

**PENGARUH LITERASI KEUANGAN SYARIAH DAN  
FAKTOR DEMOGRAFI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING PADA BMT DANA MENTARI  
MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :

**SITI HANIFAH SUDIARTI**

**NIM. 2017202262**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Hanifah Sudiarti  
NIM : 2017202262  
Jenjang : S1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self-efficacy* Sebagai Variabel Moderating Pada Bmt Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 20 Maret 2024

Saya yang menyatakan,



Siti Hanifah Sudiarti

NIM. 2017202262



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaiwu.ac.id

**LEMBAR PENGESAHAN**

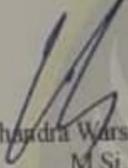
Skripsi Berjudul

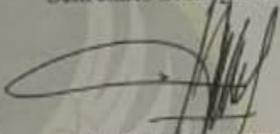
**PENGARUH LITERASI KEUANGAN SYARIAH DAN FAKTOR  
DEMOGRAFI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA BMT DANA  
MENTARI MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**

Yang disusun oleh Saudara **Siti Hanifah Sudiarti** NIM 2017202262 Program Studi **S-1 Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa, 02 April 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Sekretaris Sidang/Penguji

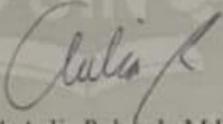
  
Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E.,  
M.Si.

  
Shofiyulloh, M.H.I.

NIP. 19790323 201101 1 007

NIP. 19870703 201903 1 004

Pembimbing/Penguji

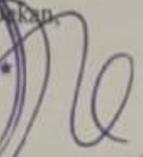
  
Umdah Aulia Rohmah, M.H.  
NIP. 19930421 202012 2 015

Purwokerto, 4 April 2024

Pengesahkan

Dekan,



  
Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.

NIP. 19730921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto.

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Siti Hanifah Sudiarti NIM 2017202262 yang berjudul:

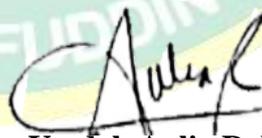
**Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self-efficacy* Sebagai Variabel Moderating Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E.).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 10 Januari 2024

Pembimbing,



**Umdah Aulia Rohmah, M.H.**

NIP. 19930421 202012 2 015

**PENGARUH LITERASI KEUANGAN SYARIAH DAN FAKTOR  
DEMOGRAFI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF-  
EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA BMT DANA  
MENTARI MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**

**SITI HANIFAH SUDIARTI  
NIM. 2017202262**

Email : [sitihanifahsudiarti@gmail.com](mailto:sitihanifahsudiarti@gmail.com)

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRAK**

Perkembangan ekonomi Islam mulai menyentuh sektor ekonomi mikro yang ditandai dengan lahirnya lembaga mikro keuangan Islam yang berorientasi sebagai lembaga sosial keagamaan yang dikenal sebagai *Bait al-mal wat tamwil* (BMT). Dalam perkembangannya, BMT masih kekurangan sumber daya manusia ekonomi syariah baik dalam kuantitas maupun kualitas, padahal sumber daya manusia menjadi kunci penting dalam perkembangan lembaga keuangan syariah. Karyawan lembaga keuangan perlu memiliki pengetahuan keuangan yang kuat, karena kebutuhan individu dan produk keuangan yang semakin kompleks memerlukan literasi keuangan yang tinggi. Selain literasi keuangan, faktor demografi juga mempengaruhi hasil kinerja karyawan karena akan mempengaruhi mereka dalam berinteraksi dengan pekerjaan, dan dengan adanya *self-efficacy* yang kuat terhadap pengetahuan dan kemampuan akan membantu karyawan dalam pengambilan keputusan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan tipe *random sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda dan *moderated regresion analiysis* (MRA). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel literasi keuangan syariah dan variabel faktor demografi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Dan secara simultan literasi keuangan syariah dan faktor demografi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Sedangkan variabel *self-efficacy* tidak dapat memoderasi literasi keuangan syariah dan faktor demografi terhadap kinerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

**Kata Kunci:** Literasi Keuangan Syariah, Faktor Demografi, Kinerja Karyawan, *Self-efficacy*

**THE INFLUENCE OF ISLAMIC FINANCIAL LITERACY AND  
DEMOGRAPHIC FACTORS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH  
SELF-EFFICACY AS A MODERATING VARIABLE AT BMT DANA  
MENTARI MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**

**SITI HANIFAH SUDIARTI**  
**NIM. 2017202262**

Email : [sitihanifahsudiarti@gmail.com](mailto:sitihanifahsudiarti@gmail.com)

*Islamic Banking Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business  
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto*

**ABSTRACT**

*The development of Islamic economy has begun to touch the microeconomic sector, marked by the emergence of Islamic microfinance institutions oriented as social-religious institutions known as Bait al-mal wat tamwil (BMT). In its development, BMT still lacks sharia economic human resources both in quantity and quality, even though human resources are a key factor in the development of Islamic financial institutions. Employees of financial institutions need to have strong financial knowledge because the increasing complexity of individual needs and financial products requires high financial literacy. Besides financial literacy, demographic factors also influence the performance outcomes of employees as it affects their interaction with work. With strong self-efficacy in knowledge and abilities, employees will be better equipped in decision-making and successfully completing their tasks.*

*This research uses a quantitative method with a sample size of 34 employees from BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. The sampling technique used probability sampling with random sampling type. The data analysis used in this research is multiple linear regression and moderated regression analysis (MRA). Data collection techniques include questionnaires and interviews.*

*The results of this study indicate that both sharia financial literacy and demographic factors partially affect the performance of employees at BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Simultaneously, sharia financial literacy and demographic factors together influence the performance of employees at BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. However, the variable of self-efficacy cannot moderate sharia financial literacy and demographic factors on the performance of employees at BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.*

***Keywords: Islamic Financial Literacy, Demographic Factors, Employee Performance, Self-efficacy***

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai pada penelitian ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 158/1978 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### 1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	be
ت	ta'	T	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	Ĥ	H	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	žal	Z	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	er
ز	zai	Z	zet
س	sin	S	es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	šad	S	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	D	de (dengan garis di bawah)
ط	Ṭa	T	te (dengan garis di bawah)
ظ	ža	Z	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	G	ge
ف	fa'	F	ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	'el
م	mim	M	'em
ن	nun	N	'en
و	waw	W	w
ه	ha'	H	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	Y	ye

## 2. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

## 3. Ta' marbutah di akhir kata bila mati dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	Ditulis	Jizyah

(Ketentuan ini tidak diberlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>karamah al-auliya</i> ”
----------------	---------	----------------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan rakaat, *fathah* atau *kasrah* atau *dommah* ditulis dengan t

زكاة الفطر	Ditulis	zakat al-fitr
------------	---------	---------------

## 4. Vocal Pendek

◌َ	Fathah	Ditulis	a
◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ُ	Dhammah	Ditulis	U

## 5. Vocal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	<i>jahiliyyah</i>
2.	Fathah + ya'mati	Ditulis	A
	تنسى	Ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya'mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>karīm</i>

4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	<i>furûḍ</i>

## 6. Vokal Rangkap

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

## 7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata yang dipisah apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a''antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u''iddat</i>

## 8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf *qomariyah*

القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>
--------	---------	-----------------

b. Bila diikuti huruf *syamsiyah* diikuti dengan menggunakan harus *syamsiyah* yang mengikutinya, serta menggunakan huruf l (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>As-Samâ'</i>
--------	---------	-----------------

## 9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

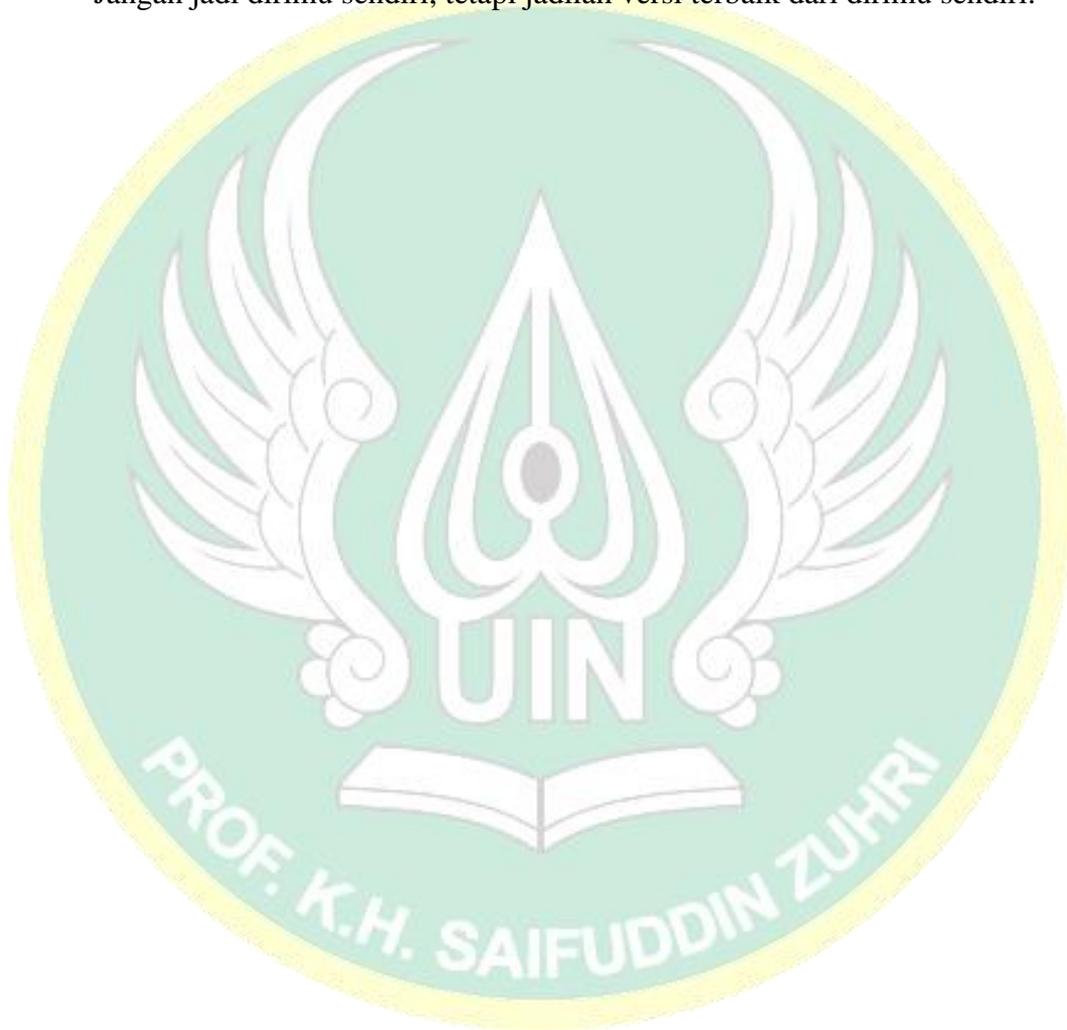
ذوي الفرود	Ditulis	<i>Zawî Al-Furûd</i>
------------	---------	----------------------

## MOTTO

“Ketika aku melibatkan Allah dalam semua rencana dan impianku, dengan penuh keikhlasan dan keyakinan, aku percaya tidak ada yang tidak mungkin untuk diraih”

*“Don't be your self, be your better self”*

Jangan jadi dirimu sendiri, tetapi jadilah versi terbaik dari dirimu sendiri.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Literasi Keuangan Syariah dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self-efficacy* Sebagai Variabel Moderating Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Dalam penyusunan skripsi, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya doa, dukungan, bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun materil. Oleh karena itu dengan ketulusan hati dan penuh rasa syukur pada kesempatan ini penulis mempersembahkan skripsi ini dan mengucapkan terimakasih kepada:.

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag., selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sul Khan Chakim, M.M., selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

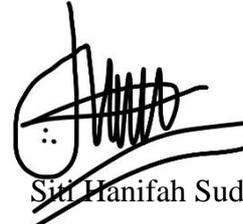
7. Prof. Dr. H. Tutuk Ningsih, M.Pd., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Dr. H. Chandra Warsiti, S. TP., S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak., selaku Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Umdah Aulia Rohmah M.H., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengetahuan, ilmu, bimbingan, arahan, motivasi, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah membantu dan memberikan ilmunya kepada penulis.
13. Kedua orang tua tercinta Bapak Saki Hanifudin dan Ibu Haryati yang telah merawat, mendidik dan mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis, serta dukungan dan doa-doanya yang tidak pernah putus selama ini. Terimakasih banyak semoga Bapak dan Ibu selalu diberikan perlindungan, kesehatan dan rezeqi yang berlimpah oleh Allah.
14. Adik tersayang Arif Setiyo Amsyah yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Sahabat-sahabat seperantauan Arina Nur Arofah, Nanik Fauziah, Miskah Luqyanasyifa yang selalu memberikan bantuan, motivasi dan dukungan dalam setiap keadaan.
16. Keluarga Besar Pondok Pesantren Insan Kamil Tanjung Abi Misbah dan Umi Elya serta teman-teman santri yang selalu menemani dan memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

17. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah F, terimakasih atas kebersamaan selama kurang lebih 4 tahun dalam keadaan suka maupun duka.
18. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, terimakasih karena sudah memberikan pengalaman berorganisasi semasa kuliah.
19. Teman-teman Creative Entrepreneur Organization (CEO) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, terimakasih karena sudah memberikan pengalaman berorganisasi semasa kuliah.
20. Teman-teman KSPPS IBiL Purwokerto Tahun 2022-2023, terimakasih karena sudah menjadi bagian pengalaman yang sangat berharga dibidang perbankan.
21. Teman-teman Generasi Baru Indonesia (GenBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, terimakasih karena sudah memberikan pengalaman berorganisasi semasa kuliah.
22. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
23. Untuk diri sendiri, terimakasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam dunia perkuliahan dan dalam mengerjakan tugas akhir skripsi. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat melewati lika liku kehidupan dengan rasa ikhlas menjalani semuanya. Semoga impianmu untuk membahagiakan orang tua dimudahkan dan tercapai, aminnn.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritikan yang membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat lebih baik. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk penulis dan pembaca. Semoga Allah SWT melimpahkan karunia dan nikmat-Nya pada kita semua.

Purwokerto, 20 Maret

2024



Siti Hanifah Sudiarti

NIM. 2017202262

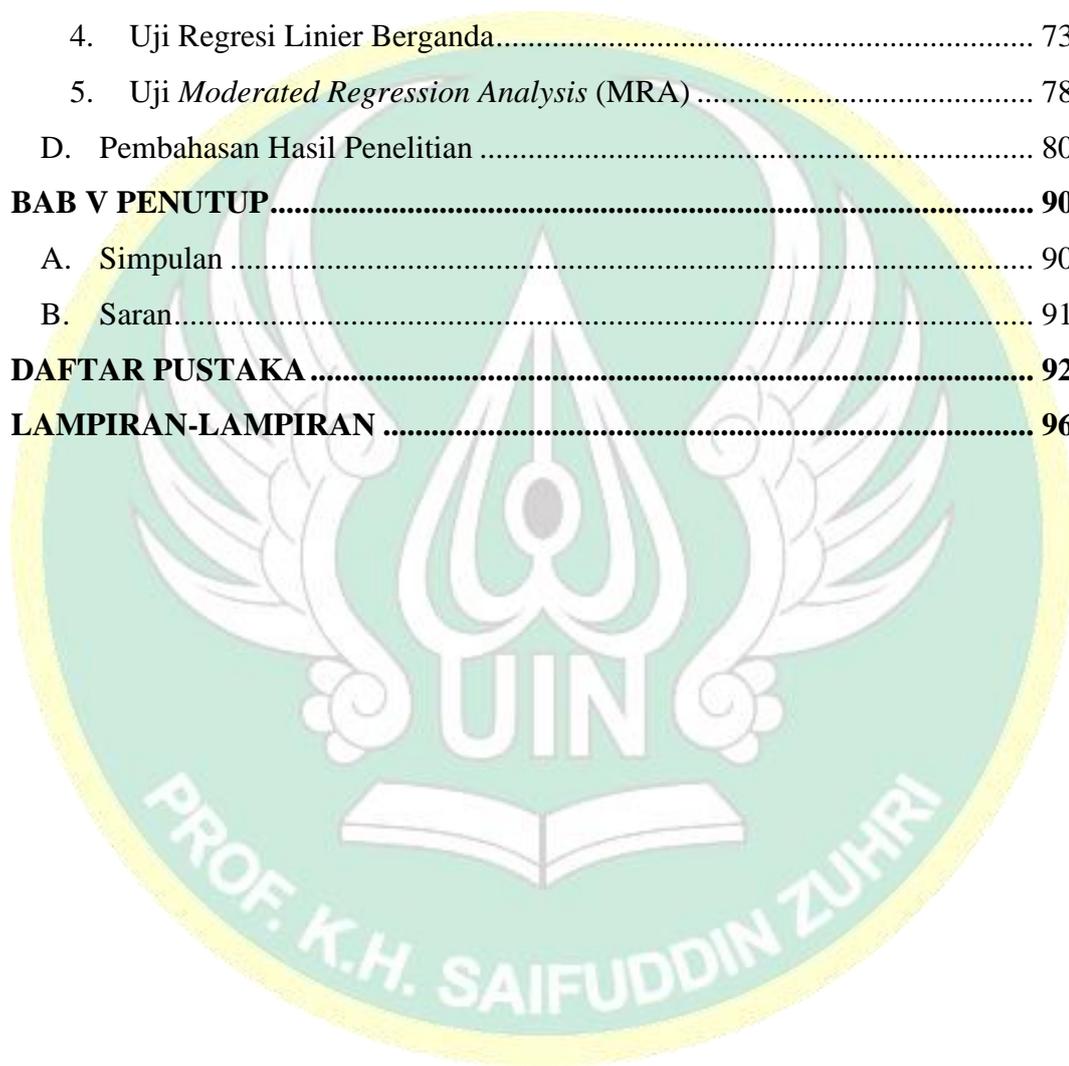


## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN TEORITIS .....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Teori .....	11
1. Teori Literasi Keuangan Syariah.....	11
2. Teori Demografi .....	14
3. Teori Kinerja Karyawan.....	16
4. Teori <i>Self-efficacy</i> .....	20
B. Landasan Teologis .....	22
1. Literasi Keuangan Syariah .....	22
2. Faktor Demografi .....	24
3. Kinerja Karyawan.....	25

4. <i>Self-efficacy</i> .....	26
C. Kajian Pustaka.....	27
D. Model Penelitian .....	34
E. Hipotesis Penelitian.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
1. Tempat Penelitian.....	39
2. Waktu Penelitian .....	39
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
1. Populasi .....	40
2. Sampel.....	40
D. Variabel dan Indikator.....	41
1. Variabel .....	41
2. Indikator Penelitian .....	42
E. Jenis dan Sumber Penelitian.....	43
1. Teknik Pengumpulan Data .....	43
2. Sumber Data .....	44
3. Analisis Data Penelitian .....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. Gambaran Umum BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah Purwokerto....	51
1. Sejarah Singkat BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto .....	51
2. Visi dan Misi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.....	54
3. Struktur Manajemen BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	55
4. Produk dan Layanan BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah Purwokerto	55
B. Gambaran Umum Responden .....	60
1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	60
3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	61
4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.....	61

5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Jabatan.....	62
6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman .....	63
C. Hasil Analisis Data.....	63
1. Transformasi Data .....	63
2. Uji Keabsahan Data.....	64
3. Uji Asumsi Klasik .....	68
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	73
5. Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) .....	78
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	80
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>90</b>
A. Simpulan .....	90
B. Saran.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>96</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	61
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Jabatan.....	62
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman .....	63
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas X1 (Literasi Keuangan Syariah) .....	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas X2 (Faktor Demografi) .....	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	66
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas M ( <i>Self-efficacy</i> ).....	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji Realibilias .....	67
Tabel 4. 12 Uji Kolmogrov Smirnov .....	69
Tabel 4. 13 Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 4. 14 Uji Heteroskedastisitas.....	71
Tabel 4. 15 Uji Linieritas Literasi Keuangan Syariah.....	72
Tabel 4. 16 Uji Linieritas Faktor Demografi .....	72
Tabel 4. 17 Uji Linieritas <i>Self-efficacy</i> .....	73
Tabel 4. 18 Uji Regresi Linier Berganda .....	74
Tabel 4. 19 Uji Parsial Literasi Keuangan Syariah .....	75
Tabel 4. 20 Uji Parsial Faktor Demografi.....	76
Tabel 4. 21 Uji F .....	77
Tabel 4. 22 Uji R <sup>2</sup> .....	77
Tabel 4. 23 Hasil Uji Model 2 Literasi Keuangan Syariah .....	78
Tabel 4. 24 Hasil Uji Model 3 Literasi Keuangan Syariah .....	79
Tabel 4. 25 Hasil Uji Model 2 Faktor Demografi.....	79
Tabel 4. 26 Hasil Uji Model 3 Faktor Demografi .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto Periode 2021-2023 .....	55
Gambar 4. 2 Grafik Histogram.....	68
Gambar 4. 3 Plot .....	69



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 - Kuisisioner .....	96
Lampiran 2 – Data Penelitian.....	101
Lampiran 3 – Hasil tabulasi Literasi Keuangan Syariah (X1) .....	103
Lampiran 4 – Hasil tabulasi Faktor Demografi (X2) .....	104
Lampiran 5 – Hasil tabulasi Kinerja Karyawan (Y) .....	105
Lampiran 6 – Hasil tabulasi <i>Self-efficacy</i> .....	106
Lampiran 7 – Hasil Transformasi Data X1 .....	107
Lampiran 8 – Hasil Transformasi Data X2 .....	108
Lampiran 9 – Hasil Transformasi Data Y .....	109
Lampiran 10 – Hasil Transformasi Data M .....	110
Lampiran 11 – Uji Validitas.....	111
Lampiran 12 – Hasil Uji Reliabilitas .....	117
Lampiran 13 – Hasil Uji Normalitas .....	118
Lampiran 14 – Hasil Uji Linieritas .....	119
Lampiran 15 – Hasil Uji Multikolinieritas.....	120
Lampiran 16 – Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	120
Lampiran 17 – Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	120
Lampiran 18 – Hasil Uji F .....	121
Lampiran 19 – Hasil Uji t .....	121
Lampiran 20 – Uji R <sup>2</sup> .....	122
Lampiran 21– Hasil Uji MRA model 2 Literasi Keuangan Syariah.....	122
Lampiran 22 – Hasil Uji MRA model 3 Literasi Keuangan Syariah.....	122
Lampiran 23 – Hasil Uji MRA model 2 Faktor Demografi.....	123
Lampiran 24 – Hasil Uji MRA model 2 Faktor Demografi.....	123
Lampiran 25 – Distribusi Kuesioner .....	124

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Lembaga keuangan bank semakin berkembang pesat di lingkungan masyarakat, mulai dari bank konvensional sampai bank syariah. Saat ini bank syariah sudah mulai menjamur di wilayah Indonesia karena kesadaran akan produk halal yang semakin meningkat. Bank syariah merupakan bank yang menggunakan prinsip-prinsip syariah yang didasarkan pada Al-Quran dan hadist. Bank syariah berbeda dengan bank konvensional, karena bank syariah tidak membebankan bunga bagi nasabah melainkan membebankan bagi hasil bagi kedua belah pihak dan imbalan lain sesuai akad yang telah disepakati. Produk dan jasa yang ditawarkan juga tidak boleh bertentangan dengan Al-Quran dan Hadist Rasulullah (Ismail, 2011).

Bank Muamalat Indonesia menjadi awal lahirnya lembaga keuangan yang bernuansa Islam, kemudian muncul lembaga-lembaga lainnya seperti bank syariah yang menandakan sistem perekonomian Islam mulai berkembang dan mulai mendapatkan perhatian lebih dari masyarakat karena mayoritas masyarakat beragama muslim. Perkembangan ekonomi Islam juga menyentuh sektor ekonomi mikro yang ditandai dengan lahirnya lembaga mikro keuangan Islam yang berorientasi sebagai lembaga sosial keagamaan yang kemudian dikenal sebagai *Bait al-mal wat tamwil* (BMT). *Bait al-mal wat tamwil* (BMT) merupakan badan usaha yang berdiri sendiri yang berisi berbagai kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha produktif pengusaha kecil dan investasi dengan mendorong untuk menabung dan menunjang pembiayaan dalam rangka mendukung kegiatan ekonomi. Disamping itu, BMT juga menyediakan jasa titipan infaq, zakat, dan sedekah untuk disalurkan kepada pihak yang membutuhkan sesuai dengan peraturan dan amanat (Huda & Heykal, 2015).

