

Pengaruh Pelatihan Kompetensi SDM Berbasis Syariah Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Efisiensi Operasional di Industri Halal Logistik Indonesia.

¹ Muhammad Radian Syah, ² M. Guffar Harahap, ³ Cita Ayni Putri Silalahi, ⁴ Munawaroh, ⁵ Danil Syahputra

^{1,2,3,4} Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Jl. Garu II No. 93

⁵ Universitas Muhammadiyah Asahan

email: ¹mradiansyah@umnaw.ac.id ²m.guffar@umnaw.ac.id ³citasilalahi@umnaw.ac.id
⁴munawaroh@umnaw.ac.id, ⁵danihsyahputra686@gmail.com

Keywords:

Sharia Human Resources, Performance Satisfaction, Operational Efficiency

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Sharia-Based Human Resource Competency Training and Performance Satisfaction on Operational Efficiency within Indonesia's halal logistics industry. A quantitative approach was employed using a survey method through a Google Form questionnaire. The research instrument was developed using a Likert scale and processed using SmartPLS to assess validity, reliability, and the structural relationships among variables. The sample consisted of employees directly involved in halal logistics operational activities. The findings indicate that Sharia-Based Human Resource Competency Training has a positive and significant effect on Operational Efficiency. Training grounded in sharia principles enhances both the technical and ethical competencies of employees, enabling them to carry out tasks more accurately and responsibly, thereby supporting smoother operational processes. Furthermore, Performance Satisfaction also demonstrates a positive and significant influence, with a higher coefficient value compared to training. This suggests that employees who feel satisfied with their performance tend to work more effectively, diligently, and with higher commitment, which directly contributes to improved operational efficiency. Overall, this study underscores that strengthening sharia-based competencies and enhancing employee performance satisfaction are essential strategies for halal logistics companies to achieve optimal operational efficiency.

Kata Kunci:

SDM Syariah, Kepuasan Kinerja, Efisiensi Operasional

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kompetensi SDM Syariah dan Kepuasan Kinerja terhadap Efisiensi Operasional pada industri halal logistik di Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran angket berbasis Google Form. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert dan diolah menggunakan aplikasi SmartPLS untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antarvariabel dalam model struktural. Sampel penelitian terdiri atas karyawan yang terlibat langsung dalam operasional logistik halal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kompetensi SDM Syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Operasional. Pelatihan yang berbasis nilai-nilai syariah terbukti mampu meningkatkan pemahaman teknis dan moral karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga mendukung kelancaran proses operasional. Selain itu, Kepuasan Kinerja juga terbukti memiliki pengaruh positif signifikan, bahkan dengan koefisien pengaruh yang lebih besar dibandingkan pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih efektif, teliti, dan bertanggung jawab sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan efisiensi perusahaan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan kompetensi syariah dan peningkatan kepuasan kinerja merupakan strategi penting bagi perusahaan logistik halal untuk mencapai efisiensi.

PENDAHULUAN

Industri halal di Indonesia terus mengalami perkembangan signifikan seiring meningkatnya permintaan terhadap produk dan layanan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Salah satu subsektor yang memiliki peran strategis dalam mendukung rantai pasok halal adalah **industri halal logistik**, yang mencakup proses penyimpanan, pengangkutan, penanganan, distribusi, hingga pengelolaan informasi barang yang harus terjaga kehalalannya (Umbara & Supandi, 2022). Keberadaan halal logistics tidak hanya menjamin integritas produk halal, tetapi juga memastikan bahwa setiap tahapan operasional berlangsung sesuai dengan standar kepatuhan syariah serta prinsip efisiensi yang dibutuhkan oleh pelaku usaha untuk memenangkan persaingan. Namun, kompleksitas operasional serta tuntutan kepatuhan ini menghadirkan tantangan tersendiri bagi perusahaan logistik di Indonesia (Maghfirah & Andriani, 2022).

Dalam konteks pengembangan industri halal logistik, **sumber daya manusia (SDM)** memiliki peran kunci sebagai penggerak utama berbagai aktivitas operasional. SDM menjadi penentu kualitas layanan, kecepatan proses, ketepatan informasi, dan kemampuan organisasi untuk mengimplementasikan sistem logistik yang mengacu pada standar halal seperti LPPOM MUI, Halal Supply Chain Management, dan pedoman internasional seperti OIC/SMIIC (Julistia, Nasution, Imfazu, & Pradesyah, 2021). Dengan meningkatnya tuntutan kualitas layanan logistik, kemampuan SDM dalam memahami prosedur halal, menjaga integritas rantai pasok, serta mengoperasikan sistem berbasis teknologi menjadi sangat penting.

Salah satu strategi yang banyak diterapkan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah **pelatihan kompetensi**. Pelatihan kompetensi berbasis syariah tidak hanya bertujuan meningkatkan pengetahuan teknis mengenai logistik halal, tetapi juga memperkuat nilai-nilai etika kerja Islami seperti amanah, istiqamah, profesionalitas, dan tanggung jawab (Radiansyah, Munawaroh, & ..., 2024). Kompetensi berbasis syariah ini diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh rantai logistik tidak hanya efisien, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai halal dan thayyib. Namun, dalam praktiknya, belum semua perusahaan logistik mampu memberikan pelatihan yang terstruktur, berkelanjutan, dan terstandarisasi sesuai kebutuhan industri halal.

Kondisi ini mencerminkan adanya **gap kompetensi SDM** di tingkat operasional maupun manajerial dalam industri halal logistik Indonesia. Banyak pekerja belum memahami secara mendalam prinsip halal assurance system, manajemen risiko

kontaminasi silang, serta pengelolaan barang halal–non-halal. Tanpa kompetensi yang memadai, risiko terjadinya kesalahan operasional meningkat, yang dapat berakibat pada ketidakefisienan proses, tingginya biaya operasional, dan menurunnya kepercayaan konsumen. Oleh karena itu, pelatihan kompetensi SDM berbasis syariah menjadi elemen fundamental dalam mendukung terciptanya sistem logistik halal yang berdaya saing, memenuhi regulasi, dan efisien secara operasional (Munawaroh, Radiansyah, Ayni, Silalahi, & Pradesyah, 2024).

Selain meningkatkan kompetensi, faktor penting lainnya yang turut memengaruhi efisiensi operasional adalah **kepuasan kinerja karyawan**. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta kecocokan antara nilai perusahaan dan nilai pribadi (Nabilah, 2024). Dalam lingkungan bisnis yang berorientasi syariah, kepuasan juga dapat dibangun melalui kesesuaian antara praktik organisasi dengan prinsip-prinsip Islami, seperti keadilan, transparansi, serta penghargaan yang layak terhadap kontribusi individu.

