

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Jabodetabek = Factors Affect Employee Performance at Islamic Microfinance Institutions in Jabodetabek

Maryam Khomariah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20491537&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Peran human capital atau Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu perusahaan menjadi hal yang sangat penting sebagai penunjang aktivitas perusahaan supaya perusahaan terus berjalan. Begitu juga SDM yang terdapat di Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) seperti BMT, Koperasi Syariah, dan BPRS, harus memiliki kinerja yang baik sehingga dapat mencapai target atau bahkan melampauinya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada LKMS, khususnya di Jabodetabek. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah reward, lingkungan kerja, pelatihan, dan religiositas, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya. Sampel yang digunakan sebanyak 160 orang dan kemudian dianalisis menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modelling (PLS-SEM) dengan software SmartPLS. Hasil penelitian menemukan bahwa reward serta pelatihan positif signifikan memengaruhi kepuasan kerja, namun lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja, pelatihan, religiositas, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Sedangkan reward tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi antara reward dengan kinerja karyawan, namun tidak dapat memediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

<hr>

<i>ABSTRACT</i>

The role of human capital or Human Resources (HR) in a company becomes a very important thing as supporting the company's activities so that the company continues to run. Likewise, the human resources in the Islamic Micro Credit Institution (LKMS) such as BMT, Sharia Cooperatives, and BPRS, must have good performance so that they can reach the target or even exceed it. This study aims to understand the factors that can affect employee performance at LKMS, especially in Jabodetabek. The factors used in this study are reward, work environment, training, and religiosity, with job satisfaction as the mediating variable. The sample used was 160 people and then analyzed using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS software. The results of the study found that rewards and training are positive significantly affect job satisfaction, but the work environment did not significantly affect job satisfaction. Work environment, training, religiosity, and job satisfaction affect employee performance positively and significantly. While the reward does not significantly affect employee performance. Job satisfaction can mediate between reward and employee performance but can not mediate between work environment and employee performance.</i>