Saat ini, BMT menjadi solusi ditengah lesunya perkembangan UMKM karena BMT menggunakan sistem non bunga yang bergerak dikalangan masyarakat ekonomi bawah dan berupaya untuk

mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam rangka meningkatkan ekonomi bagi pengusaha kecil berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang kemudian disalurkan melalui pembiayaan-pembiayaan (Ridwan, 2014). Salah satunya adalah BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto merupakan lembaga keuangan yang berbadan hukum koperasi atau dikenal sebagai Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah atau KSPPS. Keberhasilan sebuah koperasi seperti halnya BMT sangat ditentukan oleh gabungan antara kemampuan intelektual, motivasi, kreativitas, kebersamaan, kemauan, dan kebebasan bertindak para wirakoperasi (Choerudin, et al., 2022). Dalam mencapai tujuan koperasi harus didukung Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai dan mampu menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

Lembaga keuangan syariah seperti BMT dalam perkembangannya masih kekurangan sumber daya manusia ekonomi syariah baik dalam kuantitas maupun kualitas, padahal sumber daya manusia menjadi kunci penting dalam perkembangan lembaga keuangan syariah (Hidayat, 2018). Dalam teori Garry Desller dalam *Human Resources Management* menyatakan bahwa, individu yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan tertentu dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan (Desller, Motan, & Iskandarsyah, 1997). Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang tinggi sangat diperlukan, karena akan mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Dalam penelitian Jamal Abdul Aziz, dkk. menemukan fakta di lapangan bahwa tidak seluruh pengurus dan pengelola BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) memiliki latar belakang keilmuan ekonomi atau perbankan syariah yang memungkinkan terjadinya kesalahan dalam pencatatan, pelaporan dan pengambilan keputusan (Aziz, Kholifah, Arofah, Sudiarti, & Dwi F, 2022). Hal ini pun dibuktikan dengan data berupa hasil wawancara dengan salah satu manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

**Tabel 1. 1****Data Pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto**

<b>Jumlah</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jurusan</b>
22 orang	S1	Pendidikan, Hukum Ekonomi Syariah, Hukum, Biologi, Manajemen, Ekonomi, dll.
2 orang	D3/D1	Akuntansi
26 orang	SMA/SMK	-

Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto berjumlah 50 orang, dimana 22 orang memiliki tingkat pendidikan S1 dengan berbagai latar belakang pendidikan seperti dari jurusan pendidikan, jurusan manajemen, jurusan hukum Islam, jurusan ekonomi dan hanya sedikit yang berlatar belakang jurusan syariah. Selain itu, 2 orang memiliki tingkat pendidikan D3 berasal dari jurusan akuntansi dan 26 orang memiliki tingkat pendidikan SMA. Hanya sedikit yang memiliki latar belakang keilmuan ekonomi atau perbankan syariah padahal sebagai pegawai BMT harus memiliki dasar pengetahuan yang kuat agar tidak terjadi kekeliruan dalam mengambil keputusan.

Latar belakang pendidikan memiliki peran penting dalam membantu seseorang mengembangkan pemahaman dan literasi keuangan yang lebih baik tentang keuangan syariah dan memungkinkan untuk membuat keputusan keuangan yang lebih cerdas dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Karyawan lembaga keuangan perlu memiliki pemahaman keuangan yang kuat untuk mengelola sumber daya keuangan dengan efektif, karena kebutuhan individu dan produk keuangan yang semakin kompleks memerlukan literasi keuangan yang tinggi (Ermawati, Fitri, & Thoriq, 2019). Literasi keuangan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan pengelolaan keuangan tidak hanya bagi individu, keluarga, dan

organisasi, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan negara, terutama dalam konteks pertumbuhan ekonomi (Sujianto, Zaini, & Rohmah, 2019). Selain latar belakang pendidikan, literasi keuangan juga dipengaruhi oleh pelatihan yang diadakan oleh perusahaan tersebut dalam rangka meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaannya (Arsyianti & Wibowo, 2021).

Literasi dianggap sebagai kebutuhan dasar bagi semua orang agar dapat mengelola keuangan dengan baik dan mampu berinvestasi dengan tujuan mencapai stabilitas keuangan. Tingkat kemampuan seseorang dalam mengatur keuangan mereka sangat bergantung pada pengetahuan yang dimiliki; semakin tinggi literasi keuangan seseorang, semakin baik kemampuan mereka dalam mengelola keuangan, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja keuangan yang baik di masa depan (Putri, 2022). Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Liya Ermawati et al. (2019), menunjukkan bahwa literasi keuangan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Indah Lestari (2021) menunjukkan sebaliknya, yaitu literasi keuangan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian menunjukkan adanya ruang untuk penelitian lebih lanjut, dan hal ini mendorong peneliti untuk mengeksplorasi topik ini lebih lanjut.

Selain literasi keuangan, faktor demografi juga bisa mempengaruhi hasil kinerja (Anggita & Kawedar, 2017). Demografi merujuk pada ilmu yang mempelajari dan menganalisis komposisi serta proses populasi dalam suatu wilayah dengan menggunakan data populasi dan perhitungan yang terstruktur. Komponen demografi meliputi usia, tingkat pendidikan, jabatan, masa kerja, dan pengalaman bekerja (Anggita & Kawedar, 2017). Aspek usia dalam faktor demografi mencerminkan tingkat kematangan dan kedewasaan berpikir individu, yang dapat berdampak pada kemampuan mereka dalam mengambil keputusan yang tepat dan mencapai hasil kinerja

yang lebih baik. Tingkat pendidikan dalam faktor demografi adalah sebuah gambaran mengenai pengetahuan, sikap, tindakan, dan performa yang diharapkan individu miliki dalam periode tertentu. Pendidikan yang diterima oleh seseorang akan memengaruhi perilaku dan pola pikirnya (Patiran, 2010).

Selain itu, pengalaman individu juga memiliki dampak pada kinerja seorang karyawan, karena semakin lama bekerja, kemampuan seseorang dalam bidang pekerjaannya akan semakin meningkat (Dwijayanthi, 2013). Aspek lainnya seperti lama bekerja juga memengaruhi kinerja karyawan, karena mereka akan mengembangkan pengalaman dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, semakin tinggi jabatan seseorang, semakin banyak pengalaman dan keterampilan yang dimiliki sehingga akan memengaruhi kinerja (Anggita & Kawedar, 2017)

Keragaman demografi pegawai juga dapat membuat lingkungan kerja menjadi lebih kompleks, karena setiap individu memiliki ide, persepsi, dan perilaku yang berbeda, yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh faktor demografi seperti usia, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Apri Anggita menunjukkan bahwa pendidikan dan lama bekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu, sementara usia dan jabatan tidak memiliki pengaruh signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Ratna Kurniasih menyatakan bahwa faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status kepegawaian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi pendidikan terakhir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terdapat perbedaan antara penelitian Apri dan penelitian Desi, terutama dalam hal pengaruh lama bekerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesenjangan penelitian atau perbedaan hasil penelitian sehingga menarik untuk diselidiki lebih lanjut.

Pola perilaku finansial seseorang dapat memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan masalah keuangan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam lingkungan lembaga keuangan.

Salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam hal ini adalah *Self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk membuat keputusan dan bertindak sesuai dengan situasi keuangan mereka. Seseorang yang memiliki *Self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan baik yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Atmadja et al., 2021).

*Self-efficacy* bisa dianggap sebagai tingkat pengetahuan, kendali, dan keterampilan dalam mengelola keuangan untuk mencapai tujuan finansial (Pradinaningsih & Wafiroh, 2022). Sebagai variabel moderasi, *Self-efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menguatkan atau melemahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut (Rochmawati & Dewi, 2020). Ketika individu memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap sikap dan pengetahuan finansial, maka mereka akan lebih berani mengambil risiko dalam pengelolaan keuangan. Ketika literasi keuangan syariah didasari oleh tingkat *Self-efficacy* yang tinggi, maka pemahaman dan penerapan konsep keuangan oleh individu dapat mencapai tingkat yang lebih maksimal, terutama di kalangan karyawan koperasi (Pradinaningsih & Wafiroh, 2022).

Kepercayaan diri yang kuat terhadap pengetahuan dan kemampuan juga membantu pengurus dan pengelola koperasi dalam mengambil keputusan dan menjaga ketenangan dalam menghadapi situasi sulit atau bermasalah, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Dalam penelitian oleh Putu Aristya Adi Wasita, Rai Gina Artaningrum, dan Sarita Vania Clariss (2022) tentang pengaruh literasi keuangan dan sikap keuangan terhadap perilaku keuangan dengan *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi, hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu literasi keuangan, sikap keuangan, dan *Self-efficacy*, memiliki pengaruh positif signifikan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Novia Ayu Pradianingsih dan Novi Lailiyul (2022) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu *Self-efficacy* tidak memoderasi pengaruh literasi keuangan terhadap pengelolaan keuangan rumah tangga.

Perbedaan hasil ini menciptakan kesenjangan atau perbedaan penelitian yang menarik bagi peneliti untuk mengeksplorasi lebih lanjut.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (Rivaldo, 2021). Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya (Dama & Ogi, 2018). Faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah para karyawan yang memiliki kemampuan yang kompeten, hal ini terjadi karena karyawan sebagai pelaku mulai dari perencanaan awal hingga mengevaluasi hasil kerja yang telah direncanakan (Putri, 2022). Oleh karena itu, seorang karyawan harus memiliki kemampuan yang kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang baik bagi perkembangan perusahaan. Keberhasilan kinerja seseorang memberikan pengaruh secara keseluruhan terhadap kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang memberikan kontribusi penuh didalamnya seperti kuantitas, kualitas, kehadiran, jangka waktu, dan sikap.

Berdasarkan isu yang telah dijelaskan di atas, studi ini bertujuan untuk menyajikan pemahaman tentang kemampuan dalam mengelola keuangan sesuai prinsip syariah dan bagaimana faktor demografi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis merasa penting untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Literasi Keuangan Syariah dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self-efficacy* Sebagai Variabel Moderating Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah digambarkan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah literasi keuangan syariah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?

2. Apakah faktor demografi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?
3. Apakah literasi keuangan syariah dan faktor demografi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?
4. Apakah *Self-efficacy* dapat memoderasi pengaruh literasi keuangan syariah terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?
5. Apakah *Self-efficacy* dapat memoderasi pengaruh faktor demografi terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang muncul di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh literasi keuangan syariah terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.
2. Mengetahui pengaruh faktor demografi terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.
3. Mengetahui pengaruh literasi keuangan syariah dan faktor demografi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.
4. Mengetahui hubungan *Self-efficacy* sebagai variabel moderasi dapat memoderasi pengaruh literasi keuangan syariah terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.
5. Mengetahui hubungan *Self-efficacy* sebagai variabel moderasi dapat memoderasi pengaruh faktor demografi terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, di harapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat, diantaranya :

1. Manfaat teoritis :
  - a. Memberikan dan menambah wawasan serta pengetahuan tentang literasi keuangan syariah. Dan bisa dijadikan sebagai acuan bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan.
  - b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik pada literasi keuangan syariah.
  - c. Memperkuat penelitian sebelumnya dengan teori-teori tingkat literasi keuangan syariah untuk melakukan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi mahasiswa  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bantu belajar mahasiswa dan dijadikan sebagai pertimbangan penelitian dalam menumbuhkan sikap literasi keuangan syariah di lingkup universitas.
  - b. Bagi para praktisi keuangan syariah  
Sebagai bahan evaluasi bagi para karyawan yang bekerja di instansi keuangan syariah.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dirancang guna memberikan kemudahan kepada para pembaca untuk melihat bagian tertentu dengan lebih rinci dan detail. Sistematika pembahasan sendiri terbagi menjadi tiga bagian yaitu awal, isi dan akhir. Peneliti menggunakan sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab dan dibagi menjadi beberapa sub bab.

**BAB I Pendahuluan**, bab yang terdiri dari tentang latar belakang, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penelitian.

**BAB II Landasan Teori**, bab yang berisi tinjauan pustaka atau landasan teori, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

**BAB III Metode Penelitian**, bab ini berisi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, teknik

pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini.

**BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**, bagian yang memuat isi mengenai objek penelitian, analisis data yang diperoleh dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V Penutup**, bagian akhir dari skripsi yang terdiri dari bab ini berisi kesimpulan, saran, daftar pustaka, dan penutup dari pembahasan serta lampiran-lampiran yang mendukung dalam penelitian.



## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Teori Literasi Keuangan Syariah**

###### **a. Pengertian Literasi Keuangan Syariah**

Pada buku panduan Strategi Nasional Literasi Keuangan, literasi keuangan melibatkan serangkaian tindakan yang difokuskan pada peningkatan pemahaman, kemampuan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan mengelola serta menyelesaikan masalah keuangan secara efisien (Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2017). Pemahaman literasi keuangan sangat penting untuk mencegah terjadinya krisis ekonomi dalam suatu negara. Pentingnya literasi keuangan ditekankan karena berperan penting dalam mencegah krisis ekonomi dalam suatu negara. Hal ini dapat dijelaskan sebagai katalisator untuk meningkatkan kesadaran, pemahaman, kompetensi, pola pikir, dan perilaku yang memfasilitasi pengambilan keputusan keuangan yang bijaksana, yang kemudian mengarah pada kesejahteraan keuangan yang komprehensif (Yulianto, 2018).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan bahwa literasi keuangan melibatkan berbagai proses dan aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, kepercayaan diri, dan keterampilan, yang akan memengaruhi sikap dan perilaku. Sebagai akibatnya, hal ini akan meningkatkan mutu dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan keuangan demi mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Sesuai dengan Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Otoritas Jasa Keuangan, OJK memiliki kewenangan untuk menyebarkan informasi dan upaya edukasi kepada masyarakat mengenai atribut sektor jasa keuangan, layanannya, dan produknya. Selain itu, seiring dengan Peraturan No. 1/2013 yang dikeluarkan pada tanggal 26 Juli 2013, OJK memiliki

kewajiban untuk menyelenggarakan program-program edukasi yang bertujuan untuk meningkatkan tingkat literasi keuangan di kalangan masyarakat umum.

Dalam ranah keuangan Islam, dianggap sebagai kewajiban bagi setiap Muslim untuk memiliki literasi keuangan, memungkinkan mereka untuk menerapkan prinsip-prinsip ini dan mencapai Al Falah, baik dalam kehidupan ini maupun di akhirat. Akibatnya, peningkatan literasi keuangan Islam diharapkan menghasilkan hasil yang menguntungkan dalam penggunaan produk dan layanan keuangan halal, khususnya dalam domain perbankan syariah di Indonesia. Peningkatan ini diharapkan memberikan panduan eksplisit untuk meningkatkan efektivitas upaya pemasaran bagi bank umum syariah di Indonesia, sehingga secara langsung memengaruhi kepercayaan nasabah pada bank Syariah (Yusuf & Asytuti, 2022). Seperti yang ditegaskan oleh Djuwita dan Yusuf, literasi keuangan syariah melampaui literasi keuangan konvensional dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip yang sejalan dengan hukum Islam (Djuwita, D & Yusuf, A, A, 2018). Ini mencakup berbagai komponen termasuk perencanaan keuangan terkait tabungan atau persiapan pensiun, manajemen keuangan dan kekayaan, pembahasan mengenai asuransi, serta aspek sosial seperti sumbangan amal, kontribusi sukarela, zakat, dan wakaf. (Salim, Arif, & Devi, 2022).

#### **b. Aspek - Aspek Literasi Keuangan Syariah**

Menurut Chen dan Volpe literasi keuangan dibagi menjadi beberapa aspek (Chen & Volpe, 1998), yaitu:

##### **1) Memahami Prinsip-prinsip Dasar Keuangan Syariah**

Mengenali aspek-aspek spesifik yang terkait dengan informasi dasar penting. Dalam ranah literasi keuangan syariah, prinsip-prinsip berasal dari Al-Quran dan Sunnah. Sumber tambahan seperti *ijma'*, *qiyas*, dan *ijtihad* dapat memberikan

arahan. Ajaran keuangan Islam melarang praktik-praktik seperti riba (bunga), gharar (ketidakpastian), dan maysir (perjudian), dengan pusat prinsip bagi hasil.

2) Keterampilan dalam Menabung dan Meminjam Menurut Syariah (*saving and borrowing*)

Menabung melibatkan akumulasi dana lebih dengan sengaja menghabiskan lebih sedikit dari pendapatan seseorang. Ini mencakup pemahaman tentang menabung, pinjaman, dan penggunaan kartu kredit. Keuangan Islam menawarkan beragam instrumen keuangan yang luas dan dapat disesuaikan, mengakomodasi berbagai tujuan dan kebutuhan transaksi yang fleksibel. Misalnya, pembelian rumah dapat melibatkan perjanjian seperti Murabahah, Salam, dan Istishna, sedangkan perjanjian sewa (Ijarah) dapat mengatasi kebutuhan sementara.

3) Memahami Investasi Menurut Syariah

Investasi melibatkan alokasi dana untuk menghasilkan pendapatan tambahan, umumnya melibatkan saham, obligasi, dan reksadana. Ini membutuhkan pemahaman tentang suku bunga pasar, reksadana, dan risiko investasi (Yushita, 2017). Dalam keuangan Islam, obligasi dalam pasar utang Islam dikenal sebagai sukuk yang merupakan produk investasi syariah yang disediakan oleh pemerintah untuk warga negara Indonesia, menawarkan instrumen investasi yang aman, mudah diakses, dan menguntungkan (Kementerian Keuangan Republik Indonesia). Organisasi Akuntansi dan Audit untuk Institusi Keuangan Islam mendefinisikan sukuk investasi (*istithmar sukuk*) sebagai sertifikat yang mewakili bagian tidak terbagi dalam aset fisik atau jasa.

4) Pengetahuan tentang Perlindungan Sumber Daya/Asuransi Syariah

Asuransi berasal dari bahasa latin *assecurare*, merujuk pada upaya memberikan jaminan atau perlindungan kepada individu.

Sesuai dengan peraturan dalam Undang-Undang No. 2 tahun 1992 mengenai asuransi, asuransi atau pertanggung jawaban merupakan kesepakatan kontraktual yang terjadi antara minimal dua pihak, dimana pihak yang memberikan pertanggung jawaban berkomitmen untuk memberikan penggantian atas kerugian, kerusakan, kehilangan potensi keuntungan yang diantisipasi oleh pihak yang diasuransikan, atau tanggung jawab kepada pihak ketiga, sebagai imbalan atas premi yang dibayarkan. Potensi kerugian atau tanggung jawab ini muncul dari kejadian yang tidak pasti atau melibatkan pembayaran berdasarkan hidup atau matinya seseorang yang menjadi subjek pertanggung jawaban.

Asuransi Islam atau takaful, berasal dari istilah kafala yang berarti menanggung atau memastikan, sebagaimana disebutkan dalam QS. Ali Imran ayat 44, yang memberikan pemahaman dasar tentang asuransi dan berbagai produk asuransi, seperti asuransi jiwa dan asuransi kendaraan bermotor. Dalam ranah keuangan Islam, asuransi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah disebut sebagai takaful. Pada dasarnya, takaful mencerminkan gagasan jaminan bersama, tanggung jawab bersama, jaminan bersama, dan komitmen timbal balik, yang menggambarkan hubungan yang saling menguntungkan di antara anggota suatu kelompok tertentu.

## **2. Teori Demografi**

### **a. Pengertian Demografi**

Demografi merujuk pada studi ilmiah yang mempelajari tentang jumlah, karakteristik, dan dinamika pertumbuhan populasi (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2004). Definisi ilmu demografi oleh Donald J. Bogue (1969) menjelaskan bahwa ini adalah studi statistik dan matematika tentang jumlah, susunan, dan distribusi populasi. Penelitian ini menyelidiki perubahan populasi yang

diakibatkan oleh elemen demografis seperti tingkat kelahiran (fertilitas), tingkat kematian (mortalitas), pernikahan, migrasi, dan mobilitas sosial (Samosir, Romdoniah, & Hasanah, 2020).

Berdasarkan interpretasi di atas, demografi adalah disiplin ilmu yang menyelidiki populasi manusia, mencakup struktur, ukuran, distribusi, dan perubahan yang disebabkan oleh faktor-faktor seperti kelahiran, kematian, dan migrasi (Khamami, 2019). Analisis populasi dapat mencakup seluruh masyarakat atau kelompok-kelompok tertentu yang dikategorikan berdasarkan kriteria seperti pendidikan, kewarganegaraan, agama, etnis, dan lainnya. Selain itu, demografi memeriksa atribut individu dan kelompok, termasuk kondisi sosial, budaya, dan ekonomi. Karakteristik sosial melibatkan status keluarga, tingkat pendidikan, dan faktor-faktor lainnya.

#### **b. Faktor Demografi**

Faktor demografi meliputi atribut yang inheren pada setiap individu dan membedakan satu individu dari yang lain. Keragaman yang timbul dari demografi individu ini memberikan kontribusi pada lingkungan kerja yang semakin kompleks, seiring dengan munculnya berbagai persepsi, ide, pemikiran, dan perilaku yang memengaruhi kinerja setiap karyawan. Beberapa indikator faktor demografi meliputi usia, tingkat pendidikan, posisi pekerjaan, masa kerja, dan pengalaman kerja (Anggita & Kawedar, 2017). Pada tahun 2013, Otoritas Jasa Keuangan melakukan survei sebagai bagian dari Rancangan Strategi Nasional Literasi Keuangan Indonesia dengan menggunakan skala demografi guna mengevaluasi tentang kemampuan, pemahaman, pengetahuan dan keterampilan keuangan masyarakat, dengan memperhitungkan faktor-faktor berikut:

- 1) Jenis kelamin (Gender)

Gender didefinisikan sebagai faktor yang memengaruhi perilaku keuangan individu dan terkait dengan cara seseorang mengelola dan merencanakan keuangannya (Masdupi, Sabrina, & Megawati, 2019).

2) Umur (*Age*)

Umur sebagai cermin kedewasaan dan pemikiran, yang berkontribusi pada pengambilan keputusan yang baik dan peningkatan kinerja (Anggita & Kawedar, 2017).

3) Tingkat Pendidikan (*Education Level*)

Pendidikan menggambarkan pengetahuan, sikap, tindakan, dan penampilan yang diharapkan dimiliki oleh target pendidikan dalam periode tertentu, tingkat pendidikan memengaruhi perilaku dan pola pikir individu (Patiran, 2010).

4) Pekerjaan (*Occupation*)

Sifat pekerjaan seseorang dapat berdampak signifikan pada bagaimana mereka mengelola keuangan, khususnya dalam alokasi pendapatan untuk konsumsi, investasi, dan tujuan lainnya.

5) Distribusi Geografis (*Geografic Distribution*)

Mengacu pada pola penyebaran suatu fenomena atau objek di permukaan bumi, distribusi geografis mencerminkan bagaimana suatu entitas didistribusikan atau tersebar di wilayah geografis tertentu.

6) Tingkat Pendapatan (*Income Expenditure*)

Tingkat pendapatan dari pekerjaan dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam mengelola keuangan mereka. Individu yang memiliki penghasilan yang lebih tinggi cenderung menunjukkan perilaku manajemen keuangan yang bertanggung jawab, karena kenaikan pendapatan memberikan peluang untuk bertindak secara lebih bertanggung jawab.

### 3. Teori Kinerja Karyawan

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan, kinerja individu adalah *output* yang diperoleh dalam menjalankan tugasnya, dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, komitmen, dan manajemen waktu (Kepi & S, 2020). Menurut Dahlan, sebagaimana dirujuk oleh Chair (2020), kinerja adalah hasil dari kontribusi individu dalam suatu organisasi, sejalan dengan tanggung jawab dan wewenang mereka untuk mencapai tujuan hukum organisasi, dan tetap mematuhi standar hukum, moral, dan etika (Chair, 2020). Perspektif Siagian, pada tahun 2018, mendefinisikan kinerja karyawan sebagai pencapaian yang didokumentasikan selama kinerja tugas, mencerminkan tingkat pencapaian dalam memenuhi misi dan menunjukkan keahlian terhadap tujuan perusahaan (Siagian, 2018).

Kinerja karyawan, pada dasarnya bagian dari manifestasi atau pameran dari upaya seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ini menandakan hasil dari pekerjaan seseorang, dievaluasi berdasarkan kualitas dan standar yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dilihat sebagai pemenuhan tugas, di mana karyawan, dalam menjalankan pekerjaan mereka, harus sejalan dengan program kerja organisasi. Keselarasan ini mencerminkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya.

### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja terdiri dari empat komponen: hasil dari fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu. Penekanan pada sifat kinerja karyawan dibagi menjadi aspek jangka panjang dan jangka pendek (Tika, 2006). Manajemen kinerja melibatkan proses terstruktur yang menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, memfasilitasi pertemuan kedua tujuan

tersebut. Kinerja juga mencakup tindakan individu dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu dan dapat diukur.

Menurut Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu (Mangkunegara, 2009)

- 1) Kemampuan, yang terbagi menjadi kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan) dan kemampuan potensial (IQ).
- 2) Motivasi, yang berasal dari sikap karyawan saat dihadapkan dengan situasi di tempat kerja.

Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan secara objektif melalui metrik kinerja, memberikan karyawan alat untuk mengukur tingkat kinerja mereka. Berdasarkan analisis Prabu Mangkunegara mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, Daryanto (2017) mengidentifikasi elemen tambahan yang memengaruhi pencapaian kinerja, yaitu (Daryanto, B. d., 2017):

- 1) Faktor individu, yang mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor psikologis, melibatkan persepsi, perilaku atau sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi, melibatkan sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan pekerjaan.

Tingkat kinerja karyawan yang tinggi memberikan kontribusi positif pada pengembangan bisnis secara keseluruhan, sementara kinerja yang kurang baik dapat memiliki dampak merugikan pada perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja menjadi elemen penting untuk kelangsungan perusahaan, membantu dalam proses pengambilan keputusan mengenai retensi karyawan.