Ketika SDM merasa puas dan dihargai, motivasi kerja cenderung meningkat, komitmen organisasi semakin kuat, dan produktivitas kerja menjadi lebih baik (Safarilla & Pradesyah, 2023). Hal ini berimplikasi langsung terhadap kelancaran operasional, efektivitas proses, dan minimnya kesalahan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan tingginya tingkat turnover, menurunnya kualitas layanan, serta meningkatnya biaya perbaikan atau rework.

Dalam industri halal logistik, **efisiensi operasional** menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mengelola arus barang, mengendalikan biaya, serta memenuhi tuntutan pasar yang dinamis (Munawaroh, 2021). Efisiensi dapat dilihat dari berbagai aspek seperti kecepatan pengiriman, ketepatan informasi, minimalisasi waste, optimalisasi aset, dan pengurangan biaya operasional. Tantangan efisiensi sering kali muncul akibat kurangnya keterampilan teknis SDM, rendahnya pemahaman terhadap SOP halal, ketidakmampuan mengelola perubahan teknologi, serta tidak optimalnya koordinasi antarproses.

Di sisi lain, tekanan persaingan global membuat perusahaan logistik harus bertransformasi ke arah digitalisasi proses, transparansi informasi, dan peningkatan kualitas layanan. Dalam konteks logistik halal, transformasi ini juga harus

mengakomodasi kebutuhan untuk menjaga kehalalan produk sepanjang perjalanan rantai pasok. Tanpa SDM yang kompeten dan puas dengan kinerjanya, transformasi tersebut sulit diwujudkan secara optimal. Oleh karena itu, keterkaitan antara pelatihan kompetensi SDM berbasis syariah, kepuasan kinerja, dan efisiensi operasional menjadi area penting untuk diteliti secara ilmiah (Ismail & Pradesyah, 2020).

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan maupun efisiensi operasional, serta hubungan antara kepuasan kinerja dengan produktivitas, namun kajian yang mengintegrasikan tiga variabel tersebut dalam konteks industri halal logistik Indonesia masih terbatas. Industri halal logistik memiliki karakteristik unik yang berbeda dari logistik konvensional, terutama terkait persyaratan syariah, sehingga generalisasi hasil penelitian dari sektor umum tidak selalu dapat diterapkan secara langsung.

Melihat urgensi dan kesenjangan penelitian tersebut, perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam mengenai **sejauh mana pelatihan kompetensi SDM berbasis syariah dan kepuasan kinerja dapat memengaruhi efisiensi operasional** pada industri halal logistik di Indonesia (Wahyuni, Hafiz, & Pradesyah, 2016). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif empiris mengenai peran fundamental SDM dalam mendukung keberlanjutan dan daya saing industri halal nasional.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan logistik halal sebagai acuan dalam menyusun program pelatihan yang efektif, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, serta merumuskan strategi manajemen SDM yang lebih selaras dengan nilai-nilai syariah. Sementara secara akademis, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai manajemen SDM berbasis syariah dan memberikan pemahaman baru mengenai faktor-faktor kunci peningkat efisiensi operasional pada sektor halal logistik. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan kontribusi nyata dalam mendukung penguatan ekosistem halal nasional, khususnya melalui peningkatan kualitas SDM dan optimalisasi proses operasional pada industri halal logistik di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

1. SDM Syariah

Konsep Sumber Daya Manusia (SDM) Syariah lahir dari kebutuhan untuk mengelola tenaga kerja dengan pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada

produktivitas, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai moral dan spiritual dalam setiap aktivitas kerja. Dalam perspektif Islam, manusia dipandang sebagai khalifah di bumi yang memikul amanah untuk menjalankan tugas secara benar, jujur, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak dapat dilepaskan dari prinsip-prinsip etika dan spiritualitas yang menjadi dasar ajaran syariah. SDM tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, melainkan juga sebagai individu yang memiliki potensi akal, moral, dan jiwa yang harus diarahkan secara seimbang agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Lubis, Matondang, & Cahyani, 2023).

Pengelolaan SDM Syariah berangkat dari keyakinan bahwa setiap aktivitas kerja merupakan bagian dari ibadah. Dengan demikian, kualitas kerja tidak hanya diukur dari seberapa besar output yang dihasilkan, tetapi juga dari niat, integritas, dan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut (Pradesyah, 2020). Hal ini membuat konsep SDM Syariah menekankan aspek akhlak, amanah, keadilan, dan profesionalitas sebagai unsur utama. Dalam organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip syariah, karyawan diharapkan tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter moral yang kuat sehingga dapat menjaga integritas organisasi dan memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar syariah.

Nilai amanah menjadi salah satu fondasi penting dalam teori SDM Syariah. Setiap individu berkewajiban menjaga kepercayaan yang diberikan kepadanya, baik dalam bentuk pekerjaan, informasi, maupun fasilitas organisasi. Amanah mendorong karyawan untuk bekerja dengan jujur dan menghindari segala bentuk manipulasi atau penyelewengan. Selain amanah, prinsip keadilan juga menjadi dasar dalam hubungan antara organisasi dan karyawan. Islam menekankan perlunya keadilan dalam pembagian tugas, pemberian kompensasi, kesempatan berkembang, serta penilaian kinerja. Ketidakadilan dalam organisasi tidak hanya berdampak pada moral dan motivasi kerja, tetapi juga berpotensi merusak keberkahan dan kelancaran operasional (Zulfayani et al., 2023).

Ihsan, atau bekerja secara optimal seolah-olah diawasi oleh Allah, juga menjadi elemen kunci dalam SDM Syariah. Nilai ini mendorong pekerja untuk melakukan tugas dengan kualitas terbaik, penuh ketelitian, dan menjauhi sikap asal-asalan. Ihsan menghasilkan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas dan perbaikan berkelanjutan, sehingga sangat mendukung efisiensi operasional. Selain itu, prinsip syura atau musyawarah menciptakan hubungan kerja yang lebih partisipatif, di mana

karyawan merasa dilibatkan dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan. Ini dapat meningkatkan keterikatan emosional mereka terhadap organisasi dan memperkuat loyalitas kerja.

Pengembangan kompetensi dalam perspektif SDM Syariah tidak hanya menyentuh aspek keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembinaan spiritual dan moral. Pelatihan yang diberikan harus membantu karyawan memahami prinsip syariah yang relevan dengan pekerjaannya, termasuk dalam konteks industri halal seperti logistik halal yang memiliki aturan khusus terkait proses penyimpanan, pengangkutan, dan penanganan produk halal. Pelatihan berbasis syariah memungkinkan karyawan lebih memahami risiko operasional, pentingnya menjaga kehalalan produk, serta konsekuensi moral dan sosial dari setiap tindakan yang dilakukan. Dengan demikian, pelatihan semacam ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat etika profesi dan kesadaran tanggung jawab terhadap masyarakat.

SDM Syariah memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan SDM konvensional. Mereka cenderung memiliki etos kerja Islami yang mengutamakan disiplin, ketekunan, dan kejujuran dalam menjalankan tugas. Selain itu, mereka berorientasi pada nilai, bukan hanya pada hasil material. Artinya, motivasi kerja tidak hanya didasarkan pada kompensasi atau penghargaan, tetapi juga pada rasa tanggung jawab spiritual dan moral. Karakteristik ini menjadikan SDM Syariah sebagai aset strategis bagi organisasi, terutama di sektor halal yang sangat sensitif terhadap isu kepatuhan dan integritas (Umbara & Supandi, 2022).

Keberadaan SDM Syariah sangat penting dalam meningkatkan efisiensi operasional. SDM yang memiliki integritas tinggi cenderung bekerja lebih disiplin dan teliti, sehingga mengurangi kesalahan yang dapat menghambat kelancaran proses operasional. Mereka juga lebih patuh terhadap prosedur, termasuk SOP halal yang mengatur proses secara ketat untuk menghindari kontaminasi atau pelanggaran syariah. Nilai-nilai etika seperti kejujuran dan tanggung jawab mendorong SDM untuk menjaga akurasi data, melaporkan keadaan yang sebenarnya, serta cepat menangani masalah operasional tanpa menundanya. Semua ini berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja dan menurunkan biaya operasional.

Dalam konteks industri halal logistik, SDM Syariah memiliki peran yang sangat krusial. Mereka tidak hanya memastikan proses berjalan efisien, tetapi juga menjaga integritas halal dari awal hingga akhir rantai pasok. Pengetahuan mengenai halal

assurance system, manajemen risiko, serta standar baku halal menjadi keahlian penting yang harus dimiliki. Ketika SDM memahami nilai syariah dan menginternalisasinya dalam pekerjaan, maka organisasi akan lebih mampu mencapai efisiensi operasional sekaligus mematuhi prinsip halal yang menjadi dasar keberadaan industri ini.

2. Kepuasan Kinerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi karena berkaitan langsung dengan perilaku, motivasi, serta kinerja individu di tempat kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif atau negatif yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk terhadap aspek-aspek yang terkait dengan lingkungan kerja, tanggung jawab, pengakuan, hubungan dengan rekan kerja, serta sistem kompensasi. Kepuasan muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan individu dan realitas yang diterimanya di dunia kerja (Susanti, 2020). Jika pengalaman kerja melebihi atau sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan akan merasa puas; sebaliknya, ketidakcocokan antara harapan dan kenyataan dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Secara psikologis, kepuasan kerja terkait erat dengan kebutuhan dasar manusia. Ketika kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat dipenuhi melalui pekerjaan, maka rasa puas cenderung meningkat. Dalam praktiknya, kepuasan kerja tidak hanya bersumber dari faktor material seperti gaji atau fasilitas, tetapi juga dari faktor emosional dan moral, seperti penghargaan yang diberikan atasan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang harmonis (Suryadi & Karyono, 2022). Bahkan dalam banyak penelitian modern, kepuasan kerja lebih sering dikaitkan dengan faktor non-materi karena faktor tersebut memiliki kontribusi besar dalam menciptakan rasa nyaman dan motivasi yang berkelanjutan.

Kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap perlakuan organisasi. Persepsi tentang keadilan, keterbukaan, dan transparansi dalam sistem penilaian kinerja, pembagian tugas, serta pemberian penghargaan turut menentukan apakah seorang karyawan merasa dihargai atau tidak. Ketika karyawan merasakan ketidakadilan, baik dari aspek kompensasi maupun hubungan interpersonal, kepuasan kerja dapat menurun secara signifikan. Sebaliknya, ketika organisasi menerapkan kebijakan yang adil dan memberikan kesempatan yang setara kepada semua karyawan, tingkat kepuasan cenderung meningkat.

Dalam konteks pekerjaan yang berbasis nilai, termasuk organisasi yang menerapkan prinsip syariah, kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari sisi material tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan tersebut selaras dengan nilai-nilai pribadi dan spiritual karyawan (Sulaeman & Surahman, 2022). Bagi karyawan yang bekerja dalam lingkungan syariah, pemenuhan aspek moral seperti kejujuran, amanah, dan keadilan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika lingkungan kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengekspresikan nilai-nilai moral dan spiritualnya, maka mereka cenderung merasakan kenyamanan dan kedekatan emosional dengan organisasi. Hal ini kemudian memunculkan rasa bangga dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan motivasi dan kinerja. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan komitmen lebih tinggi terhadap organisasi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan memiliki dorongan untuk memberikan hasil terbaik. Mereka lebih disiplin, lebih produktif, serta lebih mampu beradaptasi dengan perubahan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan berbagai dampak negatif seperti penurunan produktivitas, konflik, absensi tinggi, bahkan keputusan untuk meninggalkan perusahaan. Secara operasional, ketidakpuasan karyawan sering kali memicu inefisiensi karena meningkatnya kesalahan kerja, berkurangnya perhatian terhadap detail, serta melemahnya kolaborasi di antara anggota tim.

Dalam industri halal logistik, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih krusial karena pekerjaan di sektor ini memerlukan tingkat ketelitian yang tinggi, kepatuhan terhadap standar halal, serta konsistensi dalam menjaga integritas rantai pasok. Karyawan yang puas biasanya bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai SOP, mengurangi risiko kesalahan operasional, serta menjaga kehalalan produk dalam setiap tahapan pengelolaannya (Adawiyah, Mustika, Utama, & Pradesyah, 2020). Ketelitian dan kehati-hatian ini tidak hanya berasal dari kemampuan teknis, tetapi juga dari kondisi psikologis yang stabil dan rasa bangga terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam industri halal tidak hanya relevan untuk kinerja individu, tetapi juga berpengaruh pada kepatuhan syariah dan efisiensi operasional secara keseluruhan.

Selain itu, kepuasan kerja berperan dalam membentuk loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung memiliki keinginan untuk bertahan lebih lama di organisasi. Hal ini sangat bermanfaat bagi perusahaan karena

mengurangi tingkat turnover, menjaga stabilitas operasional, dan menghemat biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja sering kali menyebabkan karyawan mencari peluang lain di luar organisasi, yang akhirnya mengganggu kelancaran proses bisnis.

Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, termasuk pada industri halal logistik. Kepuasan tidak hanya berdampak pada motivasi dan perilaku individu, tetapi juga pada kualitas layanan, efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap prinsip syariah. Organisasi yang mampu memahami faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja dan mengelolanya secara efektif akan lebih mudah menciptakan karyawan yang termotivasi, berintegritas, dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.

3. Efisiensi Operasional

Efisiensi operasional merupakan salah satu indikator kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber dayanya untuk menghasilkan output secara optimal. Secara umum, efisiensi operasional menggambarkan kemampuan perusahaan dalam meminimalkan pemborosan, meningkatkan produktivitas, serta mengoptimalkan setiap proses agar dapat memberikan hasil yang maksimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal (Kurbani, Adelia, & Novalia, 2024). Efisiensi tidak hanya terkait dengan penghematan biaya, tetapi juga mencakup kecepatan, ketepatan, koordinasi, akurasi, dan konsistensi dalam menjalankan aktivitas operasional. Oleh karena itu, efisiensi operasional menjadi elemen strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif, terutama di industri yang memiliki kompleksitas tinggi dan tuntutan standar tertentu, seperti industri halal logistik.

Dalam perspektif manajemen operasi, efisiensi tercapai ketika alur kerja mampu berjalan lancar tanpa hambatan yang menyebabkan keterlambatan atau peningkatan biaya. Setiap proses harus dirancang sedemikian rupa sehingga mampu meminimalkan kesalahan, mengurangi waktu tunggu, dan mengoptimalkan kapasitas. Keberhasilan efisiensi dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti waktu proses yang lebih singkat, tingkat kesalahan atau defect yang rendah, penggunaan aset yang lebih efektif, serta penurunan biaya operasional secara keseluruhan. Dengan demikian, efisiensi

merupakan refleksi dari kualitas pengelolaan proses internal yang dilakukan oleh sebuah organisasi (Jayanti, Putri, & Madina, 2024).

Efisiensi operasional juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, teknologi, prosedur kerja, serta kemampuan organisasi dalam mengelola informasi dan komunikasi. SDM yang kompeten akan mampu menjalankan tugas secara tepat dan cepat, mengurangi risiko kesalahan, serta menjaga konsistensi output. Teknologi yang memadai mendukung percepatan proses, meningkatkan akurasi, dan memudahkan integrasi aktivitas antarbagian. Sementara itu, prosedur kerja yang jelas dan sistematis menciptakan standar bagi setiap aktivitas operasional sehingga mengurangi ketidakpastian dan meminimalkan variasi yang tidak diperlukan. Ketepatan komunikasi juga berperan penting, karena misinformasi dapat menyebabkan keterlambatan, ketidaksesuaian produk, atau kesalahan distribusi.

Dalam konteks logistik, efisiensi operasional menjadi faktor penentu dalam menjaga kelancaran arus barang dan informasi. Proses seperti penyimpanan, pengemasan, pengangkutan, dan distribusi membutuhkan koordinasi yang tinggi. Ketidakefisienan pada salah satu proses dapat menimbulkan efek domino yang mengganggu keseluruhan rantai pasok. Misalnya, keterlambatan dalam proses sortir dapat mengakibatkan keterlambatan pengiriman; kesalahan pencatatan data dapat menyebabkan kekeliruan dalam pengiriman; atau ketidakakuratan dalam penanganan barang dapat menimbulkan biaya tambahan (Wulandari & Pradesyah, 2023). Dengan meningkatnya permintaan terhadap layanan logistik yang cepat, tepat, dan transparan, perusahaan dituntut untuk memiliki sistem operasional yang efisien agar mampu bersaing di pasar yang semakin kompetitif.

Efisiensi operasional juga sangat terkait dengan kepatuhan terhadap standar dan prosedur. Dalam industri halal logistik, hal ini menjadi lebih kompleks karena perusahaan tidak hanya dituntut untuk memastikan kelancaran proses, tetapi juga harus menjaga integritas halal produk sepanjang perjalanan rantai pasok. Setiap aktivitas mulai dari penerimaan, penyimpanan, pemisahan barang halal dan non-halal, hingga distribusi harus mengikuti standar halal yang ketat (Pradesyah, 2023). Jika SDM tidak kompeten atau tidak mematuhi prosedur, risiko terjadinya kontaminasi silang meningkat dan dapat merusak kehalalan produk. Hal ini bukan hanya menimbulkan kerugian materi, tetapi juga dapat merusak reputasi perusahaan. Oleh

karena itu, efisiensi dalam industri halal tidak sekadar tentang kecepatan atau biaya, tetapi juga tentang ketelitian, kepatuhan, dan pengendalian risiko.

Selain faktor teknis, aspek perilaku dan budaya organisasi juga memengaruhi efisiensi operasional. Organisasi dengan budaya kerja disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada kualitas cenderung mencapai efisiensi lebih tinggi dibandingkan organisasi yang memiliki budaya kerja kurang terstruktur. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dan integritas tinggi akan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya sehingga mengurangi potensi kesalahan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh konflik, minim komunikasi, dan kurang transparan dapat menciptakan hambatan operasional dan menurunkan efisiensi (Aqdilla & Pradesyah, 2022).

Efisiensi operasional juga menjadi bagian penting dalam strategi keberlanjutan organisasi. Efisiensi yang baik dapat menekan biaya operasional, meningkatkan kualitas layanan, dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Dengan efisiensi yang tinggi, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih produktif, mengurangi pemborosan energi, dan meningkatkan profitabilitas. Dalam jangka panjang, efisiensi membantu perusahaan tetap kompetitif meskipun menghadapi tekanan eksternal seperti perubahan teknologi, fluktuasi permintaan pasar, atau peningkatan biaya operasional.

Dalam industri halal logistik, tuntutan efisiensi semakin tinggi karena persaingan tidak hanya terjadi dengan sesama penyedia jasa halal, tetapi juga dengan perusahaan logistik konvensional yang terus mengembangkan teknologi dan sistem operasional yang lebih modern (Ismail & Pradesyah, 2020). Oleh karena itu, perusahaan halal harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai syariah dengan praktik manajemen modern untuk menciptakan efisiensi yang tidak hanya mengedepankan efektivitas proses, tetapi juga mematuhi prinsip halal dan etika Islam. Integrasi ini menjadikan efisiensi operasional pada industri halal sebagai konsep yang tidak hanya teknis, tetapi juga bernilai moral dan strategis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Pelatihan Kompetensi SDM Berbasis Syariah (X1)* dan *Kepuasan Kinerja (X2)* terhadap *Efisiensi Operasional Industri Halal Logistik (Y)*.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran hubungan antarvariabel secara terukur dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik.