### **c. Tujuan Kinerja**

Tujuan dari adanya penilaian atau evaluasi kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai, yaitu (Rivai, 2006):

- 1) Meningkatkan semangat kerja di tempat kerja.
- 2) Meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 3) Menilai sejauh mana kinerja karyawan.
- 4) Menumbuhkan rasa tanggung jawab di kalangan karyawan.
- 5) Memberikan imbalan sebanding dengan kinerja karyawan.
- 6) Berfungsi sebagai faktor pembeda di antara karyawan.
- 7) Memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia dan mengidentifikasi pergeseran penugasan.
- 8) Berperan sebagai alat untuk mendorong karyawan untuk proaktif meningkatkan kinerjanya.
- 9) Mengenali dan mengatasi hambatan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- 10) Mencari umpan balik dari karyawan untuk meningkatkan desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana kerja di masa depan.
- 11) Berfungsi sebagai alat untuk membuat keputusan tentang pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi, atau penghargaan.
- 12) Memperkuat hubungan antara karyawan dan atasan melalui diskusi mengenai perkembangan kerja mereka.
- 13) Menyediakan wadah bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan mengenai masalah dalam pekerjaan.

#### **d. Manfaat Kinerja**

Hasil dari evaluasi kinerja memberikan keuntungan signifikan untuk perencanaan kebijakan suatu perusahaan. Jika diperhatikan lebih detail, penilaian kinerja untuk sebuah perusahaan melibatkan (Mangkuprawira, 2003):

- 1) Penyesuaian dalam kompensasi.
- 2) Peningkatan kinerja.
- 3) Mengenali kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

- 4) Pengambilan keputusan terkait promosi, mutasi, pemutusan hubungan kerja, dan manajemen tenaga kerja.
- 5) Berfungsi sebagai persyaratan untuk melakukan penelitian karyawan.
- 6) Membantu mengenali dan menangani kekurangan desain di antara karyawan.

#### 4. Teori *Self-efficacy*

##### a. Pengertian *Self-efficacy*

*Self-efficacy* adalah istilah yang merujuk pada keyakinan atau kemampuan individu terkait dengan tugas yang mereka lakukan. Ini digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang mampu menjalankan tugas, mencapai tujuan, dan menghadapi tantangan. *Self-efficacy* merupakan komponen kognitif yang sangat signifikan, yang timbul sebagai harapan atau keyakinan mengenai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu perilaku dalam situasi tertentu.

Menurut Bandura, seperti yang dirujuk oleh Gufron dan Risnawati (2016:75), *self-efficacy* muncul dari proses kognitif yang melibatkan keputusan, keyakinan, atau harapan tentang sejauh mana individu menilai kapasitas mereka untuk melakukan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi mempertahankan keyakinan bahwa mereka dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya, sementara mereka dengan *self-efficacy* rendah merasa tidak mampu mengelola lingkungan mereka. Di hadapan tantangan, individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung lebih mudah menyerah, sedangkan mereka dengan *self-efficacy* tinggi menunjukkan tekad untuk mengatasi hambatan. *Self-efficacy* dapat menghasilkan perilaku yang beragam di antara individu yang memiliki kemampuan serupa karena memengaruhi pengambilan

keputusan, tujuan, metode pemecahan masalah, dan ketekunan dalam usaha mereka (Ghufron & Risnawati, 2016).

**b. Aspek-Aspek *Self-efficacy***

Menurut Bandura sebagaimana disebutkan oleh Ghufron dan Risnawati, *self-efficacy* pada setiap individu akan berbeda satu individu dengan individu lainnya berdasarkan 3 dimensi (Ghufron & Risnawati, 2016).

1) Dimensi Tingkat Kesulitan (*Magnitude/Level*)

Dimensi ini berhubungan dengan tingkat kesulitan yang dirasakan oleh individu terhadap tugas yang mereka merasa mampu lakukan. Ini memengaruhi pemilihan perilaku untuk dilakukan atau dihindari, karena individu memilih tugas yang mereka percaya bisa mereka lakukan sementara menghindari tugas yang dianggap di luar kemampuan mereka. Dimensi *magnitude/level* berkorespondensi dengan tingkat kesulitan yang dirasakan seseorang mampu mengatasi. Misalnya, ketika dihadapkan pada masalah, individu mungkin memiliki persepsi yang berbeda tentang tingkat kesulitan masalah tersebut; beberapa mungkin menganggapnya menantang, sementara yang lain mungkin menganggapnya mudah atau sedang.

2) Dimensi Kekuatan (*Strenght*)

Dimensi ini terkait dengan kekuatan keyakinan atau harapan individu mengenai kemampuannya. Harapan yang rapuh rentan terhadap pengalaman negatif, sedangkan keyakinan yang kuat mendorong individu untuk gigih dalam usahanya. Dimensi ini terkait dengan dimensi *level*, menyarankan bahwa semakin tinggi tingkat kesulitan, semakin lemah keyakinan yang dirasakan dalam mengatasi hal tersebut.

3) Dimensi Generalisasi (*Generalitaty*)

Dimensi ini berkaitan dengan luasnya cakupan domain perilaku di mana seorang individu mempercayai

kemampuannya. Individu mungkin memiliki keyakinan pada kemampuannya dalam aktivitas dan konteks tertentu atau dalam berbagai situasi dan aktivitas yang beragam.

**c. Sumber *Self-efficacy***

Dalam Bandura (1997) efikasi diri dibentuk oleh empat sumber informasi (Rustika, 2012), yaitu :

1) Pengalaman Berhasil

Berhasil mengatasi tantangan meningkatkan efikasi diri, sedangkan kegagalan cenderung menurunkannya, terutama saat efikasi diri belum kokoh.

2) Pengalaman *Vicarious*

Ketika individu menyaksikan suatu peristiwa dan merasakannya seolah-olah dialaminya sendiri, hal tersebut dapat memengaruhi perkembangan efikasi dirinya.

3) Persuasi verbal

Memberikan dorongan semangat secara sengaja kepada individu yang ingin meningkatkan efikasi dirinya dengan memastikan bahwa mereka dapat mengatasi tantangan yang dihadapi.

4) Keadaan fisiologis dan suasana hati

Terdapat empat metode untuk mengubah keyakinan dalam efikasi diri diantaranya meningkatkan kondisi fisik, mengurangi stres, mengubah emosi negatif, dan memperbaiki penafsiran yang keliru terhadap kondisi tubuh.

**B. Landasan Teologis**

**1. Literasi Keuangan Syariah**

Literasi keuangan yang efektif sangat penting untuk manajemen keuangan, terutama dalam penanganan keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah, untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dalam

pencatatan, pelaporan, dan pengambilan keputusan, khususnya dalam pengelolaan hutang. Hal ini ditekankan dalam Al-Qur'an, khususnya dalam Surah Al-Baqarah, ayat 282 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا يَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا بِيْحْسٍ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِن كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ ۚ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ ۚ فَإِن لَّمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّن تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَن تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ ۚ وَلَا يَأْب الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَسْأَمُوا أَن تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۚ ذَلِكُمْ أَفْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمٌ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۚ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا ۗ وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِن تَفْعَلُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ ۗ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua oang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu

*kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.*

Dalam ayat tersebut, ditekankan pentingnya mencatat hutang secara akurat, menjaga transparansi dalam pencatatan (menghindari tipu daya), mempertanggungjawabkan para peminjam yang diragukan kredibilitasnya dalam konsekuensi hukum (baik mereka yang memiliki kapasitas intelektual rendah atau buta huruf), dan menekankan bahwa tidak ada perbedaan antara hutang yang kecil atau besar. Pentingnya literasi keuangan syariah menjadi nyata karena membantu karyawan dalam tugas mereka, mengurangi kesalahan dalam pengelolaan keuangan..

## 2. Faktor Demografi

Faktor demografi adalah karakteristik yang melekat pada individu yang membedakan satu individu dari yang lain. Salah satu faktor demografi untuk karyawan adalah pengalaman kerja. Dalam perspektif Islam, pengalaman kerja dianggap penting untuk mengembangkan pengetahuan seseorang dari waktu ke waktu, sebagai upaya untuk meningkatkan kehidupan manusia. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Ayat yang disebutkan di atas menyampaikan dorongan bagi umat manusia untuk terlibat dalam pekerjaan yang tekun dan mengumpulkan pengalaman profesional guna mengatasi tantangan dalam lingkungan sekitarnya. Hal ini ditekankan oleh dimensi ganda dari bekerja dan kesadaran bekerja, sebagaimana yang dipandang oleh Allah dan Rasul-

Nya. Makna dan hakikat bekerja ini melekat dalam fitrah manusia sebagai pemelihara di Bumi. Sementara itu, mempertahankan produktivitas di tempat kerja akan berkontribusi pada penciptaan nilai-nilai hidup yang lebih berarti, termasuk semangat dan tanggung jawab yang mewakili fitur dan karakteristik khas kepribadian manusia.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja mencakup hasil keseluruhan yang terjadi dalam pekerjaan selama periode tertentu. Pelaksanaan fungsi yang terkait dengan pekerjaan akan bergantung pada karakteristik kinerja individu, menentukan apakah tugas-tugas akan dilaksanakan atau tidak. Kinerja merupakan bagian dari bentuk nilai, kepercayaan, kemampuan, dan pengetahuan untuk menghasilkan sesuatu dalam pekerjaan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Ayat tersebut menguraikan bahwa dalam tugasnya, seorang karyawan sebaiknya melaksanakan pekerjaannya dengan kualitas dan kesungguhan, agar imbalan yang diperoleh sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Karyawan perlu menjalankan tugasnya secara akurat, terarah, dan efisien. Seorang karyawan harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Bayyinah ayat 7:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya: *Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.*

Ayat tersebut mengungkapkan bahwa seseorang yang beriman dan menunaikan pekerjaannya dengan baik, memberikan hasil yang bermanfaat, dianggap sebagai manusia yang terbaik. Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kapasitasnya, hasil yang diperoleh akan sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, pengetahuan dan kemampuan memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu pekerjaan.

#### 4. *Self-efficacy*

*Self-efficacy* adalah bentuk keyakinan atau kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sebagai penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensi seseorang dalam menjalankan tugas, mencapai tujuan, dan menghadapi rintangan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Imran (3:159):

فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَّلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : *Maka, disebabkan rahmat Allah-lah kamu lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu, maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampun bagi mereka. Dan bermusyawarahlah kamu dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.*

Ayat ini memberikan penekanan pada pentingnya sikap yang santun dan konsultatif dalam menyelesaikan masalah. Ini bisa diartikan sebagai dorongan untuk memiliki keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam

menghadapi tantangan dan masalah, sambil melakukan diskusi dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

### C. Kajian Pustaka

Peneliti menggunakan berbagai referensi dari sumber-sumber yang beragam seperti buku, skripsi, dan jurnal sebagai dasar untuk penelitian. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mempermudah pengumpulan informasi yang relevan dengan penelitian yang sedang berlangsung. Oleh karena itu, peneliti merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya yang disusun dalam bentuk tabel, dengan beberapa contoh yang signifikan diuraikan di bawah ini:

Dalam penelitian yang ditulis oleh Apri Anggita dan Warsito Kawedar (2017) berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Faktor Demografi terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Mengenai faktor demografi, meskipun usia memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, namun hal tersebut tidak dianggap signifikan secara statistik. Sebaliknya, tingkat pendidikan menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Posisi pekerjaan, perlu dicatat, tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu, dapat diamati bahwa masa jabatan membawa manfaat dan memiliki dampak yang penting terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Liya Ermawati, Ainul Fitri, dan Muhammad Thoriq (2019) yang berjudul “Pengaruh Literasi Keuangan terhadap Kinerja Keuangan Pegawai Negeri di Bandar Lampung” dengan melibatkan perilaku pengelolaan keuangan pemimpin koperasi sebagai faktor intervensi, terungkap bahwa literasi keuangan yang berdaya efektif, bersama dengan perilaku pengelolaan keuangan yang sesuai, berperan dalam meningkatkan kesejahteraan finansial. Seorang pengelola keuangan yang kompeten dapat berhasil menghadapi tantangan dan mencegah masalah keuangan, sehingga mencapai kinerja keuangan yang optimal.

Penelitian Indah Lestari (2021) yang berjudul “Pengaruh Faktor Demografi dan Literasi Keuangan Syariah terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut KC Syariah Medan” disimpulkan bahwa baik faktor demografi maupun literasi keuangan syariah memiliki dampak simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Syariah Medan.

Penelitian Putu Aristya Adi Wasita, Rai Gina Artaningrum, dan Sarita Vania Clariss (2022) yang berjudul “Pengaruh Literasi Keuangan dan Sikap Keuangan terhadap Perilaku Keuangan dengan *self-efficacy* sebagai Variabel Mediasi” menunjukkan dampak positif yang signifikan untuk setiap variabel. Baik literasi keuangan maupun sikap keuangan memberikan pengaruh positif yang mencolok pada *self-efficacy*. Sebagai parameter, *self-efficacy* sebagian memediasi pengaruh literasi keuangan pada perilaku keuangan. Secara umum, *self-efficacy* berperan sebagai *mediator* untuk pengaruh sikap keuangan pada perilaku keuangan.

Penelitian tahun 2022 oleh Syamsul Hilal, Ainul Fitri, dan Liya Ermawati yang berjudul “Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Terhadap Kinerja Koperasi Syariah di Indonesia” menunjukkan bahwa peningkatan perilaku pengurus koperasi terhadap kinerja keuangan membawa kepada peningkatan perilaku pengelolaan koperasi dan akhirnya mencapai kinerja keuangan yang baik.

Penelitian Fathah Melati Putri (2022) yang berjudul “Pengaruh Literasi Keuangan *Locus Of Control*, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Apotek (Studi Pada Karyawan Bagian Keuangan Apotek Se-Kabupaten Lamongan)” mengungkapkan bahwa literasi keuangan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Pengaruh *locus of control* juga tercatat secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi informasi juga memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Secara bersamaan, literasi keuangan, *locus of control*, dan pemanfaatan teknologi memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novia Ayu Pradianingsih dan Novi Lailiyul Wafiroh (2022) yang berjudul “Pengaruh Literasi Keuangan Sikap Keuangan dan *Self-efficacy* Terhadap Pengelolaan Keuangan Ibu Rumah Tangga” mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dari literasi keuangan, sikap keuangan, dan *self-efficacy* terhadap pengelolaan keuangan rumah tangga. Namun demikian, literasi keuangan dan sikap keuangan tidak memberikan pengaruh pada variabel pengelolaan keuangan rumah tangga ketika dimoderasi oleh *self-efficacy*.

**Tabel 2. 1**  
**Kajian Pustaka**

No	Nama, Institusi, Tahun Penelitaian, dan Judul	Hasil Pembahasan	Persamaan	Perbedaan
1.	Apri Anggita, Warsito Kawedar (Universitas Diponegoro, 2017), “Pengaruh Knowledge Sharing Dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Pegawai”.	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pada variabel faktor demografi umur berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada variabel faktor demografi tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Posisi atau jabatan	Persamaan pada penelitian ini adalah terletak pada variabel yang digunakan yaitu faktor demografi dan kinerja pegawai.	Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen <i>knowledge sharing</i> dan menggunakan metode SEM dalam melakukan analisis datanya. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel dependen literasi keuangan syariah dan menggunakan SPSS yang didalam terdapat uji

		tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dan pada variabel lama jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.		korelasi reank spearman, regresi ordinal dan MRA.
2.	Liya Ermawati, Ainul Fitri, Muhammad Thoriq (UIN Raden Lampung, 2019) , <i>“Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Pegawai Negeri Di Bandar Lampung, Perilaku Pengelolaan Keuangan Pengurus Koperasi Sebagai Variabel Intervening”</i> .	Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku pengelolaan keuangan merupakan intervening bagi literasi keuangan dengan kinerja keuangan seseorang memiliki literasi keuangan yang baik ditambah dengan perilaku dalam mengelola keuangan yang tepat maka orang tersebut dapat dikatakan sejahtera dalam hal keuangannya. Dengan seorang pengurus memiliki <i>skill</i> yang baik dalam mengelola keuangannya, maka pengurus koperasi dapat terhindar dari masalah keuangan dan mampu menghadapi masalah yang ada dengan <i>skill</i> yang dimiliki sehingga mampu	Persamaan pada penelitian ini terletak pada penggunaan variabel literasi keuangan syariah dan pengelolaan koperasi.	Pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel literasi keuangan syariah dan kinerja karyawan dan terdapat variabel intervening yaitu perilaku pengelola keuangan. Dan menggunakan metode deskriptif analisis. Sedangkan penelitian ini terdapat variabel faktor demografi dan variabel <i>self-efficacy</i> sebagai variabel moderating dan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.

		mencapai kinerja keuangan yang maksimal.		
3.	Indah Lestari (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021), <i>“Pengaruh Faktor Demografi Dan Literasi Keuangan Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Pt. Bank Sumut Kc Syariah Medan”</i> .	Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor demografi dan literasi keuangan syariah secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel independen dan variabel dependennya yaitu faktor demografi, literasi keuangan syariah dan kinerja karyawan.	Penelitian sebelumnya hanya terdapat variabel dependen dan independen. Dan pada analisis data Indah Lestari menggunakan uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan dan regresi linear berganda. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel moderating yaitu <i>self-efficacy</i> . Penelitian ini menggunakan uji regresi ordinal, korelasi spearman, konkordinasi Kendal dan uji MRA.
4.	Putu Aristya Adi Wasita, Rai Gina Artaningrum, Sarita Vania Clariss (Universitas Dhyana Putra, 2022), <i>“Pengaruh Literasi Keuangan Dan Sikap Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan Dengan Self-efficacy</i>	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki pengaruh yang positif signifikan. Dimana literasi keuangan dan sikap keuangan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>self-efficacy</i> . Variabel <i>self-efficacy</i> sebagai tolak ukur menunjukkan bahwa secara	Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu variabel literasi keuangan syariah dan <i>self-efficacy</i> .	Penelitian sebelumnya menggunakan variabel sikap keuangan dan perilaku keuangan. Dan dalam penelitian Putu menggunakan analisa data <i>structural equation</i> atau SEM). Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel faktor demografi, kinerja

	<i>Sebagai Variabel Mediasi</i> ".	parsial memediasi pengaruh literasi keuangan terhadap perilaku keuangan. Dan variabel <i>self-efficacy</i> secara keseluruhan memediasi efek dari sikap keuangan pada perilaku keuangan.		karyawan dan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel moderating. Dan menggunakan metode analisis data SPSS.
5.	Syamsul Hilal, Ainul Fitri, Liya Ermawati (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022), " <i>Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Terhadap Kinerja Koperasi Syariah di Indonesia</i> ".	Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik perilaku pengurus koperasi terhadap kinerja keuangan maka akan semakin baik pula perilaku pengelolaan pengurus koperasi dalam mengelola koperasi dan kinerja keuangan bisa tercapai.	Persamaan pada penelitian ini terletak pada penggunaan variabel literasi keuangan dan kinerja pegawai koperasi.	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel literasi keuangan syariah dan kinerja koperasi. Pada penelitian Syamsul Hilal dkk. menggunakan <i>mixed methods</i> . Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel faktor demografi dan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel moderasi. Dan analisis data nya menggunakan metode SPSS.
6.	Fathah Melati Putri (Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan, 2022), " <i>Pengaruh Literasi Keuangan, Locus Of Control, dan Pemanfaatan</i>	Penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa literasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada penelitian ini terletak pada penggunaan variabel literasi keuangan syariah dan kinerja karyawan.	Penelitian sebelumnya menggunakan <i>locus of control</i> dan pemanfaatan teknologi informasi. Pada penelitian Fathah Melati menggunakan data nominal dan

<p><i>Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Apotek (studi pada karyawan bagian keuangan apotek se-kabupaten Lamongan)</i>”.</p>	<p>Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan literasi keuangan, <i>locus of control</i>, dan pemanfaatan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>menggunakan analisis linear berganda. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel faktor demografi dan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel moderasi. Analisis datanya menggunakan data ordinal sehingga menggunakan uji regresi ordinal dan uji MRA.</p>
---	--	---

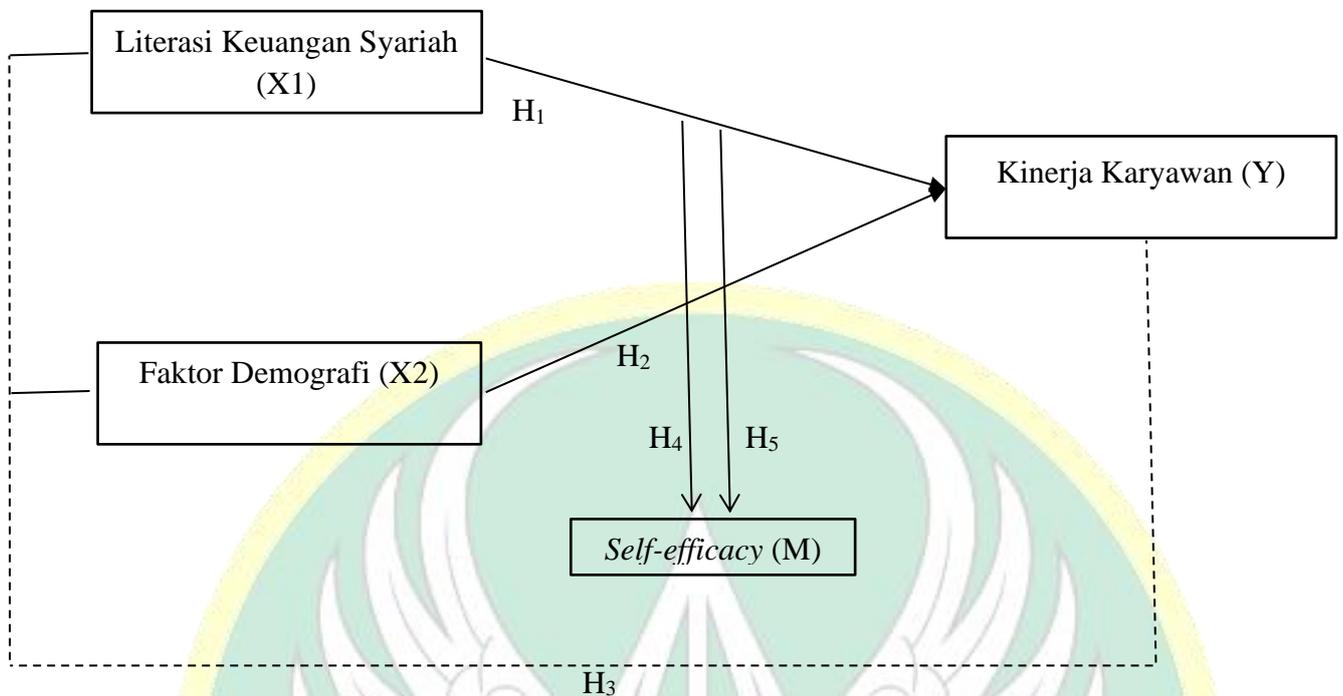


7.	<p>Novia Ayu Pradianingsih dan Novi Lailiyul Wafiroh (UIN Maulana Malik Ibrahim, 2022), “<i>Pengaruh Literasi Keuangan Sikap Keuangan dan Self-efficacy Terhadap Pengelolaan Keuangan Ibu Rumah Tangga</i>”.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel literasi keuangan, variabel sikap keuangan, dan variabel <i>Self-efficacy</i> terhadap variabel pengelolaan keuangan ibu rumah tangga. Sedangkan pada variabel literasi keuangan dan variabel sikap keuangan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel pengelolaan keuangan ibu rumah tangga yang dimoderasi oleh <i>Self-efficacy</i>.</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel literasi keuangan syariah dan variabel <i>Self-efficacy</i>.</p>	<p>Penelitian sebelumnya menggunakan variabel pengelolaan keuangan dan menggunakan objek penelitian ibu rumah tangga dan menggunakan metode analisis <i>Partial Least Square</i>(PLS). Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel faktor demografi dan kinerja karyawan. Dalam objek penelitian penulis mengacu pada karyawan BMT dan analisis datanya menggunakan metode SPSS.</p>
----	--	---	--	--

Sumber : Penelitian Terdahulu

#### D. Model Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman penelitian ini, kita dapat merancang sebuah kerangka pemikiran yang menggambarkan pengaruh variabel dependen (literasi keuangan syariah dan faktor demografi) terhadap variabel independen (kinerja karyawan) dengan memasukkan variabel moderasi (*self-efficacy*). Model penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Keterangan:

- Pengaruh Parsial
- - - - - Pengaruh Simultan

Kerangka ini menjelaskan bahwa terdapat 2 variabel dependen diantaranya variabel Literasi Keuangan Syariah (X1) dan variabel Faktor Demografi (X2), dan terdapat satu variabel independen adalah Kinerja Karyawan (Y). Dan satu variabel moderasi yaitu *self-efficacy* (M).

### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah salah satu bentuk jawaban sementara yang masih bisa berubah-ubah terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian yang kemudian dijadikan sebagai pertanyaan. Hipotesis akan diuji peneliti menggunakan metode kuantitatif.

Hipotesis dapat diterima ataupun ditolak sesuai dengan fakta yang ada dilapangan. Jika fakta dilapangan bertolak belakang dengan hipotesis maka hipotesis akan ditolak, sebaliknya jika sesuai dengan kondisi lapangan

maka hipotesis akan diterima. Penelitian ini memiliki beberapa hipotesis yang dapat diajukan dan diujikan, diantaranya :

1. Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Literasi keuangan syariah secara konseptual melibatkan kemampuan atau sikap individu untuk menerapkan keterampilan keuangan, pengetahuan, dan sikap dalam mengatur keuangan sesuai dengan prinsip Islam (Akmal, 2016). Tingkat keahlian seseorang dalam menggunakan aspek keuangan sangat bergantung pada pengetahuannya. Semakin tinggi literasi keuangan seseorang, semakin efektif mereka dalam mengelola keuangan mereka, yang kemudian berdampak positif pada kinerja keuangan mereka.

Memperkuat literasi keuangan syariah menjadi esensial bagi karyawan sebagai upaya meneguhkan komitmen terhadap profesionalisme lembaga, khususnya dalam memahami dan menguasai materi terkait konsep keuangan syariah. Seseorang yang memiliki pemahaman menyeluruh akan lebih efektif dalam mengatur keuangan koperasi, sehingga pengurus koperasi dapat menghindari masalah keuangan dan mencapai tujuan mereka dengan optimal (Ermawati, Fitri, & Thoriq, 2019).

**H<sub>1</sub> : Literasi keuangan syariah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.**

2. Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Robb and Sharpe (2009) mencatat bahwa faktor demografi adalah area studi yang berkonsentrasi pada analisis karakteristik, sikap, dan perilaku individu. (Ariadi, 2015). Faktor-faktor ini memberikan wawasan tentang latar belakang seseorang, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kompleksitas lingkungan kerja meningkat karena adanya keragaman dalam demografi pegawai, yang menghasilkan berbagai persepsi, ide, pemikiran, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerja setiap pegawai (Anggita & Kawedar, 2017). Berdasarkan penelitian Anggita dan Kawedar (2017), faktor demografi terdiri dari umur, tingkat pendidikan, jabatan, lama jabatan, dan pengalaman kerja, serta Menyebabkan perubahan yang besar pada kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub> : Faktor demografi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.**

3. Pengaruh Literasi Keuangan Syariah dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Dari segi parsial, setiap variabel memiliki keterkaitan, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya di mana kedua variabel yang diteliti dalam penelitian ini terkait dengan kinerja karyawan. Literasi keuangan dan faktor demografi saling terkait untuk meningkatkan kesehatan koperasi. Penelitian yang dilakukan oleh Indah Lestari (2021) menegaskan bahwa literasi keuangan dan faktor demografi secara bersama-sama berdampak pada kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub> : Literasi Keuangan Syariah dan Faktor demografi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja keuangan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.**

4. *Self-efficacy* sebagai variabel moderasi mempengaruhi literasi keuangan syariah terhadap kinerja keuangan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

*Self-efficacy* merupakan aspek kognitif yang sangat penting, muncul sebagai harapan atau keyakinan mengenai sejauh mana seseorang mampu melaksanakan suatu perilaku dalam konteks tertentu. Secara substansial, konsep efikasi keuangan berakar pada konsep efikasi diri, namun difokuskan pada keyakinan individu terhadap kemampuannya

dalam mengelola dan mengatur keuangan pribadi, karena keyakinan ini dapat memengaruhi sikap individu (Putri & Hamidi, 2019).

Dengan mempertimbangkan variabel *self-efficacy* sebagai moderasi, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat termanifestasi dengan memperkuat atau memperlemah faktor-faktor yang berdampak (Rochmawati & Dewi, 2020). Apabila literasi keuangan syariah didasari dengan efikasi diri, hal ini dapat meningkatkan pemahaman pengetahuan keuangan setiap individu secara maksimal, dan dalam menerapkan konsep keuangan, terutama bagi seorang karyawan, akan menjadi lebih baik (Pradianingsih & Wafiroh, 2022).

**H<sub>4</sub> : *Self-efficacy* sebagai variabel moderasi mempengaruhi literasi keuangan syariah terhadap kinerja keuangan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.**

5. *Self-efficacy* sebagai variabel moderasi mempengaruhi faktor demografi terhadap kinerja keuangan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Variabel *Self-efficacy* sebagai variabel moderasi mampu memengaruhi kinerja karyawan melalui penguatan atau pelemahan faktor-faktor yang berperan (Rochmawati & Dewi, 2020). Faktor demografi sebagai proses pembelajaran akan mempengaruhi keyakinan atau *Self-efficacy* seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat *self-efficacy* karyawan tergantung pada usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja mereka, yang merupakan bagian dari faktor demografi (Anggita & Kawedar, 2017). Dengan begitu *Self-efficacy* dapat memoderasi faktor demografi terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>5</sub> : *Self-efficacy* sebagai variabel moderasi mempengaruhi faktor demografi terhadap kinerja keuangan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana pada penelitian ini menggunakan data atau informasi yang kemudian di analisis dengan uji statistik untuk menguji data mulai dari mengumpulkan data, mengvalidasi data dan uji lainnya (Sugiono, 2017). Adapun cara atau pendekatan yang digunakan adalah melalui kuesioner/*assessment* dan wawancara. Informasi didapat dengan cara mengambil sampel dari populasi yang ada dengan menyebar kuesioner sebagai alat pengumpulan informasi dan data yang dibutuhkan. Kuesioner akan disebar pada karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto untuk mengetahui tingkat literasi keuangan syariah dan faktor demografi terhadap kinerja karyawan BMT.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian adalah lokasi di mana data dan informasi dikumpulkan untuk keperluan penelitian. Penelitian ini akan dilakukan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang beralamat Jl. Kapten Pattimura No.392 Karanglewas Purwokerto Barat Kab. Banyumas Jawa Tengah.

##### **2. Waktu Penelitian**

Peneliti perlu menentukan batasan waktu untuk penelitian agar waktu yang digunakan dapat dimanfaatkan sebaik, seefektif dan seefisien mungkin. Peneliti sudah sepantasnya selalu berpegang pada tujuan masalah dan jadwal yang sudah direncanakan sebelumnya (Moleong, 2017). Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan dimulai sejak penelitian ini disetujui yaitu bulan November 2023 sampai bulan Desember 2023 untuk mengumpulkan data dan informasi yang dilakukan secara bertahap hingga selesai.

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

## 1. Populasi

Populasi menurut Sugiono (2020) adalah totalitas objek dan subjek yang telah ditetapkan karakteristiknya untuk tujuan penelitian dan analisis, yang kemudian akan digunakan oleh peneliti untuk membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah 50 orang karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang dapat mewakili seluruh populasi. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling*, yang merupakan teknik pengambilan sampel secara acak. Dengan menggunakan teknik ini, setiap anggota dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan hierarki dalam populasi. Jumlah responden yang dipilih sebagai sampel ditentukan berdasarkan rumus solvin. Untuk menentukan jumlah populasi dan jumlah sampel dalam penelitian ini, rumus solvin digunakan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

Keterangan:

$N$  = Ukuran sampel atau jumlah responden

$N$  = Ukuran populasi

$E$  = Presisi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir,  $e = 0,01$  (10%)

Maka berdasarkan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

$$n = \frac{50}{1 + 50 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{50}{1,5}$$

$$n = 33,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah responden dalam penelitian ini adalah minimal 33,33 responden, yang telah dibulatkan menjadi 34 responden yang merupakan karyawan atau pengurus BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

#### **D. Variabel dan Indikator**

##### **1. Variabel**

Variabel merupakan sesuatu dalam segala bentuk yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diperoleh informasi mengenai hal tersebut untuk ditarik sebuah kesimpulan. Variabel merupakan atribut atau nilai dari suatu objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan ditarik sebuah kesimpulan (Sugiono, 2017).

Variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **a) Variabel Bebas (X)**

Variabel independen, yang juga dikenal sebagai variabel bebas, merupakan faktor yang menyebabkan perubahan dalam variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari tingkat literasi keuangan syariah (X1) dan faktor demografi (X2).

##### **b) Variabel Terikat (Y)**

Variabel dependen, atau variabel terikat adalah hasil atau akibat dari variabel independen yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y1).

##### **c) Variabel Moderasi**

Variabel moderasi adalah faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel independen dan variabel terikat. Variabel ini berperan dalam menghubungkan variabel independen dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel moderasi adalah *Self-efficacy*.

## 2. Indikator Penelitian

**Table 3. 1**  
**Indikator Penelitian**

No	Variabel	Indikator
1.	Literasi Keuangan Syariah (X1)	Menurut (Gunawan, 2022) : 1. Pengetahuan keuangan dasar syariah 2. Keterampilan Keuangan 3. Kepercayaan Keuangan 4. Sikap dan Perilaku Keuangan
2.	Faktor Demografi (X2)	Menurut (Anggita & Kawedar, 2017): 1. Umur 2. Tingkat Pendidikan 3. Jabatan 4. Lama Jabatan 5. Pengalaman Kerja
3.	Kinerja Karyawan (Y1)	Menurut (Daryanto, B. d., 2017) : 1. Faktor Individu ( Kemampuan, Keahlian, Latar Belakang, dan Demografi) 2. Faktor Psikologis ( Persepsi, Perilaku, Kepribadian, Pembelajaran dan Motivasi) 3. Faktor Organisasi (Sumber Daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, Job)
4.	<i>Self-efficacy</i> (M)	Menurut Zimmerman (Puspitaningsih, 2016) : 1. <i>Magnitude</i> (Level) 2. <i>Generality</i> (Luas Bidang Perilaku) 3. <i>Strenght</i> (Derajat Keyakinan dan Pengharapan)

## E. Jenis dan Sumber Penelitian

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

#### a. Kuesioner

Kuisisioner merupakan sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Pemilihan metode kuisisioner sebagai alat pengumpul data dalam penelitian didasarkan pada alasan berikut:

- 1) Pertanyaan yang disajikan kepada responden dapat diartikan sesuai dengan fokus penelitian.
- 2) Responden memiliki kebebasan lebih dalam memberikan respons.
- 3) Pilihan jawaban diberi skor sesuai aturan tertentu, mempermudah analisis data.

Skala digunakan sebagai alat untuk mengukur data atau, lebih spesifik, pertanyaan dalam menghasilkan data. Dalam penelitian ini, digunakan skala *Likert* yang mengandung beberapa pertanyaan atau pernyataan tentang objek penelitian. Biasanya, skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap objek tertentu. Kuesioner yang menggunakan model skala *Likert* ini menyajikan lima alternatif jawaban, yaitu:

- 1) Sangat Setuju dengan nilai 5
- 2) Setuju dengan nilai 4
- 3) Ragu-ragu dengan nilai 3
- 4) Tidak Setuju dengan nilai 2
- 5) Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1

#### b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yang ingin melakukan studi pendahuluan

yang bertujuan untuk menemukan permasalahan dan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden. Wawancara merupakan percakapan yang dilakukan oleh dua pihak untuk mencapai tujuan tertentu, dimana ada pihak yang mengajukan pertanyaan dan ada pihak yang menjawab pertanyaan tersebut. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

## 2. Sumber Data

### a. Data primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti. Data primer ini berasal dari respon responden dalam kuesioner atau survei yang mereka isi, yang mencakup variabel-variabel penelitian seperti literasi keuangan syariah, faktor demografi, kinerja karyawan, dan *self-efficacy*.

### b. Data sekunder

Data kedua yang berasal dari data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber lain, seperti penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Data sekunder ini diperoleh melalui pencarian dan pengumpulan informasi dari jurnal, buku, website resmi, dan sumber-sumber serupa dalam rangka mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

## 3. Analisis Data Penelitian

### a. Transformasi Data

Data yang diperoleh dari pengukuran yang menggunakan skala *Likert* adalah data ordinal. Skala *Likert* dikatakan ordinal karena masing-masing jawaban memiliki preferensi yang berbeda. Maka sebelum masuk ke uji selanjutnya, data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *methode of successive interval*.

Pada penelitian ini untuk mentransformasi data ordinal menjadi data interval peneliti menggunakan bantuan program *method of successive interval (MSI) from Azuar*.

b. Uji Instrumen Data

1) Uji validitas

Menurut Sugiyono (2018), uji validitas adalah prosedur yang dilakukan sebagai alat evaluasi data untuk menentukan apakah data yang diperoleh dapat dianggap sah atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  tabel dengan nilai  $r$  hitung, menggunakan perangkat statistik seperti SPSS. Sugiyono (2020: 177) juga memberikan kriteria penilaian validitas sebagai berikut:

- a) Data dianggap valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 0,05.
- b) Data dianggap tidak valid jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 0,05.

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas, menurut Sugiyono (2018), merupakan alat ukur untuk mengevaluasi sejauh mana hasil pengukuran konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali. Penelitian dianggap reliabel jika menghasilkan data yang konsisten dari pengukuran sebelumnya. Uji ini menggunakan koefisien *alpha Cronbach* dengan nilai 0,6 sebagai acuan teknik pengukuran reliabilitas:

- a) Jika koefisien alpha lebih besar dari 0,6, maka item tersebut memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika koefisien alpha kurang dari 0,6, maka reliabilitas dianggap buruk.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas penelitian ini menggunakan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan melihat grafik:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov Swirnov* (KS) dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dasar keputusan sebagai berikut:

- a) Nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 5% maka data residual berdistribusi normal (Asymp.sig > 0,05).
- b) Nilai Asymp. Sig. lebih kecil dari 5% maka data tidak berdistribusi normal (Asymp.sig < 0,05).

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Gejala adanya Multikolinearitas antara lain melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan *Tolerance*-nya. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah sebagai berikut: (Ghozali, 2018)

- a) Besarnya nilai VIF (*variabel inflantion faktor*)  $\leq 10$
- b) Besarnya *Tolerance*  $\geq 0,10$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam uji *glejser* jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independent  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

### 4) Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau lebih baik dalam spesifikasi model lain. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier (Ghozali, 2018).

### d. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , dengan ketentuan:

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

X1 : variabel bebas satu (literasi keuangan syariah)

X2 : variabel bebas dua (faktor demografi)

a : nilai konstanta

### 1) Uji t

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara individual mempengaruhi variabel dependen ( $Y$ ). (S. Wardani & Permatasari, 2022) tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5% dengan derajat kebebasan  $df = n-1$ . Berikut merupakan hipotesis penelitian dari uji t pada penelitian ini:

$H_1$  : Literasi Keuangan Syariah berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

$H_2$  : Faktor Demografi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun kriteria uji t yaitu:

- a) Hipotesis diterima jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $sig. < 0,05$
- b) Hipotesis ditolak jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan  $sig. > 0,05$

### 2) Uji F

Uji f merupakan uji pengaruh secara bersama-sama variabel-variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Uji f (simultan) pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 26. Uji f yang menunjukkan nilai f statistik yang signifikan mengindikasikan bahwa secara keseluruhan semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya (Susilawati S., 2020). Dengan derajat keyakinan 95% atau signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dan derajat kebebasan (df) sebesar  $(k-1) (m-1)$  .

Pengambilan keputusan:

- a) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  maka tidak berpengaruh;
- b) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  maka berpengaruh.

### 3) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *coefficients* determinasi adalah antara

nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas atau lemah dan jika  $R^2$  mendekati 1 maka semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam model regresi tersebut dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2018).

e. Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*)

Penelitian ini memanfaatkan variabel moderating, yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi relasi antara variabel dependen dan variabel independen dengan menguatkan atau melemahkan hubungan di antara keduanya. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji dampak dari variabel moderating, salah satunya adalah dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA dalam proses analisisnya, mengadopsi suatu pendekatan analitik yang menjaga integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengendalikan pengaruh dari variabel moderator. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Model I

$$Y = a + b_1 + b_2 + e$$

Kinerja Karyawan = Literasi keuangan syariah + Faktor Demografi + *Self-efficacy*

Model II

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Kinerja Karyawan = Literasi keuangan syariah + Faktor demografi + *Self-efficacy* + literasi keuangan syariah x *Self-efficacy* + faktor demografi x *Self-efficacy*

Hasil uji MRA dapat dilihat dari nilai signifikan yang dihasilkan, apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel tersebut mampu mempengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah Purwokerto

##### 1. Sejarah Singkat BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Awal munculnya *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Indonesia dimulai pada tahun 1995. Dari banyaknya BMT yang didirikan, salah satunya dimulai melalui upaya kolaboratif antara pemuda Muhammadiyah dan Yayasan Baitul Maal Muhammadiyah (YBMM). Tokoh kunci dalam inisiatif ini termasuk Bapak Achmad Sobirin, Bapak M. Sutopo Aji, Bapak Waryoto, Ibu Khomsahtun, Bapak Sudiro Husodo, dan Bapak Nanang Yulianto. Keenam individu ini bergabung untuk mendirikan BMT "Dana Mentari" Muhammadiyah. Negosiasi antara Bapak M. Sutopo Aji, Bapak Nanang Yulianto, dan Bapak Sudiro Husodo dengan pimpinan Cabang Muhammadiyah Purwokerto Barat menentukan tempat kantor dan membahas peraturan/prosedur YBMM, yang menetapkan bahwa *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) harus berada di bawah naungan PCM. Sementara itu, Bapak Achmad Sobirin dan Ibu Khomsahtun menjalani magang di BMT Khairul Ummah Leuwiliang Bogor, mengikuti rekomendasi dari YBMM Pusat. Setelah menyelesaikan magang dan BMT "Dana Mentari" Muhammadiyah Purwokerto mendapatkan Surat Keputusan dari YBMM yang mengkonfirmasi pendirian BMT "Dana Mentari" Muhammadiyah Purwokerto di bawah kepemimpinan YBMM, keenam individu tersebut sepakat untuk menjadwalkan peresmian pada hari Minggu, 1 Oktober 1995.

Persiapan administratif, termasuk mengundang perwakilan dari PCM dan PDM, diawasi oleh Bapak M. Sutopo Aji, yang mengorganisir Acara Peresmian/*Grand Opening* BMT Dana Mentari PCM Purwokerto Barat. Acara tersebut secara simbolis diresmikan oleh Ketua PDM Banyumas pada waktu itu. Adapun hasil dari keputusan TBMM yang

tertuang dalam surat pengesahan dan lampiran berupa susunan pengurus dan tercatat sebagai berikut:

Pembina : Yayasan Baitul Maal Muhammadiyah Jakarta

Penanggungjawab : PCM Purwokerto Barat

Badan Pengawas

Ketua : H. Gunawan

Anggota : Saechun Saeradji

Badan Pengurus

Ketua : Achmad Sobirin

Wakil Ketua : Sutopo Aji

Sekretaris : Maryoto, S.E

Bendahara : Khomsahtun

Pemasaran : Nanang Yulianti, Sudiro Husoda

Seperti yang tertera dalam SK (Surat Keputusan), masa jabatan ditentukan selama 2 (dua) tahun, berakhir pada 25 September 1997, dengan kemungkinan untuk diperpanjang atau disesuaikan sesuai dengan Anggaran Dasar BMT "Dana Mentari" Muhammadiyah. Setelah peluncuran resmi, keenam individu sepakat untuk meresmikan kantor operasional, memilih untuk menyewa ruang tamu milik Bapak KH. Syamsuri Ridwan, yang kebetulan menjabat sebagai ketua MUI Kabupaten Banyumas pada saat itu. Selama peluncuran kantor operasional, muncul suatu kendala yang menyebabkan Bapak Achmad Sobirin dan Bapak Maryoto mundur, menyisakan empat anggota pengurus. Dari keempat tersebut, mereka secara bersama-sama memutuskan untuk menunjuk Bapak Sutopo Aji sebagai Ketua karena beliau menjabat sebagai wakil ketua. Kantor operasional terus berfungsi dengan tugas-tugas yang ditetapkan, di mana Bapak Sutopo Aji, Bapak Sudiro Husodo, dan Bapak Nanang Yulianto menangani urusan eksternal, sementara Ibu Khomsahtun mengelola urusan internal.

Seiring berjalannya waktu, Bapak Sudiro Husodo dan Bapak Nanang Yulianto meninggalkan BMT "Dana Mentari" Muhammadiyah

Purwokerto pada tahap awalnya. Melalui inisiatif Bapak Sutopo Aji dan Ibu Khomsahtun, BMT "Dana Mentari" Muhammadiyah Purwokerto memperluas timnya dengan menyambut Bapak Rachmat Sofyan pada November 1995, Ibu Indiyani Nur Chasanah pada Desember 1995, dan Bapak Suyatman pada Maret 1996. Meskipun menghadapi kendala dalam sumber daya keuangan dan keterampilan manajerial, aktivitas operasional tetap berlanjut, meskipun dengan beberapa tantangan. Diberdayakan oleh semangat perjuangan dan tanggung jawab, manajemen BMT "Dana Mentari" Muhammadiyah Purwokerto terus maju untuk memenuhi misinya. Pada Mei 1997, BMT "Dana Mentari" Muhammadiyah Purwokerto menambah satu anggota lagi, yaitu Bapak Paryanto.

Selama perjalanan ini, BMT "Dana Mentari" Muhammadiyah Purwokerto mendapatkan dukungan dan bimbingan dari Dompot Dhuafa Republika, yang pada saat itu mendukung dan bekerja sama dengan BMT "Dana Mentari" Muhammadiyah Purwokerto dalam distribusi hewan kurban dan memberikan pelatihan untuk manajer dan karyawan. Mendekati hampir 2 (dua) tahun beroperasi, BMT "Dana Mentari" Muhammadiyah Purwokerto mempertimbangkan untuk membentuk Badan Hukum/Legalitas Usaha. Pada saat itu, terdapat beberapa alternatif, antara lain PT, CV, atau Koperasi, di antaranya membentuk Koperasi menjadi opsi paling mudah. Maka BMT "Dana Mentari" Muhammadiyah Purwokerto pun mengurus legalitas melalui Dinas Koperasi dan resmilah terbentuk Koperasi dengan Nama KSU (Koperasi Serba Usaha Dana Mentari) dengan SK dari Kemenkop sebagai berikut :

No : 13246/BH/KWK.11/IX/1997

Tanggal : 15 September 1997

Pengurus di Anggaran Dasar

Ketua : M.Sutopo Aji

Wakil Ketua : Drs. Zaenuri Ahmad

Sekretaris : Indiyani NC  
Bendahara I : Khomsahtun  
Bendahara II : Eko Suprpto

Namun, wakil ketua dan bendahara II tetap tidak aktif. Setelah dikeluarkannya Surat Keputusan dari Dinas Koperasi, Dana Mentari menerima bimbingan manajerial dan keuangan, termasuk proyek P2 KER yang diberikan dana sebesar Rp. 5.000.000,00 (Lima Juta Rupiah) pada waktu itu. Selanjutnya, pada tahun 1998, proyek P3T diperoleh, melibatkan karyawan yang dibayar oleh proyek tersebut selama 7 bulan, dengan total sebesar Rp. 300.000,00 (Tiga Ratus Ribuan Rupiah). Di antara karyawan yang terlibat dalam proyek tersebut adalah Ibu Khomsahtun, Ibu Indiyani NC, dan Bapak Paryanto. Inisiatif ketiga melibatkan penerbitan Surat Izin Usaha (DO) dari Dinas Koperasi, yang memberikan hak kepada KSU BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah Purwokerto untuk menjual beras pada saat itu dan dapat menghasilkan keuntungan yang cukup besar. Alhamdulillah, dengan dukungan dari Dinas Koperasi dan dukungan dari anggota KSU BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah Purwokerto, titik impas (BEP) tercapai pada tahun 1998. Pada tahun 1999, KSU BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah Purwokerto secara bertahap mulai membagikan laba kepada anggotanya, suatu praktik yang terus berlanjut hingga saat ini.