Data penelitian dikumpulkan melalui **angket berbasis Google Form**, yang disebarakan secara daring kepada karyawan dan manajemen operasional pada perusahaan logistik halal di Indonesia. Metode ini dipilih karena memberikan fleksibilitas akses bagi responden serta mampu mempercepat proses pengumpulan data dalam jumlah besar. Google Form juga mempermudah peneliti dalam melakukan rekapitulasi data secara otomatis sehingga lebih efisien dan mengurangi potensi kesalahan input.

Instrumen penelitian disusun menggunakan **skala Likert** dengan lima tingkat penilaian. Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terkait variabel penelitian. Variabel *Pelatihan Kompetensi SDM Syariah* (X1) mencakup indikator materi pelatihan, kesesuaian nilai syariah, peningkatan kompetensi, dan penerapan etika kerja syariah. Variabel *Kepuasan Kinerja* (X2) diukur melalui indikator kepuasan terhadap hasil kerja, penghargaan, dukungan lingkungan kerja, dan perasaan bermakna dalam menjalankan tugas. Sementara itu, variabel *Efisiensi Operasional* (Y) mencakup aspek ketepatan waktu, kecepatan proses, pengurangan biaya operasional, akurasi layanan, serta optimalisasi sumber daya.

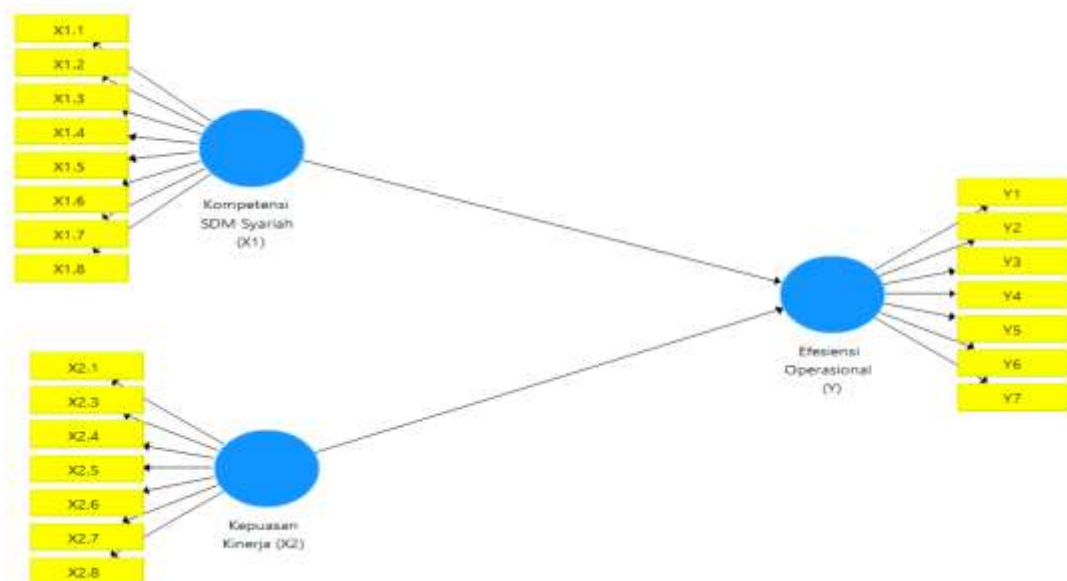
Sebelum dilakukan analisis, instrumen diuji menggunakan **uji validitas dan reliabilitas** melalui aplikasi **SmartPLS**. SmartPLS dipilih karena mampu menganalisis model dengan variabel laten dan indikator reflektif secara lebih komprehensif. Prosedur pengujian mencakup **outer model** dan **inner model**. Pada pengujian outer model, dilakukan uji *convergent validity* melalui nilai *loading factor*, AVE, dan *composite reliability* untuk memastikan kualitas indikator dalam mengukur variabel. Selanjutnya, dilakukan uji *discriminant validity* menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan HTMT untuk memastikan tiap variabel memiliki karakteristik konsep yang berbeda. Untuk pengujian inner model, SmartPLS digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel melalui uji koefisien jalur (*path coefficient*), nilai R-square, serta uji signifikansi menggunakan *bootstrapping*. Hasil bootstrapping memberikan nilai T-statistics dan P-values sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pengaruh masing-masing variabel.

- 1 H0 Tidak ada pengaruh Pelatihan Kompetensi SDM Syariah (X1) Terhadap Efisiensi Operasional Industri Halal Logistik (Y) Di Indonesia
Ha Ada pengaruh Pelatihan Kompetensi SDM Syariah (X1) Terhadap Efisiensi Operasional Industri Halal Logistik (Y) Di Indonesia
- 2 H0 Tidak ada pengaruh Kepuasan Kinerja (X2) Terhadap Efisiensi Operasional Industri Halal Logistik (Y) Di Indonesia
Ha Ada pengaruh Kepuasan Kinerja (X2) Terhadap Efisiensi Operasional Industri Halal Logistik (Y) Di Indonesia