## **2. Visi dan Misi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto**

### **a. Visi**

“Menjadi BMT yang Syar’i, Handal dan Terpercaya”

### **b. Misi**

- 1) Mengembangkan SDI yang berkualitas dengan etos kerja dan integritas tinggi, dinamis yang didukung penguasaan teknologi informasi,
- 2) Meningkatkan kesejahteraan anggota dengan memperkokoh sinergi antar pengurus, pengawas, pengelola dan anggota,

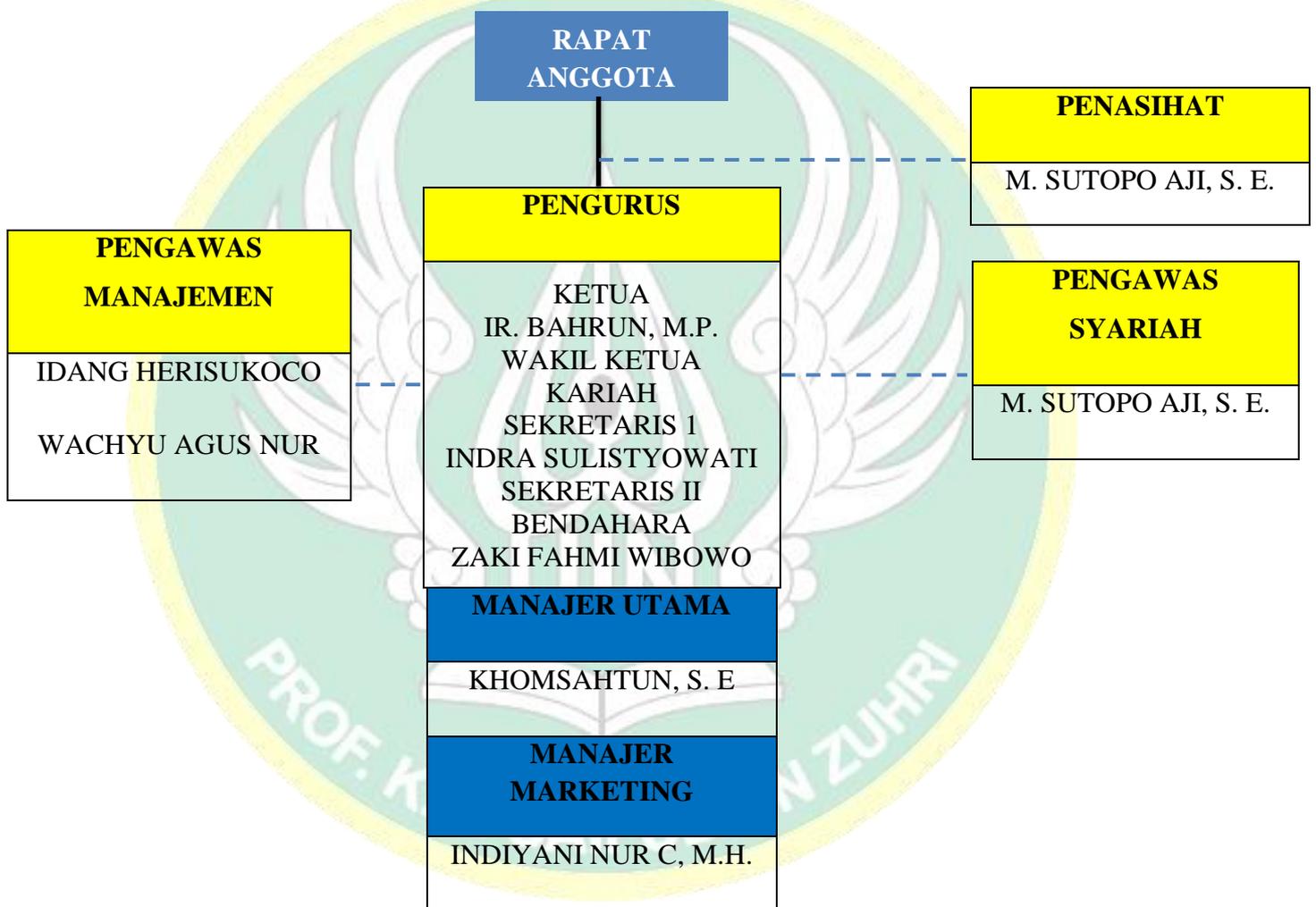
- 3) Menebarkan budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketakwaan dibidang sosial ekonomi yang syar'i

### 3. Struktur Manajemen BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

**Gambar 4. 1**

Struktur Organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Periode 2021-2023



### 4. Produk dan Layanan BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah Purwokerto

#### a. Pelayanan Simpanan

- 1) Simpanan dengan Bagi Hasil
  - a) Simpanan Umat

Simpanan Umat merupakan dana pihak ketiga yang dapat dimanfaatkan oleh BMT, dan nasabah berhak atas bagian dari keuntungan yang dihasilkan dari dana tersebut, dengan fleksibilitas untuk menariknya kapan saja.

b) Simpanan Pendidikan

Simpanan Pendidikan ditujukan untuk nasabah pelajar yang mengumpulkan dana untuk pendidikan tinggi.

c) Simpanan Persiapan Qurban

Simpanan Persiapan Qurban ditetapkan untuk ritual penyembelihan hewan qurban, baik oleh perorangan maupun kelompok seperti majlis ta'lim. Penarikan terbatas pada periode menjelang Hari Raya Idul Adha.

d) Simpanan Walimah

Simpanan Walimah disediakan untuk nasabah yang berencana menikah satu sama lain. Pembagian keuntungan bulanan diberikan, dan dana dapat ditarik sebelum hari pernikahan.

e) Simpanan Hari Tua

Simpanan Hari Tua/Pensiun diciptakan untuk memenuhi kebutuhan individu lanjut usia selama masa pensiun, dan keuntungan dihitung secara bulanan.

f) Simpanan Haji/Umroh

Simpanan Haji/Umroh secara khusus dibuat untuk mendukung individu dalam pembiayaan perjalanan ziarah ke Mekah.

g) Simpanan Ibu Bersalin

Simpanan Ibu sepenuhnya dialokasikan bagi ibu yang menantikan kelahiran anaknya.

Untuk semua kategori simpanan ini, setoran awal minimum adalah Rp. 10.000, dengan setoran berikutnya

sebesar Rp. 5.000. Rasio bagi hasil untuk semua simpanan diatur sebesar 35:65.

## 2) Simpanan Berjangka

Simpanan Berjangka/Deposito melibatkan dana pihak ketiga, baik dari individu, lembaga pendidikan, masjid, dan entitas lainnya, dengan jumlah dan durasi yang telah ditentukan. Penarikan hanya diperbolehkan pada tanggal jatuh tempo; penarikan di luar periode yang ditetapkan akan dikenakan biaya penalti sebesar 25% dari bagi hasil yang dibagikan pada bulan terakhir.

Jangka waktu 1, 3, 6, dan 12 bulan.

Jumlah minimal Rp. 1.000.000,00,-

Nisbah bagi hasil

3 bulan = 38 : 62

3 bulan = 40 : 60

12 bulan = 45 : 55

12 bulan = 50 : 50

## 3) Simpanan Wadiah dan ZIS (Zakat, Infaq, dan Shadaqah)

### a) Simpanan Wadiah *Yad Dhamanah*

Simpanan Wadiah *Yad Dhamanah* merupakan dana yang dipercayakan oleh perorangan atau badan hukum yang harus dijaga dan dapat dikembalikan atas keinginan pemiliknya. Meskipun pemilik dana tidak berhak menuntut keuntungan dari BMT, lembaga tersebut dapat memberikan bonus kepada pemilik dana.

### b) ZIS (Zakat, Infaq, dan Shadaqah)

Simpanan Amal Akhirat merupakan dana amanah yang mencakup zakat, infaq, shadaqah, dan wakaf. BMT akan menyalurkan dana ini kepada mustahik (mereka yang berhak menerimanya). Dana simpanan ini dialokasikan

untuk pinjaman *qardh al-hasan* dan sumbangan kegiatan sosial atau keagamaan.

b. Pelayanan Pembiayaan

BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah menyediakan produk pembiayaan dengan akad sebagai berikut:

1) Pembiayaan Akad *Murabahah* (Jual Beli)

Perjanjian Pembiayaan *Murabahah* memfasilitasi pembiayaan untuk pembelian barang produktif atau konsumtif berdasarkan prinsip jual beli. Harga pokok atau perolehan barang, ditambah dengan margin keuntungan, diungkapkan dan disepakati dalam kontrak oleh kedua belah pihak (debitur dan BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah).

2) Pembiayaan Akad *Mudharabah*

Perjanjian Pembiayaan *Mudharabah* dirancang untuk investasi modal kerja. BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah menyediakan sejumlah dana kepada anggota, dan sebagai imbalannya, BMT menerima bagi hasil setiap bulan dari pendapatan usaha anggota berdasarkan *nisbah* yang telah ditentukan di awal perjanjian pembiayaan.

3) Pembiayaan Akad *Musyarakah*

Pembiayaan Akad *Musyarakah* (*syirkah*) adalah bentuk kerjasama bisnis antara beberapa pemilik modal yang menyumbangkan modalnya ke suatu usaha. Setiap pihak memiliki hak untuk ikut serta dalam pengelolaan bisnis, dan keuntungan dibagi berdasarkan proporsi penyertaan modal atau kesepakatan bersama.

4) Pembiayaan *Ijarah* (Sewa Beli)

Pembiayaan *Ijarah* (sewa beli) mencakup pembiayaan untuk transaksi sewa menyewa tanpa transfer hak kepemilikan atas aset berdasarkan persetujuan atau kontrak. Selain perjanjian *ijarah murni* (*operating lease*), BMT “Dana

Mentari” Muhammadiyah memperkenalkan perjanjian *al-ijarah al-muntahiya bittamblik* (IMBT), di mana kepemilikan aset beralih kepada debitur pada akhir periode. Produk pembiayaan ini umumnya digunakan untuk perjanjian sewa kendaraan, di mana kendaraan menjadi milik penyewa pada akhir periode..

5) Pembiayaan *Rahn* (Gadai Syariah)

Pembiayaan *Rahn* (Gadai Syariah) adalah layanan gadai berdasarkan prinsip syariah. Debitur hanya dikenakan biaya administrasi dan *ijarah* (biaya simpan dan pemeliharaan barang jaminan). Untuk produk pembiayaan ini, BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah hanya menerima gadai emas 24 karat.

6) Pembiayaan *Al-Qardh* (Pinjam Meminjam)

Pembiayaan *Al-Qardh* (Pinjam Meminjam) adalah model pembiayaan sosial di mana KSU BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah tidak menarik biaya apa pun kepada debitur, dan debitur hanya perlu mengembalikan pokok pinjaman.

c. Pelayanan Lain-Lain

Selain mengelola Simpanan dan Pembiayaan, BMT “Dana Mentari” Muhammadiyah menawarkan layanan pembayaran untuk berbagai tagihan.

- 1) Listrik/Token
- 2) Telkom
- 3) PDAM
- 4) Cicilan kendaraan (WOM, BAF, MCF, dan MAF)
- 5) Penjualan Pulsa (All Operator)
- 6) Penjualan Tiket Kereta Api
- 7) Penjualan Tiket Pesawat (Dalam dan Luar Negeri)
- 8) Penjualan/Agan Gas LPG berlokasi di Pasar Manis (Website: BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokero, 2020)

## B. Gambaran Umum Responden

### 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	52.9	52.9	52.9
	Perempuan	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan table 4.1, diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki ada 18 orang dengan presentase sebesar 52,9%. Sementara, jumlah responden perempuan adalah 16 orang dengan presentase 47,1%. Dari penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah partisipan yang berjenis kelamin laki-laki lebih tinggi daripada yang berjenis kelamin perempuan.

### 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	44.1	44.1	44.1
	D3/D1	2	5.9	5.9	50.0
	S1	16	47.1	47.1	97.1
	S2/S3	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan table 4.2 maka diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat Pendidikan SMA yaitu 15 orang dengan presentase sebesar 44,1%, responden yang memiliki tingkat Pendidikan

D3/D1 yaitu 2 orang dengan presentase 5,9%, responden yang memiliki tingkat Pendidikan S1 ada 16 orang dengan presentase 47,1%, sedangkan responden yang memiliki tingkat Pendidikan S2/S3 yaitu 1 orang dengan presentase 2,9%. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan S1 dan SMA.

### 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-24 tahun	5	14.7	14.7	14.7
	25-34 tahun	22	64.7	64.7	79.4
	44-35 tahun	5	14.7	14.7	94.1
	45-54 tahun	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan table 4.3 menunjukkan bahwa responden yang terdiri dari usia 18-24 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 14,7%, responden dari usia 25-34 berjumlah 22 orang dengan presentase 64,7%, responden dari usia 44-35 berjumlah 5 orang dengan presentase 14,7%, dan responden dari usia 45-54 berjumlah 2 orang dengan presentase 5,9%.. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berumur 25-34 lebih mendominasi.

### 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

**Tabel 4. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan	30	88.2	88.2	88.2
	Manajer	3	8.8	8.8	97.1
	Direktur	1	2.9	2.9	100.0

Total	34	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan table 4.4 maka diketahui bahwa jumlah responden dengan jabatan karyawan sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 88,2%, responden dengan jabatan manajer sebanyak 3 orang dengan presentase 8,8%, dan responden dengan jabatan direktur sebanyak 1 orang dengan presentase 2,9%. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa responden dengan jabatan karyawan lebih mendominasi.

## 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Jabatan

**Tabel 4. 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Jabatan**  
**Lama Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 1 tahun	1	2.9	2.9	2.9
1-2 tahun	7	20.6	20.6	23.5
3-5 tahun	12	35.3	35.3	58.8
6-10 tahun	11	32.4	32.4	91.2
Lebih dari 10 tahun	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan table 4.5 maka diketahui bahwa jumlah responden dengan lama jabatan kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,9%, responden dengan lama jabatan 1-2 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 20,9%, responden dengan lama jabatan 3-5 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 35,3%, responden dengan lama jabatan 6-10 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 32,4%, dan responden dengan lama jabatan lebih dari 10 orang sebanyak 3 orang dengan presentase 8,8%. Dalam penelitian ini

dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama jabatan 3-5 tahun lebih mendominasi.

## 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman

**Tabel 4. 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 1 tahun	4	11.8	11.8	11.8
1-3 tahun	9	26.5	26.5	38.2
4-6 tahun	8	23.5	23.5	61.8
7-10 tahun	7	20.6	20.6	82.4
Lebih dari 10 tahun	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan table 4.6 maka diketahui bahwa jumlah responden dengan pengalaman kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 11,8%, responden dengan pengalaman 1-3 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 26,5%, responden dengan pengalaman 4-6 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 23,5%, responden dengan pengalaman 7-10 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 20,6%, dan responden dengan pengalaman lebih dari 10 orang sebanyak 6 orang dengan presentase 17,6%. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa responden dengan pengalaman 1-3 tahun lebih mendominasi.

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Transformasi Data

Pada penelitian ini untuk mentransformasi data ordinal menjadi data interval peneliti menggunakan bantuan program *method of successive interval* (MSI) from Azuar. Transformasi data ordinal

menjadi data interval pada dasarnya dilakukan dengan mengubah proporsi kumulatif tiap perubahan pada kategori menjadi nilai normal bakunya.

## 2. Uji Keabsahan Data

### a. Hasil Uji Validitas

Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan pada sebuah kuisioner maka dilakukan uji validitas. Setiap item kuisioner memiliki nilai  $r$  hitung yang nantinya akan dibandingkan dengan  $r$  tabel agar dapat menyimpulkan data tersebut valid atau tidak. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dalam perhitungannya dengan  $\alpha = 0,05$ . Untuk mengetahui nilai  $r$  tabel maka digunakan rumus  $df = n-2$ , maka  $df = 34-2= 32$  dan diperoleh nilai  $r$  tabel yaitu 0,334. Jika nilai  $r$  tabel diperoleh dari hasil perhitungan, maka nilai  $r$  hitung akan diperoleh dengan menggunakan aplikasi SPSS yaitu dengan melakukan analisis korelasi *bivariate* pada setiap pernyataan kuisioner. Suatu data dapat dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### 1) Uji Validitas X1 (Literasi Keuangan Syariah)

Terdapat 8 pernyataan yang ada pada variabel ini, dan setelah di uji validitas menunjukkan sebagai berikut :

**Tabel 4. 7**

#### Hasil Uji Validitas X1 (Literasi Keuangan Syariah)

No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,899	0,334	Valid
X1.2	0,854		Valid
X1.3	0,885		Valid
X1.4	0,825		Valid
X1.5	0,811		Valid
X1.6	0,778		Valid
X1.7	0,803		Valid
X1.8	0,889		Valid

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel literasi keuangan syariah

dikatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,334). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel literasi keuangan syariah dinyatakan layak dan andal sebagai penelitian. Data yang “tidak berbeda” antara data yang benar-benar dialami subjek penelitian dianggap sebagai data yang valid, karena jika peneliti menulis laporan yang tidak sesuai dengan yang terjadi pada subjek maka kemungkinan data menjadi tidak valid.

## 2) Uji Validitas X2 (Faktor Demografi)

Terdapat 5 pernyataan yang ada pada variabel ini, dan setelah di uji validitas menunjukkan sebagai berikut :

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas X2 (Faktor Demografi)**

No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,820	0,334	Valid
X2.2	0,791		Valid
X2.3	0,518		Valid
X2.4	0,872		Valid
X2.5	0,783		Valid
X2.6	0,820		Valid
X2.7	0,803		Valid
X2.8	0,803		Valid

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel faktor demografi dikatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,334). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel faktor demografi dinyatakan layak dan andal sebagai penelitian. Data yang “tidak berbeda” antara data yang benar-benar dialami subjek penelitian dianggap sebagai data yang valid, karena jika peneliti menulis laporan yang tidak sesuai dengan yang terjadi pada subjek maka kemungkinan data menjadi tidak valid.

## 3) Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Terdapat 8 pernyataan yang ada pada variabel ini, dan setelah di uji validitas menunjukkan sebagai berikut :

**Tabel 4. 9**

**Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)**

No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,817	0,334	Valid
Y2	0,771		Valid
Y3	0,822		Valid
Y4	0,805		Valid
Y5	0,588		Valid
Y6	0,840		Valid
Y7	0,792		Valid
Y8	0,742		Valid

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,334). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan layak dan andal sebagai penelitian. Data yang “tidak berbeda” antara data yang benar-benar dialami subjek penelitian dianggap sebagai data yang valid, karena jika peneliti menulis laporan yang tidak sesuai dengan yang terjadi pada subjek maka kemungkinan data menjadi tidak valid.

4) Uji Validitas M (*Self-efficacy*)

Terdapat 6 pernyataan yang ada pada variabel ini, dan setelah di uji validitas menunjukkan sebagai berikut :

**Tabel 4. 10**

**Hasil Uji Validitas M (*Self-efficacy*)**

No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
M1	0,585	0,334	Valid
M2	0,854		Valid
M3	0,886		Valid
M4	0,819		Valid

M5	0,744		Valid
M6	0,734		Valid

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel *self-efficacy* dikatakan valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,334). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* dinyatakan layak dan andal sebagai penelitian. Data yang “tidak berbeda” antara data yang benar-benar dialami subjek penelitian dianggap sebagai data yang valid, karena jika peneliti menulis laporan yang tidak sesuai dengan yang terjadi pada subjek maka kemungkinan data menjadi tidak valid.

d. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kestabilan jawaban dari responden terhadap pernyataan yang ada disetiap variabel penelitian. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq$  nilai batas. Sedangkan nilai batas yang dimaksudkan yaitu sebesar 0,60. Berikut adalah hasil dari uji realibilitas pada penelitian ini.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Realibiliias**

Variabel	Nilai Hitung <i>Cronbach's alpha</i>	Standar Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Literasi Keuangan Syariah (X1)	0,941	$\geq 0,60$	Reliabel
Faktor Demografi (X2)	0,902		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,900		Reliabel
<i>Self-efficacy</i> (M)	0,858		Reliabel

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel literasi keuangan syariah atau X1 sebesar 0,941,

untuk variabel faktor demografi atau X2 sebesar 0,902, untuk variabel kinerja karyawan atau Y sebesar 0,900 dan untuk variabel *self-efficacy* atau M sebesar 0,858. Semua nilai *cronbach's alpha* di atas nilainya lebih besar dari nilai batas atau nilai standar yaitu 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuisisioner penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Suatu instrument dikatakan reliabel artinya yaitu ketika digunakan lagi untuk mengukur variabel yang sama maka hasilnya kurang lebih akan sama (Isna W. , 2013)

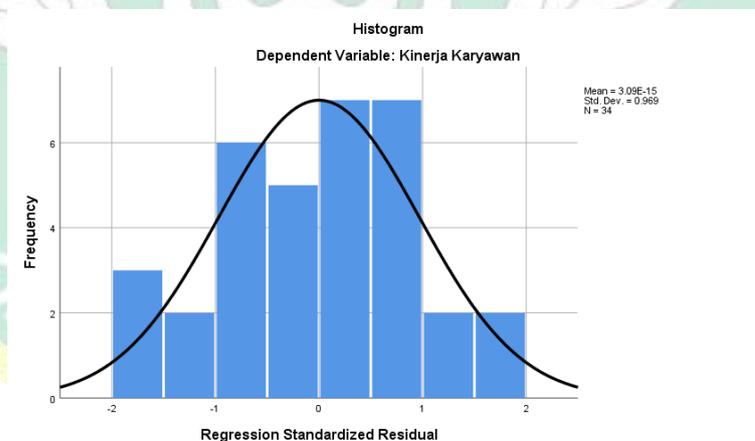
### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi mengikuti distribusi normal dalam penelitian ini dapat dilihat dari grafik dan uji statistik, yaitu sebagai berikut:

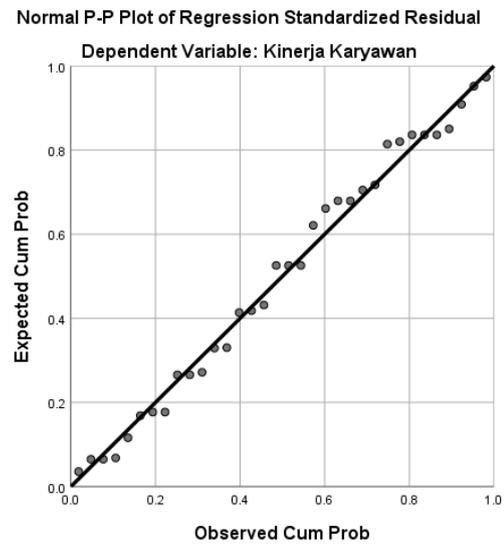
##### 1) Grafik Histogram

**Gambar 4. 2 Grafik Histogram**



Gambar 4.2 menunjukkan perbandingan data yang diamati dengan distribusi yang mendekati normal. Gambar chart tersebut berbentuk seperti lonceng terbalik dimana yang memenuhi garis lonceng merupakan data yang berdistribusi normal. Sehingga grafik histogram di atas memiliki model regresi yang memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4. 3 Plot



Gambar 4.3 menunjukkan titik-titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonal. Titik-titik tersebut menyebar dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam pengambilan keputusan uji Kolmogorov smirnov, nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika  $K \text{ hitung} < K \text{ tabel atau Sig.} > \alpha (0,05)$ .

Tabel 4. 12

### Uji Kolmogorov Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82461571
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.086
	Positive	.066
	Negative	-.086
Test Statistic		.086

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
------------------------	---------------------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Tabel 4.12 menunjukkan nilai Asymp.Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal sehingga asumsi persyaratan normalitas telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan *Tolerance* nya. Dimana besaran nilai VIF (*variabell inflation faktor*)  $\leq 10$  dan besarnya *Tolerance*  $\geq 0,10$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. 13**  
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.170	1.131		2.803	.009		
	Literasi Keuangan Syariah	.295	.132	.320	2.237	.033	.208	4.803
	Faktor Demografi	.636	.143	.636	4.448	.000	.208	4.803

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Dari tabel 4.13 menunjukkan masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari sama dengan 0,10 (*Tolerance*  $\geq 0,10$ ). Literasi Keuangan Syariah memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,208 dan Faktor Demografi sebesar 0,208. Kemudian jika dilihat dari nilai VIF maka masing-

masing variabel independen memiliki nilai  $VIF \leq 10$ . Literasi Keuangan Syariah (X1) memiliki nilai VIF sebesar 4,803, dan Faktor Demografi (X2) sebesar 4,803. Berdasarkan nilai *Tolerance*  $\geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$  maka dapat diartikan semua variabel tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018).

**Tabel 4. 14**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.077	.032		2.405	.022
	Literasi Keuangan Syariah	.004	.004	.411	1.064	.296
	Faktor Demografi	-.003	.004	-.332	-.860	.396

a. Dependent Variable: Abs\_RES

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Kriteria pengujian *glejser* jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independent  $>0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa Literasi Keuangan Syariah (X1) sebesar 0,296 dari 0,05, dan Faktor Demografi (X2) sebesar 0,396. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas, dan semua variabel homogenitas.

d. Uji Linieritas

Dasar pengambilan keputusan uji linieritas yaitu jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel X dengan Y

adalah linier. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier (Ghozali, 2018: 167).

1) Literasi Keuangan Syariah

**Tabel 4. 15**  
**Uji Linieritas Literasi Keuangan Syariah**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Literasi Keuangan Syariah	Between (Combined) Groups	706.087	10	70.609	12.774	.000
	Linearity	653.232	1	653.232	118.178	.000
	Deviation from Linearity	52.855	9	5.873	1.062	.425
	Within Groups	127.133	23	5.528		
Total		833.220	33			

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar  $0,425 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara literasi keuangan syariah dengan kinerja karyawan.

2) Faktor Demografi

**Tabel 4. 16**  
**Uji Linieritas Faktor Demografi**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Faktor Demografi	Between (Combined) Groups	776.763	15	51.784	16.510	.000
	Linearity	705.624	1	705.624	224.973	.000
	Deviation from Linearity	71.139	14	5.081	1.620	.166
	Within Groups	56.457	18	3.136		
Total		833.220	33			

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar  $0,166 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara faktor demografi dengan kinerja karyawan.

### 3) *Self-efficacy*

**Tabel 4. 17**  
**Uji Linieritas *Self-efficacy***

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * <i>Self-efficacy</i>	Between Groups	(Combined)	644.432	14	46.031	4.633	.001
		Linearity	421.498	1	421.498	42.420	.000
		Deviation from Linearity	222.935	13	17.149	1.726	.136
	Within Groups		188.788	19	9.936		
	Total		833.220	33			

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar  $0,136 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

**Tabel 4. 18**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.170	1.131		2.803	.009
	Literasi Keuangan Syariah	.295	.132	.320	2.237	.033
	Faktor Demografi	.636	.143	.636	4.448	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,170 + 0,295X_1 + 0,636X_2$$

Nilai a sebesar 3,170 merupakan konstanta saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel literasi keuangan syariah (X1) dan variabel faktor demografi (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,295 yang menunjukkan bahwa variabel literasi keuangan Syariah mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu variabel literasi keuangan syariah maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,295, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,636 yang menunjukkan bahwa variabel faktor demografi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu variabel faktor demografi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar

0,636, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel literasi keuangan syariah dan faktor demografi terhadap kinerja karyawan. Dikatakan diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $sig. < 0,05$ . t tabel didapatkan dari perhitungan melalui rumus:  $[DF = n-k]$  yaitu  $Df = 34-3 = 31$ , kemudian diperoleh t tabel sebesar 2,0395.