HASIL DAN PEMBAHASAN

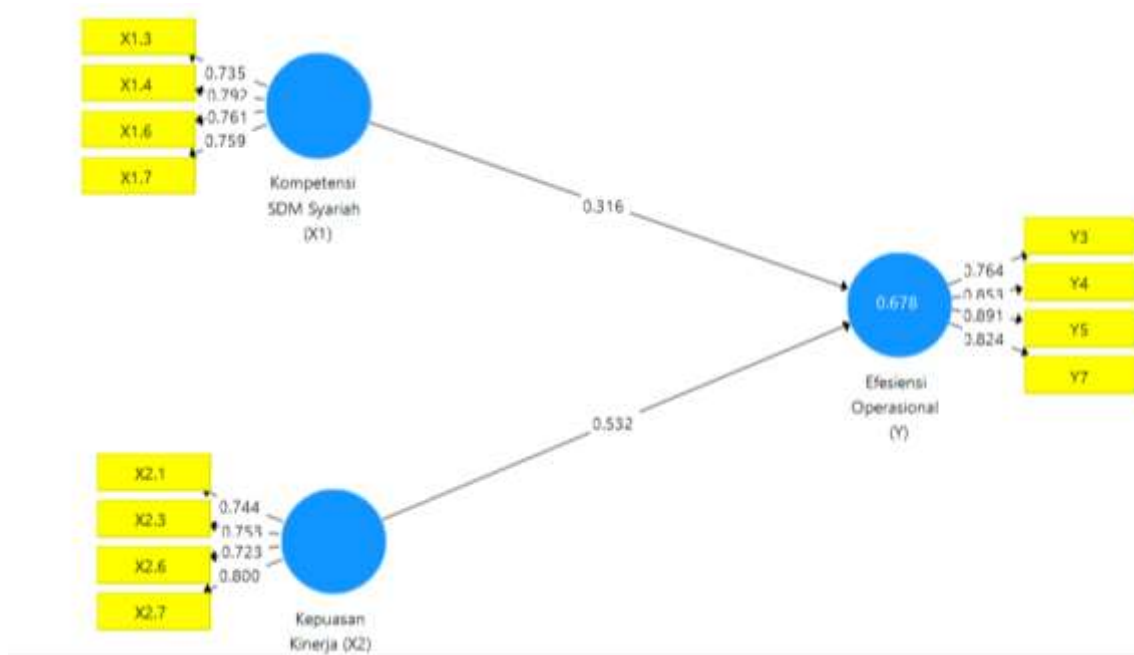
Hasil

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dimana alat analisis yang digunakan smartPLS di dalam melakukan pengolahan data yang didapatkan dari hasil penyebaran angket. Pada penelitian yang dilakukan, variabel Kompetensi SDM Syariah (X1) dirancang dengan 8 pernyataan, kemudian variabel Kepuasan Kinerja (X2) dirancang dengan 8 pernyataan, dan variabel Efisiensi Operasional (Y) dirancang 7 pernyataan, adapun gambaran dari operasional sebagai berikut :



Gambar 1. Kuisisioner Penelitian Yang Disebarkan Ke Responden

Gambar ini menunjukkan tampilan kuisisioner penelitian yang dibagikan melalui Google Form kepada responden. Kuisisioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan terkait variabel Pelatihan Kompetensi SDM Syariah, Kepuasan Kinerja, dan Efisiensi Operasional. Penyajian gambar ini memperlihatkan bahwa instrumen penelitian disusun secara terstruktur, menggunakan skala Likert, dan telah dirancang untuk memudahkan responden dalam mengisi setiap item secara daring. Penggunaan Google Form mendukung efisiensi distribusi dan pengumpulan data dalam jumlah besar. Setelah itu dilakukan pengujian outer loading, dengan hasil :



Gambar.2 Hasil Uji Outer Loading

Gambar ini menampilkan hasil visual dari analisis *outer loading* SmartPLS untuk seluruh indikator pada variabel X1, X2, dan Y. Diagram tersebut memperlihatkan nilai loading factor masing-masing item yang menghubungkan indikator dengan konstraknya. Hasil yang ditampilkan menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki loading di atas batas minimum 0,7, menandakan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki kontribusi yang baik dalam mengukur konstruk laten. Visualisasi ini memudahkan peneliti melihat keandalan masing-masing indikator dalam model pengukuran. Kemudian hasil ini dikonfirmasi dengan tabel outer loading sebagai berikut :

Tabel.1. Hasil Uji Outer Loading

	Efisiensi Operasional (Y)	Kepuasan Kinerja (X2)	Kompetensi SDM Syariah (X1)
X1.3			0,735

X1.4			0,792
X1.6			0,761
X1.7			0,759
X2.1		0,744	
X2.3		0,753	
X2.6		0,723	
X2.7		0,800	
Y3	0,764		
Y4	0,853		
Y5	0,891		
Y7	0,824		

Tabel ini menyajikan nilai *outer loading* dari seluruh indikator variabel. Setiap nilai loading berada pada rentang 0,723–0,891. Nilai tertinggi terdapat pada indikator Y5 (0,891), sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator X2.6 (0,723). Semua nilai di atas 0,7 menunjukkan bahwa variabel Efisiensi Operasional (Y), Kepuasan Kinerja (X2), dan Kompetensi SDM Syariah (X1) memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator-indikator dalam tabel ini dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam model pengukuran. Selanjutnya dilakukan pengujian Construct dengan hasil sebagai berikut :

Tabel.2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Efesiensi Operasional (Y)	0,853	0,857	0,901	0,696
Kepuasan Kinerja (X2)	0,751	0,761	0,842	0,571
Kompetensi SDM Syariah (X1)	0,764	0,776	0,847	0,581

Tabel.3. Collinearity Statistics (VIF)

	VIF
X1.3	1,411
X1.4	1,496
X1.6	1,736
X1.7	1,722
X2.1	1,555
X2.3	1,482
X2.6	1,310
X2.7	1,541
Y3	1,958
Y4	2,476

Y5	2,870
Y7	2,287

Tabel ini menampilkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua indikator. Nilai VIF berada pada rentang 1,310–2,870, jauh di bawah batas kritis 5. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara indikator dalam variabel yang sama. Kondisi ini memperkuat validitas model pengukuran karena setiap indikator mampu berdiri sendiri tanpa saling memengaruhi secara berlebihan.

Tabel. 4. Path Coefficients

	Efisiensi Operasional (Y)	Kepuasan Kinerja (X2)	Kompetensi SDM Syariah (X1)
Efisiensi Operasional (Y)			
Kepuasan Kinerja (X2)	0,532		
Kompetensi SDM Syariah (X1)	0,316		

Tabel ini menunjukkan nilai koefisien jalur pada model struktural. Kepuasan Kinerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,532 terhadap Efisiensi Operasional (Y), sedangkan Pelatihan Kompetensi SDM Syariah (X1) memiliki pengaruh sebesar 0,316 terhadap Y. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Variabel X2 memiliki kekuatan pengaruh yang lebih besar dibandingkan X1. Temuan ini penting untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel.

Tabel.5. R square

	R Square	R Square Adjusted
Efisiensi Operasional (Y)	0,678	0,665

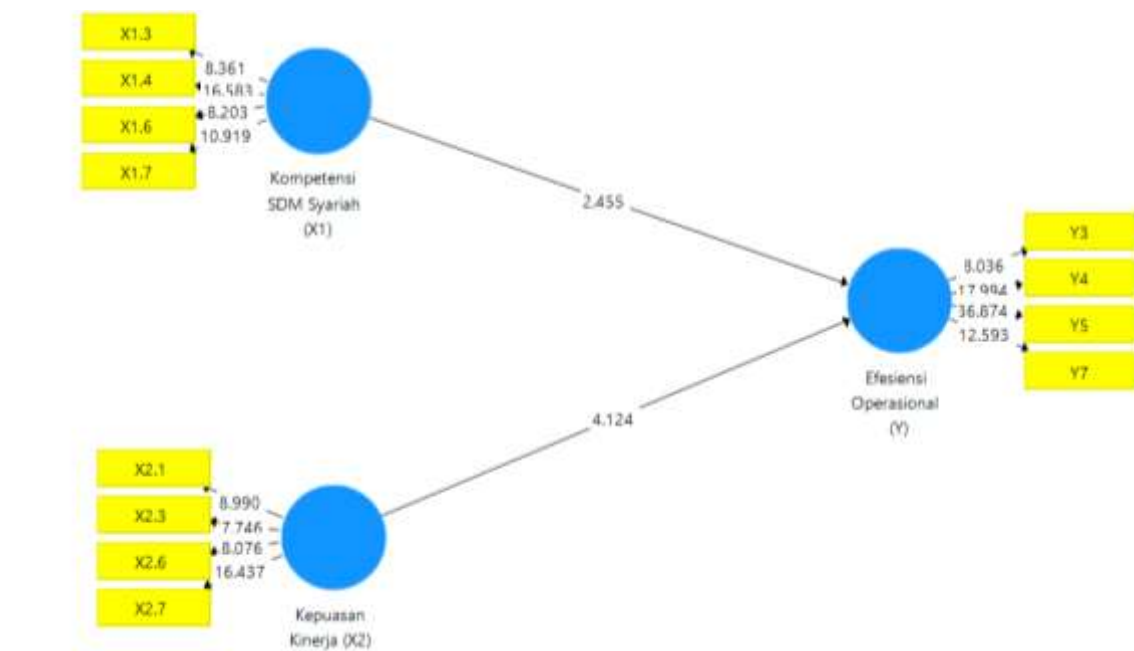
Tabel ini menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,678 untuk variabel Efisiensi Operasional (Y). Artinya, variabel Pelatihan Kompetensi SDM Syariah dan Kepuasan Kinerja secara simultan mampu menjelaskan 67,8% variasi Efisiensi Operasional. Nilai R Square Adjusted sebesar 0,665 menunjukkan tingkat penyesuaian model yang tetap kuat. Nilai ini termasuk kategori *substantial* dalam model PLS, memperlihatkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi signifikan terhadap efisiensi operasional.

Tabel.6. Uji Statistik

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values

Kepuasan Kinerja (X2) -> Efisiensi Operasional (Y)	0,532	0,538	0,129	4,124	0,000
Kompetensi SDM Syariah (X1) -> Efisiensi Operasional (Y)	0,316	0,319	0,129	2,455	0,014

Tabel ini menyajikan hasil uji signifikansi (*t-statistic* dan *p-value*) untuk masing-masing hubungan antarvariabel. Pengaruh Kepuasan Kinerja (X2) terhadap Efisiensi Operasional (Y) memiliki nilai $t = 4,124$ dan $p = 0,000$, menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan. Sementara itu, Pelatihan Kompetensi SDM Syariah (X1) terhadap Efisiensi Operasional (Y) memiliki nilai $t = 2,455$ dan $p = 0,014$, yang juga signifikan pada tingkat 5%. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel independen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional.



Gambar.3. Hasil Uji Statistik

Gambar ini merupakan representasi visual dari hasil *bootstrapping* SmartPLS yang memperlihatkan kekuatan hubungan antarvariabel. Jalur yang menghubungkan X2 → Y dan X1 → Y ditampilkan dengan nilai koefisien masing-masing. Visualisasi ini memperlihatkan bahwa kedua jalur bersifat positif dan signifikan, mendukung temuan tabel sebelumnya. Diagram ini membantu memperjelas struktur hubungan antarvariabel secara komprehensif dalam model penelitian.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan Kompetensi SDM Syariah (X1), Kepuasan Kinerja (X2), dan Efisiensi Operasional (Y) berada dalam kategori baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *outer loading* yang disajikan dalam Tabel 1, di mana seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,70. Rentang nilai loading antara 0,723 hingga 0,891 menunjukkan bahwa item-item pernyataan yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk laten secara memadai. Dengan demikian, indikator yang diukur oleh responden memiliki konsistensi dan validitas konvergen yang kuat, sehingga layak digunakan dalam model penelitian.

Selain itu, hasil pengujian reliabilitas melalui Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi standar reliabilitas yang baik. Nilai Composite Reliability untuk seluruh variabel berada pada kisaran 0,842 hingga 0,901, yang berarti konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 pada masing-masing variabel semakin menegaskan bahwa instrumen penelitian mampu menangkap lebih dari setengah varians indikatornya. Dengan demikian, model pengukuran secara keseluruhan telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konstruk yang memadai.

Hasil pengujian collinearity melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki VIF di bawah 5, dengan rentang nilai 1,310 hingga 2,870. Hal ini menandakan tidak adanya masalah multikolinearitas antarindikator dalam variabel yang sama. Dengan kata lain, setiap indikator berdiri sendiri dalam menjelaskan variabelnya tanpa terjadi tumpang tindih yang berlebihan. Temuan ini penting untuk memastikan bahwa hasil analisis struktural tidak dipengaruhi oleh korelasi antarindikator yang terlalu tinggi.

Selanjutnya, pada pengujian model struktural (inner model), hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kinerja (X2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap Efisiensi Operasional (Y). Nilai koefisien sebesar 0,532, dengan t-statistic 4,124 dan p-value 0,000, menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kinerja karyawan, semakin tinggi pula efisiensi operasional yang dicapai perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori manajemen kinerja yang menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi, bekerja lebih teliti, disiplin, serta memiliki motivasi intrinsik dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional. Dalam konteks industri halal logistik, kepuasan kinerja berperan penting

dalam mendorong karyawan menjaga ketepatan proses, menghindari kesalahan penanganan, serta mengikuti SOP halal secara konsisten.

Variabel Pelatihan Kompetensi SDM Syariah (X1) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Operasional (Y), dengan nilai koefisien 0,316, t-statistic 2,455, dan p-value 0,014. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis syariah yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan pemahaman mereka terhadap nilai-nilai integritas, amanah, prosedur halal, dan kompetensi teknis yang diperlukan dalam proses logistik. Pelatihan tersebut tidak hanya membangun keahlian teknis, tetapi juga membentuk kesadaran moral karyawan dalam menjaga kehalalan produk dan memastikan proses operasional berjalan sesuai ketentuan. Dengan meningkatnya kompetensi ini, proses operasional menjadi lebih cepat, tepat, serta minim kesalahan, sehingga berdampak pada peningkatan efisiensi perusahaan.