1) Uji Parsial Literasi Keuangan Syariah

**Tabel 4. 19**

**Uji Parsial Literasi Keuangan Syariah**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.629	1.243		4.527	.000
Literasi Keuangan Syariah	.816	.076	.885	10.777	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.19 menghasilkan output yaitu X1 (literasi keuangan syariah) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $10,777 > 2,0395$  dan memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa variabel literasi keuangan syariah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2) Uji Parsial Variabel Faktor Demografi

Tabel 4. 20

## Uji Parsial Faktor Demografi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.022	1.198		2.523	.017
	Faktor Demografi	.921	.069	.920	13.303	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 menghasilkan output yaitu X2 (faktor demokrasi) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $13,303 > 2,0395$  dan memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa variabel faktor demografi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F

Pada pengujian uji f dikatakan diterima apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ .

Dimana  $f_{hitung}$  didapatkan dari pengujian statistik dan  $f_{tabel}$  didapatkan dari rumus:

$$df_1 = k - 1$$

$$df_2 = n - k$$

Dimana:

$n = 34$  (banyaknya responden)

$k = 3$  (variabel penelitian)

Maka akan menjadi:  $df_1 = 3 - 1 = 2$

$df_2 = 34 - 2 = 32$ , dan diperoleh  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3,29

**Tabel 4. 21 Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723.355	2	361.678	102.053	.000 <sup>b</sup>
	Residual	109.864	31	3.544		
	Total	833.220	33			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Faktor Demografi, Literasi Keuangan Syariah

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.21 menghasilkan nilai  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 102,053 yang lebih besar dari  $f_{\text{tabel}}$  yaitu 3,29 ( $102,053 > 3,29$ ) sehingga dapat diartikan bahwa variabel independen literasi keuangan syariah dan faktor demografi secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

c. Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)

**Tabel 4. 22 Uji  $R^2$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.868	.860	1.882554

a. Predictors: (Constant), Faktor Demografi, Literasi

Keuangan Syariah

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui nilai R atau *coefficients* korelasi sebesar 0,920 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen hal tersebut dikarenakan nilai R yang mendekati nilai 1.

Tabel 4.22 juga diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,868 yang berarti bahwa variabel independen berkontribusi mempengaruhi

variabel dependen sebesar 0,868 atau 86,8% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel diluar model.

### 5. Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

*Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah pengujian interaksi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaannya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independent) (Ghozali, 2018).

#### a. Uji MRA Literasi Keuangan Syariah

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Model 2 Literasi Keuangan Syariah**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.629	1.243		4.527	.000
	Literasi Keuangan Syariah	.816	.076	.885	10.777	.000

#### a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.23 menghasilkan output persamaan regresi kedua diperoleh *coefficients regresi* literasi keuangan syariah sebesar 0,816 dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  maka variabel literasi keuangan syariah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Model 3 Literasi Keuangan Syariah**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.805	7.505		1.706	.098
	Literasi Keuangan Syariah	.169	.430	.184	.394	.696
	<i>Self-efficacy</i>	-.366	.495	-.282	-.738	.466
	X1M	.033	.026	.963	1.269	.214

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui nilai signifikansi variabel sebesar 0,214 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* tidak mampu memoderasi pengaruh variabel literasi keuangan syariah terhadap kinerja karyawan.

b. Uji MRA Faktor Demografi

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Model 2 Faktor Demografi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.022	1.198		2.523	.017
	Faktor Demografi	.921	.069	.920	13.303	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.25 menghasilkan output persamaan regresi kedua diperoleh *coefficients regresi* faktor demografi sebesar 0,921 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka variabel faktor demografi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji Model 3 Faktor Demografi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	12.385	5.952		2.081	.046
	Faktor Demografi	.507	.342	.507	1.484	.148
	<i>Self-efficacy</i>	-.657	.392	-.507	-1.678	.104
	X2M	.029	.019	.865	1.504	.143

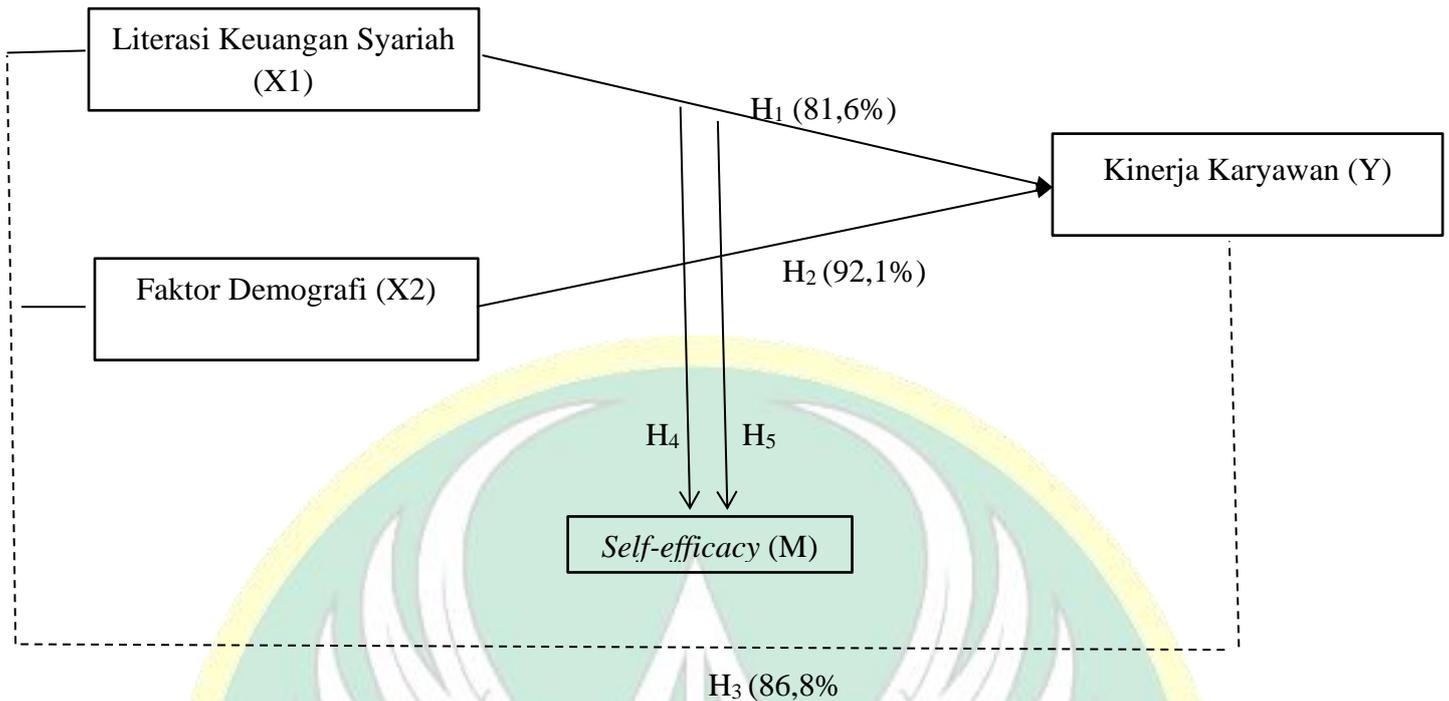
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

*Sumber : Pengolahan data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.26 diketahui variabel interaksi sebesar 0,029 antara faktor demografi dengan kinerja karyawan dan nilai signifikansi sebesar 0,143 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* tidak mampu memoderasi pengaruh variabel faktor demografi terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka secara keseluruhan pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Pengaruh literasi keuangan syariah terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Literasi keuangan syariah menurut Djuwita dan Yusuf adalah pengembangan dari literasi keuangan dimana didalamnya menggunakan prinsip-prinsip sesuai dengan syariat Islam (Djuwita, D & Yusuf, A, A, 2018). Literasi keuangan syariah menjadi kewajiban bagi setiap umat Islam agar mampu mengaplikasikannya dan mampu mewujudkan *Al Falah* baik di dunia dan akhirat. Oleh karena itu, dengan meningkatnya literasi keuangan syariah akan memberikan dampak positif pada penggunaan produk dan layanan keuangan yang halal.

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) penelitian ini menduga bahwa variabel literasi keuangan syariah ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Berdasarkan hasil analisis uji t maka diperoleh t hitung untuk variabel literasi keuangan syariah ( $X_1$ ) sebesar 10,777 yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $10,777 > 2,0395$  dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  **$H_1$  diterima** artinya

variabel literasi keuangan syariah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,816 hal tersebut dapat diartikan apabila terjadi peningkatan sebesar satu satuan pada nilai literasi keuangan syariah maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,816 atau 81,6% sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi literasi keuangan syariah seseorang maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan BMT dipengaruhi oleh literasi keuangan syariah. Literasi keuangan syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dapat dipahami bahwa seorang karyawan yang memiliki literasi keuangan syariah yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan ketika menyebarkan kuisioner, bahwa karyawan yang memiliki literasi keuangan syariah yang tinggi akan memudahkan mereka dalam memahami tugas yang diberikan oleh atasan dan mampu membuat keputusan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan begitu mereka mampu mengerjakan pekerjaannya secara maksimal dan meminimalisir kesalahan yang terjadi saat mengelola keuangan dengan prinsip Syariah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liya Ermawati et al. (2019) bahwa literasi keuangan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini tidak sejalan dengan penelitian Indah Lestari (2021) menunjukkan sebaliknya, yaitu literasi keuangan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel literasi keuangan syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mengukur bagaimana pengaruh literasi keuangan syariah terhadap kinerja karyawan yang dapat dikaitkan dengan Q.S. Al-Baqarah: 282. Ayat tersebut menjelaskan bahwa pentingnya pencatatan hutang, transparansi pencatatan (tidak ada yang saling mengelabui), persoalan penghutang yang bisa dikatakan diragukan menanggung konsekuensi hukum (orang yang lemah akal atau buta huruf), bahkan tidak ada perbedaan antara hutang yang sedikit maupun hutang yang banyak sehingga literasi keuangan syariah sangat diperlukan karena akan membantu seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dan meminimalisir kesalahan dalam mengelola keuangan.

2. Pengaruh faktor demografi terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Demografi dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari kependudukan manusia yang meliputi struktur, ukuran, distribusi penduduk, serta perubahan jumlah penduduk akibat kelahiran, kematian serta migrasi (Khamami, 2019). Keragaman demografi pegawai juga dapat membuat lingkungan kerja menjadi lebih kompleks, karena setiap individu memiliki ide, persepsi, dan perilaku yang berbeda, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Hipotesis kedua (H2) penelitian ini menduga bahwa variabel faktor demografi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Berdasarkan hasil analisis uji t maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel faktor demografi (X2) sebesar 13,303 yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $13,303 > 2,0395$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa **H2 diterima** artinya variabel faktor demografi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,921 atau 92,1% yang dapat diartikan apabila terjadi peningkatan sebesar satu satuan pada nilai faktor demografi maka

kinerja karyawan akan meningkat sebesar 92,1%, sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi faktor demografi seseorang maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan ketika menyebarkan kuisioner, bahwa karyawan yang memiliki faktor demografi seperti pengalaman dan tingkat Pendidikan yang linier dengan pekerjaan akan memudahkan mereka dalam memahami tugas yang diberikan oleh atasan dan mampu membuat keputusan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan begitu mereka mampu mengerjakan pekerjaannya secara maksimal dan mampu meminimalisir kesalahan yang terjadi saat mengelola keuangan dengan prinsip Syariah.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Apri Anggita tentang pengaruh faktor demografi seperti usia, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pendidikan dan lama bekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu, sementara usia dan jabatan tidak memiliki pengaruh signifikan. Dan hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Ratna Kurniasih menyatakan bahwa faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status kepegawaian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi pendidikan terakhir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator dari faktor demografi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh faktor demografi dengan kinerja karyawan yang dikaitkan dengan surat Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa umat manusia dianjurkan untuk bekerja keras dan memiliki pengalaman kerja dalam pekerjaannya, agar seorang manusia dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungannya. Sebab bekerja dan kesadaran bekerja mempunyai dua dimensi yang berbeda menurut pandangan Allah dan Rasul-Nya, karena makna dan hakikat bekerja adalah fitrah manusia sebaai khalifah dimuka bumi. Sedangkan dari kesadaran bekerja secara produktif akan melahirkan nilai yang lebih bermakna dalam hidup diantaranya semangat dan tanggung jawab yang merupakan ciri khas dan karakter kepribadian seorang manusia.

3. Pengaruh literasi keuangan syariah dan faktor demografi terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Hipotesisi ketiga (H3) penelitian ini menduga bahwa literasi keuangan syariah (X1) dan faktor demografi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis uji F menghasilkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 102,053 lebih besar dari  $f_{tabel}$  yaitu 3,29 ( $102,053 > 3,29$ ). Pada hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,868 yang berarti bahwa variabel independen berkontribusi mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,868 atau 86,8% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel diluar model. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel independen literasi keuangan Syariah (X1) dan faktor demografi (X2) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 86,8% sehingga **H3 diterima**.

4. Pengaruh literasi keuangan syariah terhadap kinerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah yang di moderasi dengan *self-efficacy*.

Hipotesis ke empat (H4) penelitian ini menduga bahwa *self-efficacy* sebagai moderasi dapat mempengaruhi literasi keuangan syariah terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel *self-efficacy* pada persamaan regresi kedua (tanpa memasukan variabel interaksi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan memberikan sumbangan pengaruh variabel literasi keuangan syariah terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 81,6%. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel *self-efficacy* pada persamaan regresi ketiga (memasukan variabel interaksi) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar  $0,214 > 0,05$ . Dengan berpedoman pada buku karya (Ghozali, 2018: 227) maka variabel *self-efficacy* pada hipotesis H4 merupakan tipe *predictor moderation* dimana  $b_2$  signifikan ( $b_2 \neq 0$ ) dan  $b_3$  tidak signifikan ( $b_3 = 0$ ) diktakan *predictor moderation* dikarenakan variabel yang awalnya dihipotesiskan untuk menjadi variabel moderasi tetapi pada pengujian menunjukkan bahwa variabel tersebut hanya sebagai variabel penjelas atau predictor tidak untuk memoderasi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan BMT tidak dipengaruhi oleh literasi keuangan syariah melalui *self-efficacy*. *Self-efficacy* tidak memoderasi literasi keuangan syariah terhadap kinerja karyawan maka dapat dipahami bahwa seorang karyawan yang memiliki literasi keuangan syariah yang tinggi tidak dipengaruhi oleh *self-efficacy* dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan ketika menyebarkan kuisioner, bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi belum tentu akan menghasilkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya karena rasa percaya diri yang berlebihan akan menimbulkan sifat-sifat yang kurang baik pada diri karyawan sehingga membuat karyawan itu akan terlena dengan kemampuannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novia Ayu Pradianingsih dan Novi Lailiyul (2022) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu *Self-efficacy* tidak memoderasi pengaruh literasi keuangan terhadap pengelolaan keuangan rumah tangga. Dan hal ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Putu Aristya Adi Wasita, Rai Gina Artaningrum, dan Sarita Vania Clariss (2022) tentang pengaruh literasi keuangan dan sikap keuangan terhadap perilaku keuangan dengan *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi, hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu literasi keuangan, sikap keuangan, dan *Self-efficacy*, memiliki pengaruh positif signifikan.

Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa *self-efficacy* sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat atau memperlemah literasi keuangan syariah seseorang terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Sehingga hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* sebagai variabel moderasi dapat mempengaruhi literasi keuangan syariah terhadap kinerja karyawan ditolak. Keterlibatan antara *self-efficacy* dan literasi keuangan syariah ialah tingkat literasi keuangan syariah dalam penelitian ini tidak dapat terdorong untuk meningkat atau melemah dengan hanya kehadiran *self-efficacy* meskipun *self-efficacy* sangat mampu mempengaruhi suatu kinerja karyawan.

5. Pengaruh faktor demografi terhadap kinerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah yang di moderasi dengan *self-efficacy*.

Hipotesis ke lima (H5) penelitian ini menduga bahwa *self-efficacy* sebagai moderasi dapat mempengaruhi faktor demografi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel *self-efficacy* pada persamaan regresi kedua (tanpa memasukan variabel interaksi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan memberikan sumbangan pengaruh variabel faktor demografi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 92,1%. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel *self-efficacy* pada

persamaan regresi ketiga (memasukan variabel interaksi) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar  $0,143 > 0,05$ . Dengan berpedoman pada buku karya (Ghozali, 2018: 227) maka variabel *self-efficacy* pada hipotesis H4 merupakan tipe *predictor moderation* dimana  $b_2$  signifikan ( $b_2 \neq 0$ ) dan  $b_3$  tidak signifikan ( $b_3 = 0$ ) diktakan *predictor moderation* dikarenakan variabel yang awalnya dihipotesiskan untuk menjadi variabel moderasi tetapi pada pengujian menunjukkan bahwa variabel tersebut hanya sebagai variabel penjelas atau predictor tidak untuk memoderasi.

Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa *self-efficacy* sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat atau memperlemah faktor demografi seseorang terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Sehingga hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* sebagai variabel moderasi dapat mempengaruhi faktor demografi terhadap kinerja karyawan ditolak. Keterlibatan antara *self-efficacy* dan faktor demografi ialah tingkat faktor demografi dalam penelitian ini tidak dapat terdorong untuk meningkat atau melemah dengan hanya kehadiran *self-efficacy* meskipun *self-efficacy* sangat mampu mempengaruhi suatu kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor demografi terhadap kinerja karyawan BMT tidak dipengaruhi oleh *self-efficacy*. *Self-efficacy* tidak memoderasi faktor demografi terhadap kinerja karyawan maka dapat dipahami bahwa seorang karyawan yang memiliki literasi keuangan syariah yang tinggi tidak dipengaruhi oleh *self-efficacy* dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan ketika menyebarkan kuisisioner, bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan menimbulkan sifat-sifat yang kurang baik pada diri karyawan dan mudah menyepelkan

pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga membuat karyawan itu akan terlena dengan kemampuannya.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel literasi keuangan syariah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Dimana literasi keuangan syariah berpengaruh sebesar 81,6% terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi tolak ukur atau faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Variabel faktor demografi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Dimana faktor demografi berpengaruh sebesar 92,1% terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi tolak ukur atau faktor responden dalam melakukan pengambilan keputusan.
3. Variabel literasi keuangan syariah dan faktor demografi secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 86,8% terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.
4. *Self-efficacy* tidak dapat memoderasi pengaruh literasi keuangan syariah terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto karena karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi belum tentu akan menghasilkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya karena rasa percaya diri yang berlebihan akan menimbulkan sifat-sifat yang kurang baik pada diri karyawan sehingga membuat karyawan itu akan terlena dengan kemampuannya.
5. *Self-efficacy* tidak dapat memoderasi pengaruh faktor demografi terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto karena karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan menimbulkan sifat-sifat yang kurang baik pada diri karyawan dan mudah menyepelkan pekerjaan yang diberikan oleh

atasan sehingga membuat karyawan itu akan terlena dengan kemampuannya.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi atau rujukan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya seperti menambahkan atau mengembangkan variabel moderating maupun variabel independen diluar penelitian misalnya variabel kinerja keuangan, motivasi, persepsi masyarakat sehingga dapat menjadi pembeda dari penelitian ini. Selain itu dapat menggunakan alat analisis yang lain seperti faktor, SEM dan lain-lain agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengambilan karyawan bank syariah yang linier dengan jurusan atau latar belakang keilmuan ekonomi atau perbankan syariah dalam rangka pengembangan bank syariah yang lebih baik lagi dan menjadi bahan pertimbangan untuk membandingkan kinerja karyawan yang memiliki latar belakang keilmuan ekonomi/perbankan syariah dan keilmuan non-syariah. Perbankan syariah diharapkan mampu memahami kebutuhan dan keluhan-keluhan nasabah dengan prinsip-prinsip syariah yang ada.
3. Bagi masyarakat hasil penelitian ini dapat digunakan referensi atau sumber bacaan untuk mengedukasi masyarakat Indonesia pada umumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, H. (2021). Teori Bank Syariah. *Jurnal Perbankan Syariah*, 67-83.
- Akmal. (2016). "Analisa Tingkat Literasi Keuangan". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Anggita, A., & Kawedar, W. (2017). "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Pegawai". *Diponegoro Journal Of Accounting*, 1-12.
- Ariadi. (2015). "Analisa Hubungan Financial Literacy Dan Dmografi Dengan Investasi, Saving, Dan Konsumsi". *Journal Of Finsta*.
- Arsyianti, L. D., & Wibowo, H. M. (2021). *Manajemen Talent Sdm Syariah*. Komite Nasional Ekonomi Dan Keuangan Syariah, Ekonomi Syariah, Ipb University.
- Asepta, U. Y., & Maruno. (2017). "Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomse". *Jurnal Jibeka*, 82-84.
- Aziz, J. A., Kholifah, A., Arofah, A. N., Sudiarti, S. H., & Dwi F, N. K. (2022). "Optimalisasi Akad Muamalah Pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah Di Kabupaten Banyumas". *Jurnal Pengabdian*, 127-140.
- Blumberg, M., & Priangle, C. (1982). "The Missing Opportunity Organisational Research: Some Implication For A Theory Of Work Performance". *Academy Of Management Review*, 560-569.
- Chair, M. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nirha Jaya Tehnik Makassar". *Jurnal Brand*, 102.
- Chen, H., & Volpe, R. (1998). "An Analysis Of Personal Financial Literacy Among College Student". *Jai Press*.
- Dama, J., & Ogi, I. W. (2018). "Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado". *Jurnal Emba*, 41-50.
- Daryanto, B. D. (2017). *Mnajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Desller, G., Motan, B., & Iskandarsyah, T. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia/Human Resources Management*. Jakarta: Prehalindo.

- Djuwita, D., & Yusuf, A. A. (2018). "Tingkat Literasi Keuangan Syariah Di Kalangan Umkm Dan Dampaknya Terhadap Perkembangan Usaha". *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*.
- Dwijayanty, R., Sukadwilinda, & Sopian, I. (2019). "Influencing Factors On Students' Career Interests In Islamic Financial Institutions". *The International Journal Of Business Review*, 133-142.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M., & Risnawati, R. (2016). *Teori-Teori Psikologis*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gunawan, A. (2022). *Monograf Pengukuran Literasi Keuangan Syariah Dan Literasi Keuangan*. Medan: Umsu Prlss.
- Hidayat, Y. R. (2018). "Analisis Peluang Dan Tantangan Lembaga Keuangan Syariah Untuk Meningkatkan Daya Saing Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean". *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 165-181.
- Huda, N., & Heykal, M. (2010). *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Kencana Predanamedia Group.
- Huda, N., & Heykal, M. (2015). *Lembaga Keuangan Syariah : Tinjauan Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ismail. (2011). *Perbankan Syariah*. Jakarta: Pt. Kharisma Putra Utama.
- Isna, W. (2013). *Analisis Data Kuantitatif*. Purwokerto: Stain Press.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2004). Jakarta: Balai Pustaka.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (N.D.). *Sukuk Ritel Seri Sr-011*. Retrieved From [www.kemenkeu.go.id](http://www.kemenkeu.go.id).
- Khamami. (2019). *Analisis Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Tingkat Literasi Keuangan Santri Pada Lembaga Keuangan Santri Pada Lembaga Keuangan Syariah*. Malang: Skripsi Fakultas Ekonomi. Uin Maulana Malik Ibrahim.
- Kusumayanti, K. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam". *Bening*, 178-192.

- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masdupi, E., Sabrina, S., & Megawati. (2019). "Literasi Keuangan Dan Faktor Demografi Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang". *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 35-47.
- Otoritas Jasa Keuangan (Ojk). (2017). *Strategi Nasional Literasi Keuangan*. Jakarta: Ojk.
- Patiran, A. (2010). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil". *Fokus Ekonomi*, Vol 5 No 2, 32-43.
- Puspitaningsih, F. (2016). "Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Stkip Pgri Trenggalek". *Jurnal Dewantara*, 71-84.
- Putri, F. M. (2022). "Pengaruh Literasi Keuangan, Locus Of Control, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Apotek (Studi Pada Karyawan Bagian Keuangan Apotek Se-Kabupaten Lamongan)". *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Komunikasi*.
- Putri, W. W., & Hamidi, M. (2019). "Pengaruh Literasi Keuangan, Efikasi Keuangan, Dan Faktor Demografi Terhadap Pengambilan Keputusan Investasi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*.
- Rianti. (2017). *Pengaruh Faktor Demografi Dan Motivasi Terhadap Perilaku Keuangan Pelaku Ukm Kota Makassar Dengan Literasi Keuangan Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alaudin.
- Ridwan, M. (2014). *Manajemen Bait Al-Mal Wat Tamwil*. Yogyakarta: Uii Press.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: Pt Grafindo Persada.
- Rivaldo, Y. (2021). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

- Rustika. (2012). *Efikasi Diri : Tinjauan Teori Albert Bandura*. Universitas Gadjah Mada.
- Salim , F., Arif, S., & Devi, A. (2022). "Pengaruh Literasi Keuangan Syariah, Islamic Branding, Dan Religiusitas Terhadap Keputusan Mahasiswa Dalam Menggunakan Jasa Perbankan Syariah:Studi Pada Mahasiswa Fai Universitas Ibn Khaldun Bogor Angkatan 2017-2018". *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 226-244.
- Samosir, O. B., Romdoniah, R., & Hasanah, I. (2020). *Modul 1 Konsep Dasar Demografi*. Jakarta: Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (Bkkbn).
- Siagian, M. (2018). "Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Instrumen Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam". *Jim Upb*.
- Siagian, T. F. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner". *Agora*, 1-6.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilawati S. (2020). "Determinan Harga Saham Perusahaan Yang Terdaftar Di Lq45". *Jurnal Akrab Juara Vol. 5 No. 2*.
- Tika, M. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Tsalitsa, A., & Rachmansyah, Y. (2016). "Analisis Pengaruh Literasi Keuangan Dan Faktor Demografi Terhadap Pengambilan Kredit Pada Pt. Columbia Kudus". *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 33.
- Wasita, P. A., Artaningrum, R. G., & Clarissa, S. V. (2022). "Pengaruh Literasi Keuangan Dan Sikap Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan Dengan *Self-efficacy* Sebagai Variabel Mediasi". *Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*.
- Yulianto, A. (2018). "Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Terhadap Keputusan Penggunaan produk Atau Jasa Lembaga Keuangan Syariah". *Jurnal Publikasi*.
- Yushita, A. N. (2017). "Pentingnya Literasi Keuangan Bagi Pengelolaan Keuangan Pribadi". *Jurnal Nominal*, Vol. Vi No.1.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN*****Lampiran 1 - Kuisisioner*****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH LITERASI KEUANGAN SYARIAH, FAKTOR DEMOGRAFI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA BMT DANA MENTARI MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**

*Assalamualaikum wr wb*

Saya Siti Hanifah Sudiarti dari Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah (PSY), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto(UIN SAIZU) yang saat ini melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Literasi Keuangan Syariah, Faktor Demografi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self-efficacy* Sebagai Variabel Moderating Pada Bmt Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto”

Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Saudara/i/Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan benar dan tepat. Segala data informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian dan dijaga kerahasiaannya.

Demikian permohonan ini sayabuut, atas kesediaan dan partisipasi Saudara/i/Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum wr wb*

Purwokerto, 5 November 2023

Hormat saya,

**Siti Hanifah Sudiarti**  
**2017202262**

### A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jurusan Pendidikan :
4. Jenis kelamin : a. laki-laki b. perempuan
5. Tingkat Pendidikan : a. S2/S3 b. S1 c. D3/D1  
d. SMA e. SMP
6. Usia : a. 55+ tahun b. 45-54 tahun c. 44-35 tahun  
d. 25-34 tahun e. 18-24 tahun
7. Jabatan : a. Eksekutif b. Direktur c. Manajer  
d. Supervisor e. Karyawan
8. Lama Jabatan : a. 10+ tahun b. 6-10 tahun c. 3-5 tahun  
d. 1-2 tahun e. <1 tahun
9. Pengalaman Kerja : a. 10+ tahun b. 7-10 tahun c. 4-6 tahun  
d. 1-3 tahun e. <1 tahun

### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pernyataan terlebih dahulu dengan cermat
2. Berilah tanda centang pada kolom pilihan untuk mengetahui seberapa jauh mengenai pernyataan yang tersedia. Kriteria pilihan :  
SS : Sangat Setuju (5)  
S : Setuju (4)  
KS : Kurang Setuju (3)  
TS : Tidak Setuju (2)  
STS: Sangat Tidak Setuju (1)
3. Pertanyaan Pada Kuesioner

**a. Literasi Keuangan Syariah**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Seorang karyawan KSPPS harus mengetahui akad-akad yang digunakan dan mampu mengelola keuangan sesuai dengan prinsip syariah.					
2.	Seorang karyawan harus memahami konsep riba (bunga) dalam Islam dan menghindari produk keuangan yang melibatkan riba					
3.	Mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan dengan cepat.					
4.	Mengelola pembiayaan dan tabungan sesuai dengan akad yang benar.					
5.	Pengetahuan seputar pekerjaan yang ditekuni sangatlah penting agar pekerjaan dapat berjalan dengan semestinya.					
6.	Memahami resiko-resiko yang berkaitan dengan pembiayaan syariah dan investasi					
7.	Seorang karyawan harus selalu teliti dan selalu memeriksa hasil pekerjaannya					
8.	Seorang karyawan harus bisa mengatasi sitasi keuangan yang darurat					

**b. Faktor Demografi (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan meningkatkan kinerja karyawan.					

2.	Latar belakang jurusan pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.					
3.	Semakin bertambahnya umur akan meningkatkan kinerja karyawan.					
4.	Umur seseorang akan mempengaruhi pola pikir seseorang dalam mengambil keputusan.					
5.	Pengalaman kerja sebelumnya membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan saat ini.					
6.	Pengalaman akan membuat seseorang lebih percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan.					
7.	Posisi/ jabatan yang dibebankan kepada pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan.					
8.	Semakin lama pegawai menduduki suatu jabatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.					

**c. Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam melakukan pekerjaan harus bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
2.	Ketelitian diperlukan dalam melakukan pekerjaan.					
3.	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada.					
4.	Tidak meninggalkan perusahaan ketika jam kerja kecuali keperluan pekerjaan.					
5.	Dapat mengatasi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan					

6.	Hasil kerja yang dihasilkan memenuhi persyaratan perusahaan.					
7.	Karyawan selalu bertanggung jawab pada pekerjaannya.					
8.	Karyawan berkontribusi pada perbaikan proses atau strategi perusahaan.					

**d. Self-efficacy(M)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan ragu dalam mengerjakan tugasnya.					
2.	Karyawan bisa mengerjakan seluruh pekerjaan yang ada.					
3.	Karyawan mampu mengatur emosionalnya dalam melakukan pekerjaannya.					
4.	Karyawan mampu menerapkan pengetahuannya dalam pekerjaannya.					
5.	Karyawan percaya akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaannya.					
6.	Karyawan dapat memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang muncul dengan percaya diri					
7.	Karyawan memiliki keyakinan yang kuat bahwa usaha keras akan menghasilkan hasil yang maksimal					

## Lampiran 2 – Data Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Karyawan	Lama Jabatan	Pengalaman
1	Amar M.	Laki-Laki	25-34 Tahun	SLTA	Karyawan	3-5 Tahun	7-10 Tahun
2	Mukaromah	Perempuan	25-34 Tahun	SMA	Karyawan	6-10 Tahun	7-10 Tahun
3	Dwi J.	Laki-Laki	25-34 Tahun	SLTA	Karyawan	3-5 Tahun	1-3 Tahun
4	Tri K.	Laki-Laki	18-24 Tahun	SMK	Karyawan	3-5 Tahun	4-6 Tahun
5	Labib	Laki-Laki	44-35 Tahun	SMA	Karyawan	6-10 Tahun	<10 Tahun
6	Hari A.	Perempuan	18-24 Tahun	S1	Karyawan	1-2 Tahun	1-3 Tahun
7	Sri Wahyuni	Perempuan	25-34 Tahun	SMA/Akuntansi	Karyawan	6-10 Tahun	7-10 Tahun
8	Ragil A.	Laki-Laki	25-34 Tahun	SMA	Karyawan	3-5 Tahun	1-3 Tahun
9	Sintia Trisanti	Perempuan	44-35 Tahun	S2	Manajer	3-5 Tahun	4-6 Tahun
10	Rahmat	Laki-Laki	18-24 Tahun	SMA	Karyawan	1-2 Tahun	1-3 Tahun
11	Fathur Rohman	Laki-Laki	44-35 Tahun	SMA	Manajer	1-2 Tahun	>10 Tahun
12	Gagas Tri Satrio Orianto	Laki-Laki	25-34 Tahun	D3	Karyawan	3-5 Tahun	1-3 Tahun
13	Meika F.	Perempuan	25-34 Tahun	D1	Karyawan	>10 Tahun	>10 Tahun
14	Danu Eka Ramadan	Laki-Laki	25-34 Tahun	S1/ Pend. Matematika	Karyawan	1-2 Tahun	1-3 Tahun
15	Rizki Ichtiar	Laki-Laki	25-34 Tahun	SMK	Karyawan	6-10 Tahun	7-10 Tahun
16	Endah P	Perempuan	45-54 Tahun	S1/Manajemen	Manajer	6-10 Tahun	> 10 Tahun
17	Dwi Ratnasari	Perempuan	44-35 Tahun	S1/Biologi	Karyawan	6-10 Tahun	7-10 Tahun
18	Ikhomsaroh	Perempuan	45-54 Tahun	S1/Ekonomi	Direktur	1-2 Tahun	> 10 Tahun
19	M. Iqbal	Laki-Laki	25-34 Tahun	S1	Karyawan	6-10 Tahun	1-3 Tahun
20	Nur F. S.	Perempuan	44-35 Tahun	D3/Administrasi Keuangan	Karyawan	>10 Tahun	>10 Tahun
21	Budi Setiawan	Laki-Laki	25-34 Tahun	S1/Akuntansi	Karyawan	6-10 Tahun	<1 Tahun

22	Reni Yuliasuti	Perempuan	25-34 Tahun	S1/Manajemen	Karyawan	>10 Tahun	>10 Tahun
23	Adiguna Chandra	Laki-Laki	25-34 Tahun	SMK	Karyawan	3-5 Tahun	4-6 Tahun
24	Imam N.	Laki-Laki	25-34 Tahun	SMK	Karyawan	6-10 Tahun	7-10 Tahun
25	Alfina Rahmanika	Perempuan	25-34 Tahun	S1/Manajemen	Karyawan	3-5 Tahun	4-6 Tahun
26	Cahyo Ramadan	Laki-Laki	18-24 Tahun	SMA	Karyawan	1-2 Tahun	4-6 Tahun
27	Indri Yuli A.	Perempuan	25-34 Tahun	S1	Karyawan	6-10 Tahun	1-3 Tahun
28	Nur Firman	Laki-Laki	25-34 Tahun	SMA	Karyawan	3-5 Tahun	4-6 Tahun
29	Muhamad A. Z	Laki-Laki	25-34 Tahun	S1/H.Ekonomi Syariah	Karyawan	1-2 Tahun	<1 Tahun
30	Inggrid R. S.	Perempuan	25-34 Tahun	S1/HUKUM	Karyawan	3-5 Tahun	4-6 Tahun
31	Safira Erviyan	Perempuan	25-34 Tahun	SI/MANAJEMEN	Karyawan	3-5 Tahun	4-6 Tahun
32	Drajat Aji S	Laki-Laki	25-34 Tahun	SLTA	Karyawan	6-10 Tahun	7-10 Tahun
33	Tamassia A.	Perempuan	25-34 Tahun	S1/PGSD	Karyawan	3-5 Tahun	1-3 Tahun
34	Fajarina N	Perempuan	18-24 Tahun	S1/Manajemen	Karyawan	<1 Tahun	<1 Tahun





Lampiran 4 – Hasil tabulasi Faktor Demografi (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	4	4	3	4	4	4	4	4
2	5	4	3	4	5	5	4	4
3	4	3	2	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	5	4	5	5
7	4	4	3	4	5	4	5	5
8	4	4	3	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	3	5	5	5	5	5
12	4	4	3	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	3	4	4	4	4	4
15	5	5	4	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	5	4	4	4
17	5	5	4	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	5	5	4	4	4
26	5	5	4	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	5	5	4	4	5	5
29	4	5	5	5	5	4	5	5
30	4	4	4	4	5	4	5	5
31	4	4	4	4	5	4	5	5
32	5	4	4	4	4	5	5	5
33	5	5	4	5	5	5	5	5
34	5	4	4	5	5	5	5	5

Lampiran 5 – Hasil tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	4	5	5	4	4	4	4	4
2	4	5	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	5	4	4	5	4
7	4	5	5	4	4	4	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	3	4	4	4
13	4	4	4	4	3	4	4	4
14	4	5	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	5	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	4	5	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	4	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	3	4	4	4	4
25	5	4	5	4	3	4	4	5
26	5	5	5	5	2	5	5	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	4	4	4	4	5	4
29	5	5	5	4	4	5	5	5
30	4	5	4	4	3	4	5	4
31	4	5	4	4	3	4	5	4
32	4	5	5	5	5	5	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	4	4	5	4

*Lampiran 6 – Hasil tabulasi Self-efficacy*

No	M2	M3	M4	M5	M6	M7
1	3	3	3	3	4	4
2	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4	5
8	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	5
12	3	4	4	4	4	4
13	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	5	5	5
16	4	4	4	4	4	5
17	4	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5
19	3	4	4	4	4	4
20	2	4	4	4	4	4
21	4	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4
23	2	3	4	4	4	4
24	3	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	5
26	3	3	4	3	5	5
27	2	5	5	5	5	5
28	3	4	4	4	4	4
29	3	4	4	5	5	5
30	5	4	4	4	4	5
31	5	4	4	4	4	5
32	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5
34	5	4	5	5	4	5

## Lampiran 7 – Hasil Transformasi Data XI

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	1	1	1	2,601	1	2,657	2,597	1	12,854
2	2,596	2,597	2,615	2,601	2,601	4,17	2,597	2,641	22,418
3	1	1	1	2,601	1	2,657	1	1	11,257
4	1	1	1	1	1	2,657	1	1	9,657
5	1	1	1	1	1	2,657	1	1	9,657
6	1	1	1	1	2,601	2,657	2,597	1	12,854
7	1	1	1	1	2,601	2,657	2,597	1	12,854
8	1	1	1	1	1	2,657	1	1	9,657
9	1	1	1	1	1	2,657	1	1	9,657
10	1	1	1	1	1	4,17	1	1	11,17
11	2,596	2,597	2,615	2,601	2,601	4,17	2,597	2,641	22,418
12	1	1	1	1	1	2,657	1	1	9,657
13	1	1	1	1	1	2,657	1	1	9,657
14	2,596	2,597	1	1	2,601	1	2,597	1	14,39
15	2,596	2,597	2,615	2,601	2,601	4,17	2,597	2,641	22,418
16	2,596	2,597	1	1	2,601	2,657	2,597	1	16,047
17	2,596	2,597	2,615	2,601	2,601	4,17	2,597	2,641	22,418
18	2,596	2,597	2,615	2,601	2,601	4,17	2,597	2,641	22,418
19	1	2,597	1	1	1	2,657	1	1	11,254
20	1	1	1	1	1	2,657	1	1	9,657
21	2,596	2,597	2,615	2,601	2,601	4,17	2,597	2,641	22,418
22	1	1	2,615	1	2,601	2,657	1	1	12,873
23	1	1	1	1	1	2,657	1	1	9,657
24	1	1	1	1	1	2,657	1	1	9,657
25	1	1	1	1	1	2,657	1	1	9,657
26	2,596	2,597	2,615	2,601	2,601	4,17	2,597	2,641	22,418
27	2,596	2,597	2,615	2,601	2,601	4,17	2,597	2,641	22,418
28	2,596	2,597	1	2,601	1	2,657	2,597	1	16,047
29	2,596	2,597	2,615	2,601	2,601	4,17	2,597	1	20,776
30	2,596	2,597	1	1	2,601	4,17	1	1	15,963
31	2,596	2,597	1	1	2,601	4,17	1	1	15,963
32	2,596	2,597	2,615	2,601	2,601	4,17	2,597	2,641	22,418
33	2,596	2,597	2,615	2,601	2,601	4,17	2,597	2,641	22,418
34	2,596	2,597	2,615	2,601	2,601	4,17	2,597	2,641	22,418

## Lampiran 8 – Hasil Transformasi Data X2

No	Successive Interval		X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
	X2.1	X2.2							
1	1	2,949	2,169	1	1	1	1	1	11,117
2	2,641	2,949	2,169	1	2,596	2,641	1	1	15,996
3	1	1	1	1	1	1	2,596	2,596	11,192
4	1	2,949	3,356	1	1	1	1	1	12,305
5	1	2,949	3,356	1	1	1	1	1	12,305
6	1	2,949	3,356	1	2,596	1	2,596	2,596	17,092
7	1	2,949	2,169	1	2,596	1	2,596	2,596	15,905
8	1	2,949	2,169	1	1	1	1	1	11,117
9	1	2,949	2,169	1	1	1	1	1	11,117
10	1	2,949	3,356	1	1	1	1	1	12,305
11	2,641	2,949	2,169	2,627	2,596	2,641	2,596	2,596	20,814
12	1	2,949	2,169	1	1	1	1	1	11,117
13	1	2,949	3,356	1	1	1	1	1	12,305
14	1	2,949	2,169	1	1	1	1	1	11,117
15	2,641	4,583	3,356	2,627	2,596	2,641	2,596	2,596	23,636
16	1	2,949	3,356	1	2,596	1	1	1	13,9
17	2,641	4,583	3,356	2,627	2,596	2,641	2,596	2,596	23,636
18	2,641	4,583	4,659	2,627	2,596	2,641	2,596	2,596	24,939
19	1	2,949	4,659	1	1	1	1	1	13,608
20	1	2,949	3,356	1	1	1	1	1	12,305
21	2,641	4,583	4,659	2,627	2,596	2,641	2,596	2,596	24,939
22	1	2,949	3,356	1	1	1	1	1	12,305
23	1	2,949	3,356	1	1	1	1	1	12,305
24	1	2,949	3,356	1	1	1	1	1	12,305
25	1	2,949	4,659	2,627	2,596	1	1	1	16,83
26	2,641	4,583	3,356	2,627	2,596	2,641	2,596	2,596	23,636
27	2,641	4,583	4,659	2,627	2,596	2,641	2,596	2,596	24,939
28	1	2,949	4,659	2,627	1	1	2,596	2,596	18,426
29	1	4,583	4,659	2,627	2,596	1	2,596	2,596	21,656
30	1	2,949	3,356	1	2,596	1	2,596	2,596	17,092
31	1	2,949	3,356	1	2,596	1	2,596	2,596	17,092
32	2,641	2,949	3,356	1	1	2,641	2,596	2,596	18,779
33	2,641	4,583	3,356	2,627	2,596	2,641	2,596	2,596	23,636
34	2,641	2,949	3,356	2,627	2,596	2,641	2,596	2,596	22,002

## Lampiran 9 – Hasil Transformasi Data Y

No	Successive Interval		Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
	Y1	Y2							
1	1	2,601	2,597	2,865	3,234	1	1	2,865	17,162
2	1	2,601	1	2,865	3,234	1	1	4,447	17,147
3	1	1	1	2,865	3,234	1	2,596	2,865	15,561
4	1	1	1	2,865	3,234	1	1	1	12,099
5	1	1	1	2,865	3,234	1	1	2,865	13,965
6	1	2,601	2,597	4,447	3,234	1	2,596	2,865	20,34
7	1	2,601	2,597	2,865	3,234	1	2,596	2,865	18,758
8	1	1	1	2,865	3,234	1	1	2,865	13,965
9	1	1	1	2,865	3,234	1	1	2,865	13,965
10	1	1	1	2,865	3,234	1	1	2,865	13,965
11	2,627	2,601	2,597	4,447	4,659	2,682	2,596	4,447	26,656
12	1	1	1	2,865	1,969	1	1	2,865	12,699
13	1	1	1	2,865	1,969	1	1	2,865	12,699
14	1	2,601	1	2,865	3,234	1	1	2,865	15,565
15	2,627	2,601	2,597	4,447	4,659	2,682	2,596	4,447	26,656
16	1	1	2,597	2,865	3,234	1	1	2,865	15,562
17	2,627	2,601	2,597	4,447	4,659	2,682	2,596	4,447	26,656
18	2,627	2,601	2,597	2,865	4,659	1	2,596	4,447	23,392
19	1	1	1	2,865	3,234	1	1	2,865	13,965
20	1	1	1	2,865	3,234	1	1	2,865	13,965
21	2,627	2,601	2,597	4,447	3,234	2,682	2,596	4,447	25,231
22	1	1	1	2,865	3,234	1	1	2,865	13,965
23	1	1	1	2,865	3,234	1	1	2,865	13,965
24	1	1	1	1	3,234	1	1	2,865	12,099
25	2,627	1	2,597	2,865	1,969	1	1	4,447	17,505
26	2,627	2,601	2,597	4,447	1	2,682	2,596	2,865	21,415
27	2,627	2,601	2,597	4,447	4,659	2,682	2,596	4,447	26,656
28	2,627	2,601	1	2,865	3,234	1	2,596	2,865	18,788
29	2,627	2,601	2,597	2,865	3,234	2,682	2,596	4,447	23,649
30	1	2,601	1	2,865	1,969	1	2,596	2,865	15,896
31	1	2,601	1	2,865	1,969	1	2,596	2,865	15,896
32	1	2,601	2,597	4,447	4,659	2,682	2,596	2,865	23,447
33	2,627	2,601	2,597	4,447	4,659	2,682	2,596	4,447	26,656
34	2,627	2,601	2,597	4,447	3,234	1	2,596	2,865	21,967

## Lampiran 10 – Hasil Transformasi Data M

No	Successive Interval						Total
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	
1	2,105	1	1	1	2,949	1	9,054
2	3,174	2,632	2,808	2,724	2,949	2,596	16,883
3	2,105	1	1	2,724	1	1	8,83
4	2,105	2,632	2,808	2,724	2,949	1	14,219
5	3,174	2,632	2,808	2,724	2,949	1	15,287
6	3,174	2,632	2,808	2,724	2,949	2,596	16,883
7	3,174	2,632	2,808	2,724	2,949	2,596	16,883
8	3,174	2,632	2,808	2,724	2,949	1	15,287
9	3,174	2,632	2,808	2,724	2,949	1	15,287
10	2,105	2,632	2,808	2,724	2,949	1	14,219
11	3,174	2,632	2,808	2,724	2,949	2,596	16,883
12	2,105	2,632	2,808	2,724	2,949	1	14,219
13	2,105	2,632	2,808	2,724	2,949	1	14,219
14	3,174	2,632	2,808	2,724	2,949	1	15,287
15	3,174	2,632	2,808	4,301	4,583	2,596	20,094
16	3,174	2,632	2,808	2,724	2,949	2,596	16,883
17	3,174	4,241	4,462	4,301	4,583	2,596	23,357
18	4,378	4,241	4,462	4,301	4,583	2,596	24,561
19	2,105	2,632	2,808	2,724	2,949	1	14,219
20	1	2,632	2,808	2,724	2,949	1	13,113
21	3,174	4,241	4,462	4,301	4,583	2,596	23,357
22	3,174	2,632	2,808	2,724	2,949	1	15,287
23	1	1	2,808	2,724	2,949	1	11,481
24	2,105	2,632	2,808	2,724	2,949	1	14,219
25	3,174	2,632	2,808	2,724	2,949	2,596	16,883
26	2,105	1	2,808	1	4,583	2,596	14,092
27	1	4,241	4,462	4,301	4,583	2,596	21,183
28	2,105	2,632	2,808	2,724	2,949	1	14,219
29	2,105	2,632	2,808	4,301	4,583	2,596	19,025
30	4,378	2,632	2,808	2,724	2,949	2,596	18,087
31	4,378	2,632	2,808	2,724	2,949	2,596	18,087
32	3,174	2,632	2,808	2,724	2,949	1	15,287
33	4,378	4,241	4,462	4,301	4,583	2,596	24,561
34	4,378	2,632	4,462	4,301	2,949	2,596	21,318

## Lampiran 11 – Uji Validitas

		Correlation								Literasi Keuangan Syariah
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
X1.1	Pearson Correlation	1	.943**	.666**	.652**	.770**	.630**	.707**	.692**	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.943**	1	.621**	.600**	.705**	.587**	.646**	.652**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.666**	.621**	1	.764**	.699**	.727**	.621**	.879**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.652**	.600**	.764**	1	.432*	.625**	.719**	.778**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.011	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.770**	.705**	.699**	.432*	1	.547**	.705**	.614**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011		.001	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.630**	.587**	.727**	.625**	.547**	1	.375*	.735**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.029	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	.707**	.646**	.621**	.719**	.705**	.375*	1	.652**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.029		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.8	Pearson Correlation	.692**	.652**	.879**	.778**	.614**	.735**	.652**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Literasi Keuangan Syariah	Pearson Correlation	.899**	.854**	.885**	.825**	.811**	.778**	.803**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34





Faktor Demografi	Pearson Correlation	.820*	.791*	.518**	.872**	.783*	.820**	.803*	.803*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	<i>Self-efficacy</i>
M1	Pearson Correlation	1	.368*	.336	.288	.118	.494**	.585**
	Sig. (2-tailed)		.032	.052	.098	.505	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
M2	Pearson Correlation	.368*	1	.836**	.764**	.585**	.400*	.854**
	Sig. (2-tailed)	.032		.000	.000	.000	.019	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
M3	Pearson Correlation	.336	.836**	1	.756**	.692**	.498**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.052	.000		.000	.000	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
M4	Pearson Correlation	.288	.764**	.756**	1	.545**	.448**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.098	.000	.000		.001	.008	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
M5	Pearson Correlation	.118	.585**	.692**	.545**	1	.555**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.505	.000	.000	.001		.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
M6	Pearson Correlation	.494**	.400*	.498**	.448**	.555**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.003	.019	.003	.008	.001		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
<i>Self-efficacy</i>	Pearson Correlation	.585**	.854**	.886**	.819**	.744**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Lampiran 12 – Hasil Uji Reliabilitas***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	8

**Reliability Statistics**

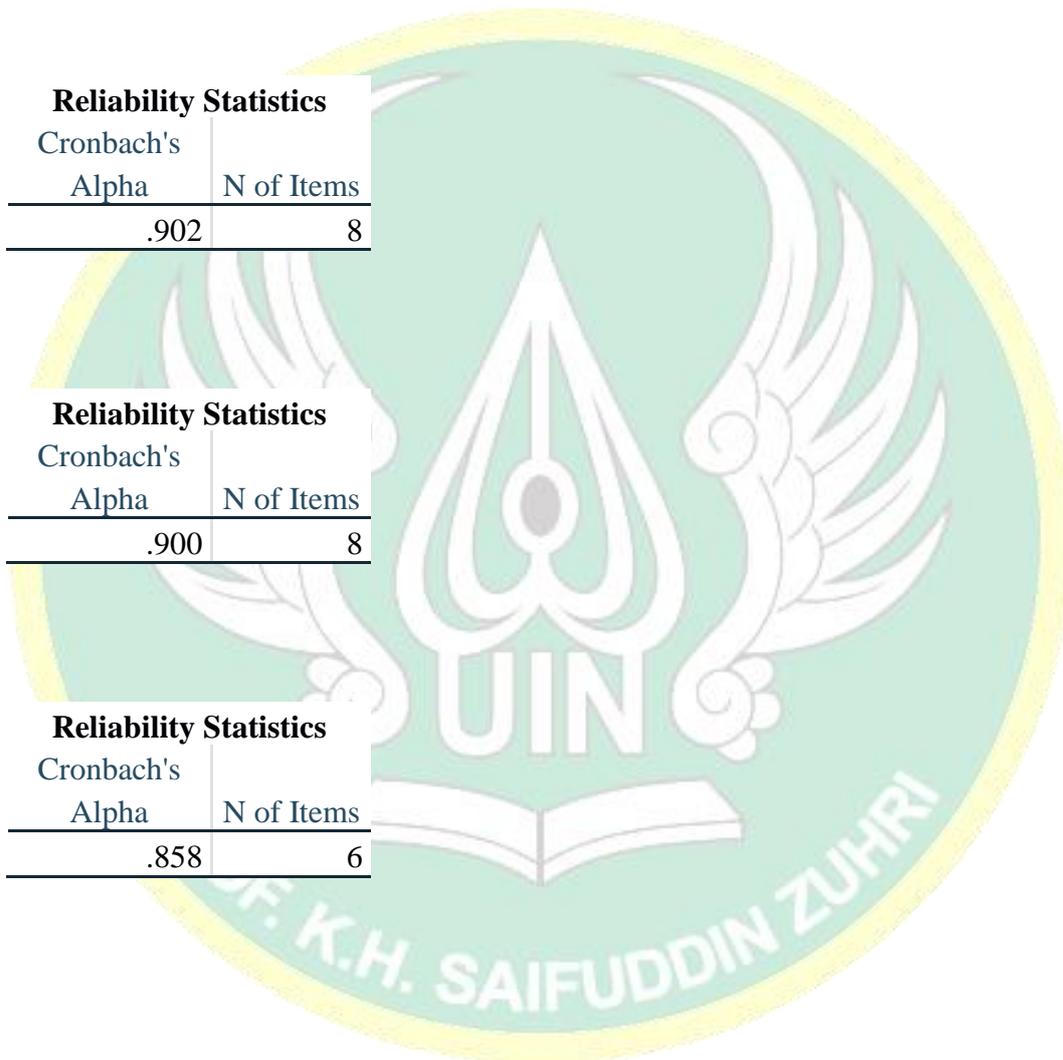
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	8

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	8

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	6



*Lampiran 13 – Hasil Uji Normalitas*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

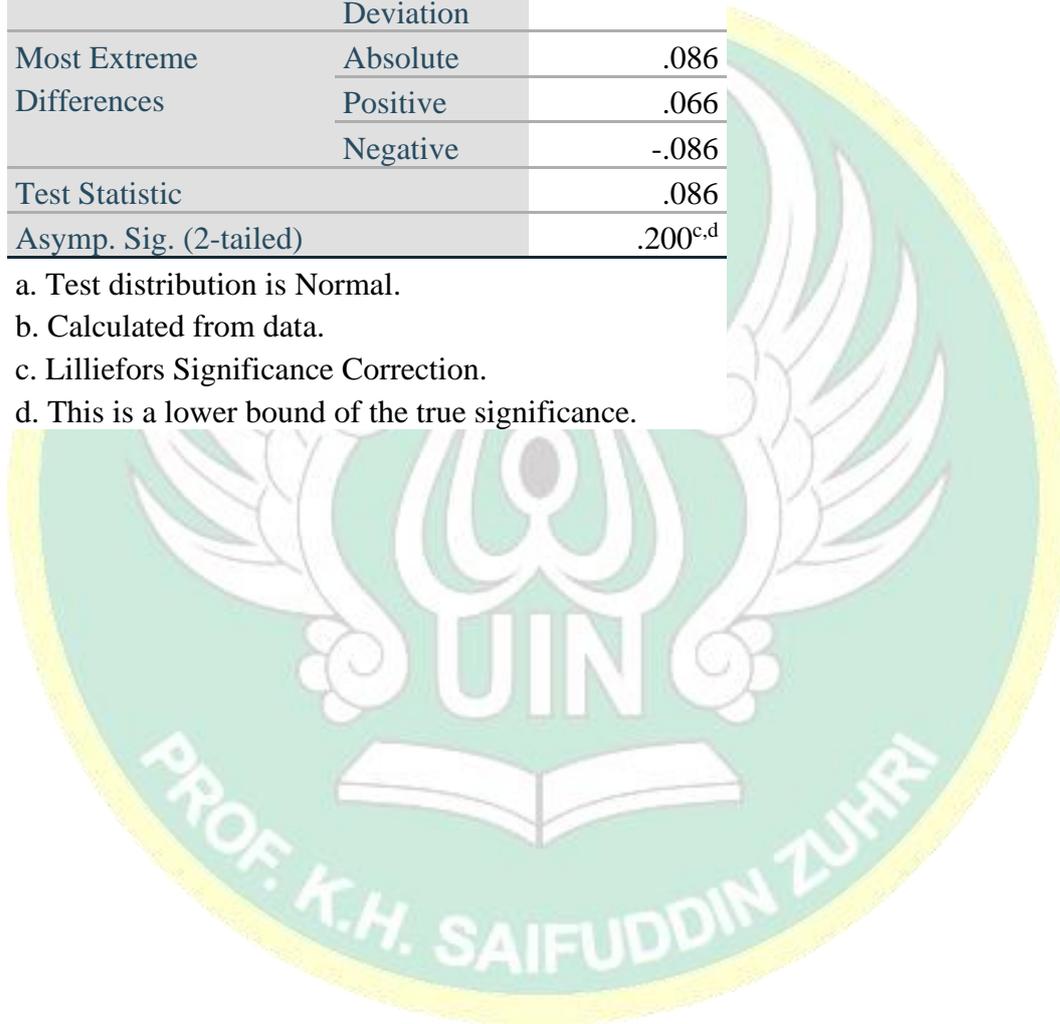
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82461571
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.066
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



## Lampiran 14 – Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Literasi Keuangan Syariah	Between Groups	(Combined)	706.087	10	70.609	12.774	.000
		Linearity	653.232	1	653.232	118.178	.000
		Deviation from Linearity	52.855	9	5.873	1.062	.425
	Within Groups	127.133	23	5.528			
Total			833.220	33			

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Faktor Demografi	Between Groups	(Combined)	776.763	15	51.784	16.510	.000
		Linearity	705.624	1	705.624	224.973	.000
		Deviation from Linearity	71.139	14	5.081	1.620	.166
	Within Groups	56.457	18	3.136			
Total			833.220	33			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * <i>Self-efficacy</i>	Between Groups	(Combined)	644.432	14	46.031	4.633	.001
		Linearity	421.498	1	421.498	42.420	.000
		Deviation from Linearity	222.935	13	17.149	1.726	.136
	Within Groups	188.788	19	9.936			
Total			833.220	33			

Lampiran 15 – Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.170	1.131		2.803	.009		
	Literasi Keuangan Syariah	.295	.132	.320	2.237	.033	.208	4.803
	Faktor Demografi	.636	.143	.636	4.448	.000	.208	4.803

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Lampiran 16 – Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.077	.032		2.405	.022
	Literasi Keuangan Syariah	.004	.004	.411	1.064	.296
	Faktor Demografi	-.003	.004	-.332	-.860	.396

a. Dependent Variabel: Abs\_RES

Lampiran 17 – Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.170	1.131		2.803	.009
	Literasi Keuangan Syariah	.295	.132	.320	2.237	.033
	Faktor Demografi	.636	.143	.636	4.448	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

## Lampiran 18 – Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723.355	2	361.678	102.053	.000 <sup>b</sup>
	Residual	109.864	31	3.544		
	Total	833.220	33			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Faktor Demografi, Literasi Keuangan Syariah

## Lampiran 19 – Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.629	1.243		4.527	.000
	Literasi Keuangan Syariah	.816	.076	.885	10.777	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.022	1.198		2.523	.017
	Faktor Demografi	.921	.069	.920	13.303	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Lampiran 20 – Uji R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.868	.860	1.882554

a. Predictors: (Constant), Faktor Demografi, Literasi Keuangan Syariah

## Lampiran 21– Hasil Uji MRA model 2 Literasi Keuangan Syariah

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.629	1.243		4.527	.000
	Literasi Keuangan Syariah	.816	.076	.885	10.777	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

## Lampiran 22 – Hasil Uji MRA model 3 Literasi Keuangan Syariah

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.805	7.505		1.706	.098
	Literasi Keuangan Syariah	.169	.430	.184	.394	.696
	Self-efficacy	-.366	.495	-.282	-.738	.466
	X1M	.033	.026	.963	1.269	.214

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Lampiran 23 – Hasil Uji MRA model 2 Faktor Demografi

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.022	1.198		2.523	.017
	Faktor Demografi	.921	.069	.920	13.303	.000

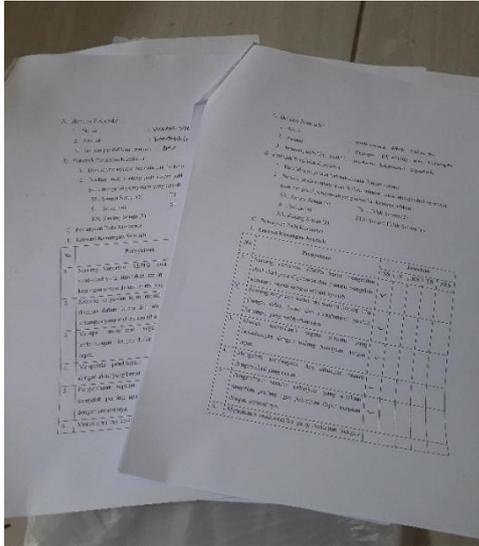
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Lampiran 24 – Hasil Uji MRA model 2 Faktor Demografi

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.385	5.952		2.081	.046
	Faktor Demografi	.507	.342	.507	1.484	.148
	<i>Self-efficacy</i>	-.657	.392	-.507	-1.678	.104
	X2M	.029	.019	.865	1.504	.143

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Lampiran 25 – Distribusi Kuesioner



## Lampiran 26 – Surat izin riset individual



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 4835/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/11/2023

Purwokerto, 03 November 2023

Lamp. : -

Hal : **Permohonan Izin Riset Individual**

Kepada Yth.  
 Pimpinan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto  
 Di  
 Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Siti Hanifah Sudiarti
2. NIM : 2017202262
3. Semester / Program Studi : 7 / Perbankan Syariah
4. Tahun Akademik : 2023/2024
5. Alamat : Jl. Pasunggingan Rt 14 Rw 06 Kec. Pengadegan Kab. Purbalingga Jawa Tengah
6. Judul Skripsi : Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Karyawan BMT
2. Tempat/ Lokasi : BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto
3. Waktu Penelitian : November 2023 s/d Januari 2024
4. Metode Penelitian : Kuantitatif

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Prodi Perbankan Syariah  
  
 Hastin Tri Utami, M.Si., Ak.

Tembusan Yth.

1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag Akademik
3. Arsip

*Lampiran 27 – Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal*



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53128  
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinseizu.ac.id

**SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL**

Nomor: 4431/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/10/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Siti Hanifah Sudiarti  
 NIM : 2017202262  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Pembimbing Skripsi : Umdah Aulia Rohmah, M.H.  
 Judul : Pengaruh Literasi Keuangan Syariah dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Moderating Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Pada tanggal 5 Oktober 2023 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 6 Oktober 2023  
 Koord. Prodi Perbankan Syariah



Hastin Tri Utami, S.E., M.Si.,Ak.  
 NIP. 19920613 201801 2 001

Lampiran 28 – Surat Keterangan Lulus Komprehensif



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

**BLANGKO PENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF**

Nama : Siti Hanifah Sudiarti  
 NIM : 2017202262  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Tanggal Ujian : Rabu, 28 Februari 2024  
 Keterangan : LULUS

NO	ASPEK PENILAIAN	RENTANG SKOR	NILAI
1	Materi Utama		
	a. Ke-Universitas-an	0 - 20	17,6
	b. Ke-Fakultas-an	0 - 30	26,4
	c. Ke-Prodi-an	0 - 50	44
<b>TOTAL NILAI</b>		<b>0 - 100</b>	<b>88 / A</b>

Penguji I,

#REF!  
 Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.

Purwokerto, 28 Februari 2024

Penguji II,

#REF!  
 Rini Meliana, S.E., M.Ak.

## Lampiran 29 – Blanko Kartu Bimbingan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
 Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
 Telp: 0281-635224, Fax: 0281-636553, Website: ibi.unmazu.ac.id



## BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Siti Hamidah Sudiarti

NIM : 2017202262

Prodi/semester : 7 PS

Dosen Pembimbing : Umdah Aulia Rohmah, M.H

Judul Skripsi : Pengaruh Literasi Keuangan Syariah dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)

No	Hari, Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
			Pembimbing	Mahasiswa
1	Jumat . 6 - 10 - 2023	Bab 2	<i>Aulia R</i>	<i>gh</i>
2	Selasa . 24 - 10 - 2023	Bab 2 dan Bab 3	<i>Aulia R</i>	<i>gh</i>
3	Rabu . 15 - 12 - 2023	Bab 3 (transparansi data)	<i>Aulia R</i>	<i>gh</i>
4	Kamis . 9 - 12 - 2023	Bab 4 dan 5	<i>Aulia R</i>	<i>gh</i>
5	Selasa . 10 - 01 - 2024	Ace Skripsi	<i>Aulia R</i>	
dst				

Purwokerto, 10/Jan. 2024

Pembimbing,

*Aulia R.*

Umdah Aulia Rohmah, M.H.

NIP. 19930421 202012 2 0 15

## Lampiran 30 – Sertifikat BTA PPI



**IAIN PURWOKERTO**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**

**UPT MA'HAD AL-JAMI'AH**

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp: 0281-435624, 628250 | www.ainpurwokerto.ac.id

---

**SERTIFIKAT**

Nomor: In.17/UPT.MAJ/20195/11/2022

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

**NAMA : SITI HANIFAH SUDIARTI**  
**NIM : 2017202262**

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	93
# Tartil	:	75
# Imla'	:	80
# Praktek	:	78
# Nilai Tahfidz	:	80



Purwokerto, 03 Nov 2022



ValidationCode

*Lampiran 31 – Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris*

## EPTIP CERTIFICATE

*(English Proficiency Test of IAIN Purwokerto)*  
 Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/26326/2020

This is to certify that

**Name** : SITI HANIFAH SUDIARTI  
**Date of Birth** : PURBALINGGA, July 13th, 2002

Has taken English Proficiency Test of IAIN Purwokerto with paper-based test, organized by Language Development Unit IAIN Purwokerto on August 25th, 2020, with obtained result as follows:

1. Listening Comprehension	: 47
2. Structure and Written Expression	: 40
3. Reading Comprehension	: 48



**Obtained Score** : 450

The English Proficiency Test was held in IAIN Purwokerto.



ValidationCode



Purwokerto, September 27th, 2020  
 Head of Language Development Unit,

*M. R. Sangid, B.Ed., M.A.*  
 NIP: 19700617 200112 1 001



## Lampiran 32 – Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab

	<p>MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT</p> <p>Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia   www.uinsaizu.ac.id   www.bahasa.uinsaizu.ac.id   +62 (281) 635624</p>	<p>وزارة الشؤون الدينية جمهورية إندونيسيا جامعة الأستاذ كياي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروبرتو الوحدة لتنمية اللغة</p>
<p><b>CERTIFICATE</b> الشهادة</p> <p>No.: B-67/Un.19/K.Bhs/PP.009/1/2024</p>		
<p>This is to certify that Name : Place and Date of Birth Has taken with Computer Based Test, organized by Language Development Unit on : with obtained result as follows :</p> <p><b>Listening Comprehension: 53</b> فهم السموع</p> <p><b>Structure and Written Expression: 54</b> فهم العبارات والتراكيب</p> <p><b>Reading Comprehension: 49</b> فهم المقروء</p> <p><b>Obtained Score : 520</b> المجموع الكلي :</p> <p>The test was held in UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.</p>		<p>منحت إلى الاسم محل وتاريخ الميلاد وقد شارك/ت الاختبار على أساس الكمبيوتر التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ مع النتيجة التي تم الحصول عليها على النحو التالي:</p> <p><b>53</b> فهم السموع</p> <p><b>54</b> فهم العبارات والتراكيب</p> <p><b>49</b> فهم المقروء</p> <p><b>520</b> المجموع الكلي :</p> <p>تم إجراء الاختبار بجامعة الأستاذ كياي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروبرتو.</p>
		<p>Purwokerto, <b>05 Januari 2024</b> The Head of Language Development Unit, رئيسة الوحدة لتنمية اللغة</p> <p>Mullihah, S.S., M.Pd. NIP.19720923 200003 2 001</p>
<p>EPTUS English Proficiency Test of UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI</p>	<p>IDA Institusi al-Quran 'al-Lughah al-'Arabiyyah</p>	



## Lampiran 33 – Sertifikat KKN



The certificate features a decorative header with overlapping green and yellow leaf-like shapes. In the top right corner, there are three logos: the official logo of Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, the LPPM logo, and a smaller green logo. The main title 'Sertifikat' is prominently displayed in a large, bold, green font. Below it, the certificate number is provided. The issuing institution and its statement are clearly outlined. Student details are listed in a structured format. The student's portrait and a QR code for validation are positioned at the bottom left and center, respectively. The bottom of the certificate is decorated with a similar green and yellow leaf pattern.

# Sertifikat

Nomor Sertifikat : 0001/K.LPPM/KKN.51/06/2023

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : **SITI HANIFAH SUDIARTI**  
NIM : **2017202262**  
Fakultas : **Ekonomi & Bisnis Islam**  
Program Studi : **Perbankan Syariah (PSY)**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-51 Tahun 2023,  
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **A (90)**.



Certificate Validation

## Lampiran 34 – Sertifikat PB



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp. 0281 - 635624, Fax : 0281 - 636553, Website : febi.uinsaiu.ac.id

## SERTIFIKAT

Nomor : 4322/Un.19/D.FEBI/PP.009/10/2023

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Program Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Siti Hanifah Sudiarti  
NIM : 2017202262

Dinyatakan Lulus Dengan Nilai A-  
Dalam mengikuti Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode II Tahun 2023.

Purwokerto, 2 Oktober 2023

Mengetahui,  
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

H. Sochimim, Lc., M.Si.  
NIP. 19691009 200312 1 001

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19730921 200212 1 004

## Lampiran 35 – PPL



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, Fax. 0281-636553, Website febi.uinsaiu.ac.id

## Sertifikat

Nomor : 4321/Un.19/I.AB.FEBI/PP.009/10/2023

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Siti Hanifah Sudiarti  
NIM : 2017202262

Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode II Tahun 2023 di :

Bank BSI KC Purwokerto Sudirman 1

Mulai Bulan Juli 2023 sampai dengan Agustus 2023 dan dinyatakan **Lulus** dengan mendapatkan nilai A. Sertifikat Ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian *Munaqosyah*/Skripsi.

Purwokerto, 2 Oktober 2023

Mengetahui,  
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

H. Sochimim, Lc., M.Si.  
NIP. 19691009 200312 1 001

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19730921 200212 1 004

## Lampiran 36 – Sertifikat Kejuaraan







# SERTIFIKAT

Nomor: 044/A2/PAN-GM/DEMA-I/XI/2020

**Diberikan kepada:**  
**Siti Hanifah**

---

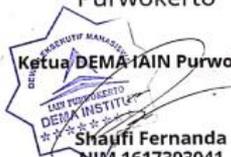
**Juara 3**

Peserta Lomba Karya Tulis Ilmiah Bahasa Inggris dalam  
rangkain Diesnatalis IAIN Purwokerto ke 58 yang  
diselenggarakan DEMA Institut pada 21 November 2020 di  
Purwokerto

Wakil Rektor III

**Dr. Sulkhan Chakim, M.M**  
NIP. 19680508 200003 1 002

Ketua DEMA IAIN Purwokerto



**Shaifi Fernanda**  
NIM 1617303041

Ketua Panitia



**Khairotunisa**  
NIM 1617303019

Dibuat dengan CertSigner






# SERTIFIKAT

001/A-1/PAN-LKTI/DEMA-FSYA/XI/2020

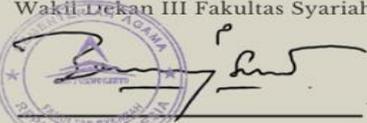
*Diberikan Kepada*  
**Siti Hanifah Sudiarti**

*Sebagai JUARA 2*

*dalam Lomba Karya Tulis Ilmiah Kementerian Luar Negeri Dewan Eksekutif Mahasiswa  
(DEMA) Fakultas Syariah  
RUU Cipta Kerja & Omnibuslaw*

**5 NOVEMBER 2020**

Wakil Dekan III Fakultas Syariah



**BANI SYARIF MAULA. M.A.G., L. L. M.**  
NIP. 197506202001121003

Ketua DEMA F Syariah



**MOH. FAHMI SAHAL. I.**  
NIM. 1717304041

Ketua Panitia



**TANDUNG PALUPI**  
NIM. 1717301085



**SERTIFIKAT**  
No. 045/A2/PAN.FEFEST/DEMA-FEBI/XI/2021

Diberikan kepada :  
**Siti Hanifah (UIN SAIZU)**

Sebagai  
**Juara 2 Essay**

Dalam acara FEBI Festival 2021 yang diselenggarakan oleh Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada 12 - 14 November 2021 dengan tema "Mas Que Fantasia"

**WADEKWI FEBI UIN SAIZU**  
IIN SOLIKHIN, M.Ag.  
NIP. 197208052001121002

**KETUA DEMA FEBI**  
TRIYANI  
NIM. 1817202176

**KETUA PANITIA**  
Panitia Kegiatan  
**DEMA FAKULTAS**  
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN Saizu  
RIZQI PUTRA LINGGA  
NIM. 2017202079



**IKATAN MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH INDONESIA**

**Sertifikat**

DENGAN NOMOR:  
0187/HM3PBAS-FEBI/C/X/2022

DI BERIKAN KEPADA:

**Siti Hanifah Sudiarti**

**JUARA 3 LOMBA ARTIKEL IMAPSI 2022**

"Kolaborasi Mahasiswa Perbankan Syariah Indonesia menuju Revitalisasi IMAPSI yang Berbudaya, Aktif serta Bersinergi"  
Semarang, 3-6 Oktober 2022

Ketua Umum  
HM3 SI Perbankan Syariah UIN  
Walisongo Semarang  
UIN Walisongo Semarang  
Muhammad Reza  
NIM. 2005036081

Ketua Pelaksana IMAPSI  
UIN Walisongo Semarang  
Shafa Serliana Camila  
NIM. 2005036054



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas diri

1. Nama : Siti Hanifah Sudiarti
2. NIM : 2017202262
3. Tempat/ Tgl. Lahir : Purbalingga, 13 Juli 2002
4. Alamat Rumah : Jl. Pasunggingan 14/06 Pengadegan  
Purbalingga
5. Nama Orang Tua :  
Nama Ayah : Saki Hanifudin  
Nama Ibu : Haryati
6. Email : sitihanifahsudiarti@gmail.com

### B. Riwayat Pendidikan

1. TK Pertiwi 2 (2006-2007)
2. SD N 3 Pasunggingan (2014-2017)
3. SMA N 1 Kejobong (2017-2020)
4. UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto (2020-2024)

### C. Pengalaman Organisasi

1. OSIS (SMP N 3 Pengadegan)
2. BANTARA PRAMUKA (SMA N 1 Kejobong)
3. English Club (SMA N 1 Kejobong)
4. IPPNU Ranting 2 Pasunggingan
5. HMJPS (Himpunan Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)
6. CEO (Creative Entrepreneur Organization UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)
7. IBIL (Islamic Bank In Laboratory UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)
8. GenBI (Generasi Baru Indonesia)

Purwokerto, 20 Maret 2024



Siti Hanifah Sudiarti  
NIM. 2017202262