Pada hasil analisis koefisien determinasi (R Square), nilai sebesar 0,678 menunjukkan bahwa dua variabel independen, yaitu Pelatihan Kompetensi SDM Syariah dan Kepuasan Kinerja, mampu menjelaskan 67,8% variasi Efisiensi Operasional. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat, sehingga model penelitian dapat dikatakan memiliki kemampuan prediktif yang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek sumber daya manusia, baik dari sisi pelatihan maupun kepuasan kinerja, merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam menciptakan proses operasional yang efisien di sektor logistik halal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mempertegas pentingnya peran SDM dalam peningkatan efisiensi operasional. Pelatihan kompetensi berbasis syariah memberikan bekal pengetahuan dan etika kerja yang khas dalam industri halal, sedangkan kepuasan kinerja memberikan dorongan psikis dan motivasional yang memengaruhi perilaku kerja produktif. Kedua variabel ini, ketika dikelola dengan baik, mampu menghasilkan SDM yang kompeten, berintegritas, dan berkomitmen tinggi sehingga dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja operasional perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa **Pelatihan Kompetensi SDM Syariah** dan **Kepuasan Kinerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Efisiensi Operasional** pada industri halal logistik di Indonesia. Kepuasan kinerja terbukti memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan pelatihan kompetensi, yang berarti

peningkatan kepuasan karyawan—baik melalui penghargaan, lingkungan kerja, maupun pencapaian kinerja—akan berdampak langsung pada meningkatnya efisiensi proses operasional. Pelatihan kompetensi berbasis syariah juga memainkan peran penting karena mampu membentuk kemampuan teknis sekaligus nilai-nilai etis karyawan dalam menjalankan prosedur halal. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa penguatan SDM melalui pelatihan syariah dan peningkatan kepuasan kerja merupakan strategi kunci untuk mendorong efisiensi operasional industri halal logistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Mustika, A., Utama, A. M., & Pradesyah, R. (2020). *Maslahah Maslahah*. 1(1), 49–58. <https://doi.org/10.30596/maslahah.v>
- Aqdilla, T. M., & Pradesyah, R. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sumatera Utara. *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 2(4), 827–848.
- Ismail, A., & Pradesyah, R. (2020). SHARIA MENTAL ACCOUNTING IN THE DEVELOPMENT OF HALAL MSMEs FOR GENERATION Z IN MEDAN CITY Abdul. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 6(July), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ijse.v6i3.3952>
- Jayanti, P., Putri, N. Y., & Madina, S. N. (2024). Penggunaan QRIS Oleh UMKM Sebagai Praktik Usaha Dengan Gaya Hidup Cashless Di Era Digitalisasi. *Journal of International pdfs.semanticscholar.org*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/6983/6e243ecc6844f68779fa545565087ef95aaf.pdf>
- Julistia, C. E., Nasution, A. S., Imfazu, M. Y., & Pradesyah, R. (2021). Analisis Ekosistem Halal Value Chain Pada Umkm Di Kota Medan. *Al-Muaddib : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 6(2), 247–255. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/muaddib.v6i2.247-255>
- Kurbani, A., Adelia, A., & Novalia, N. (2024). Pengaruh Persepsi Kemanfaatan QRIS Dan Kemudahan QRIS Terhadap Efisiensi Pembayaran Digital Pada Mahasiswa Universitas PGRI Palembang. *Innovative: Journal Of Social* Retrieved from <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/14491>
- Lubis, R., Matondang, Z., & Cahyani, U. E. (2023). Key Success Factors Islamic Human Resources in North Sumatera Islamic Banking With Analytical Network Process (ANP). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(3), 898–907. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.3.898>
- Maghfirah, F., & Andriani, F. (2022). *Halal Agriculture Sebagai Tawaran Produk Baru*. 4, 91–100.
- Munawaroh. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Mandiri (Studi Kasus Pada Kantor Cabang Pembantu Pulo Brayon Medan). *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(1). <https://doi.org/10.30596/aghniya.v3i1.5848>
- Munawaroh, Radiansyah, M., Ayni, C., Silalahi, P., & Pradesyah, R. (2024). *Pengaruh Inovasi Produk, Pemahaman Sertifikat Halal, dan Literasi Produk Terhadap Keputusan Generasi Milenial Membeli Produk Kosmetik*. 6(2), 229–241.

- Nabilah, F. R. (2024). Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Dan Religiusitas Terhadap Minat Mahasiswa Menabung Di Bank Syariah (Studi Mahasiswa FAI UMSU). *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*. Retrieved from <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/AGHNIYA/article/view/20781>
- Pradesyah, R. (2020). *Al-Sharf Al-Sharf Jurnal Ekonomi Islam*. 1(2), 113–122. Retrieved from <https://ejournalilmiah.com/index.php/Mudharib/article/view/65>
- Pradesyah, R. (2023). Digital Marketing and Product Literacy on Generation Z' Interest in Using Sharia Banks. *UPMI Proceeding Series*, 1(01), 1464–1469.
- Radiansyah, M., Munawaroh, M., & ... (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengelola Bank Wakaf Mikro Mawaridussalam. *Al-Sharf: Jurnal Ekonomi* Retrieved from <https://ejournalilmiah.com/index.php/Mudharib/article/view/11556>
- Safarilla, E., & Pradesyah, R. (2023). Analisis Penerapan Risk Management Sebagai Upaya Efektivitas Pengumpulan Dana Zakat Pada BAZNAS Provinsi SumateraUtara. *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 5(2), 261–280. <https://doi.org/10.30596/aghniya.v5i2.15799>
- Sulaeman, M., & Surahman, M. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH DI KOTA BANJAR. *Perwira Journal of Economics & ...*. Retrieved from <https://ejournal.unperba.ac.id/index.php/pjeb/article/view/76>
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. ... *Ekonomi Dan ...*. Retrieved from <https://jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/view/563>
- Susanti, E. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU BERDASARKAN STATUS SERTIFIKASI PADA SMK DI KECAMATAN SUKARAMI *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin* Retrieved from <https://ejournal.stie-aprin.ac.id/index.php/manajemen/article/view/14>
- Umbara, B. D., & Supandi, A. F. (2022). Analisis Strategi Pengembangan UMKM Halal di Jember dalam Menghadapi Persaingan Pasar Nasional (Studi pada Peluang dan Tantangan). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (JEBI)*. Retrieved from <http://ejurnal.uij.ac.id/index.php/jebi/article/view/1584>
- Wahyuni, S. F., Hafiz, M. S., & Pradesyah, R. (2016). *THE EFFECT OF CONTRIBUTION, ROLE, AND CAPITAL ON MSMEs BUSINESS DEVELOPMENT IN ISLAMIC BANKS WITH HUMAN RESOURCES QUALITY AS A MODERATION VARIABLE* Sri. 6(1), 1–23. Retrieved from <https://www.ejournal.ikhac.ac.id/index.php/ijse/article/view/3044>
- Wulandari, P., & Pradesyah, R. (2023). Ekosistem Perbankan Syariah Dalam Mendukung. *Tabarru'*, 6(November). [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/jtb.2023.vol6\(2\).14183](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/jtb.2023.vol6(2).14183)
- Zulfayani, A., Nurmilasari, N., Nurul Afdhal, A. M., Rahayu, A., Achriaty, N., & Nurfadilla, I. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Terhadap Minat Mahasiswa Menggunakan Produk Dan Layanan Bank Syariah. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 201–207. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.223>