

PENGARUH MANAJEMEN PENGUATAN PROGRAM, TRAINING, DAN SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI ISLAMIC VALUE

Hasdi¹, Supardi², Wisnu Pangga³

¹ Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

² Dosen FBHIS, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

¹muhammadhasdiantoza212@gmail.com, ²supardi@umsida.ac.id,

³wisnu.setiono@umsida.ac.id

Abstrak

Manajemen penguatan program, training, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja di berbagai organisasi. Penelitian ini membahas pendekatan unik yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja melalui program-program pelatihan dan pengembangan SDM. Pemahaman nilai-nilai Islam dalam konteks manajemen dapat memberikan landasan yang kuat untuk membangun budaya kerja yang berorientasi pada keseimbangan antara tuntutan dunia dan akhirat, serta penghormatan terhadap nilai-nilai etika, keadilan, dan keberkahan. Pendekatan ini mendorong pelaksanaan program-program pelatihan yang mencakup aspek keilmuan, kepemimpinan, etika, dan kemampuan interpersonal dengan memperhatikan prinsip-prinsip Islam. Melalui pendekatan ini, karyawan tidak hanya diberikan keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tetapi juga didorong untuk mengembangkan karakter yang kuat, kepemimpinan yang adil, serta rasa tanggung jawab sosial dan spiritual. Hasil penelitian menunjukkan Manajemen Penguatan Program, Training, dan SDM memiliki pengaruh positif, searah dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Melalui Pendekatan Islamic Value baik dilakukan secara terpisah maupun secara bersama-sama. Pengaruh yang searah (positif) artinya, apabila variabel produktivitas kerja ditingkatkan, maka variabel penguatan program, training, dan SDM akan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya, jika variabel bebas mengalami penurunan, maka akan diikuti dengan penurunan pada variabel produktivitas kerja. Memperbaiki indikator praktik dan kebijakan rekrutmen Islami akan menghasilkan pemanfaatan sumber daya yang lebih efisien. Penerapan pelatihan kerja Islami yang efektif dan berkelanjutan akan membantu mencapai tujuan kerja dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Kata kunci: Manajemen Penguatan Program, Training, SDM, Produktivitas Kerja dan Pendekatan Islamic Value

Abstract

Management of program strengthening, training and human resource (HR) development are key elements in increasing work productivity in various organizations. This research discusses a unique approach that integrates Islamic values in an effort to increase work productivity through training and human resource development programs. Understanding Islamic values in the management context can provide a strong foundation for building a work culture that is oriented towards a balance between the demands of this world and the hereafter, as well as respect for ethical values, justice and blessings. This approach encourages the implementation of training programs that cover aspects of science, leadership, ethics and interpersonal skills by paying attention to Islamic principles. Through this approach, employees are not only provided with the technical skills necessary for their jobs, but are also encouraged to develop strong character, fair leadership, and a sense of social and spiritual responsibility. The research results show that Program Strengthening Management, Training and Human Resources have a positive, unidirectional and significant influence on Work Productivity through the Islamic Value Approach, whether carried out separately or together. The influence is in the same direction (positive) meaning, if the work productivity variable is increased, the program strengthening, training and HR variables will increase. Vice versa, if the independent variable

decreases, eating will be followed by a decrease in the work productivity variable. Improving indicators of Islamic recruitment practices and policies will result in more efficient use of resources. Implementing effective and sustainable Islamic work training will help achieve work goals and improve the quality of employee work.

Keywords: Program Strengthening Management, Training, Human Resources, Work Productivity and Islamic Value Approach



© Author(s) 2025

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, produktivitas tenaga kerja sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan menerapkan strategi penguatan program manajemen, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia. Namun, pendekatan holistik berbasis nilai dapat memiliki dampak yang lebih signifikan. Nilai-nilai Islam, seperti etika, keadilan, tanggung jawab sosial, dan kemurahan hati, memberikan panduan komprehensif untuk manajemen SDM. Pendekatan ini menekankan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang yang mempertimbangkan aspek material, spiritual, dan sosial dari kesejahteraan karyawan. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam ke dalam manajemen SDM, organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada pengembangan praktik manajemen yang berkelanjutan, etis, dan berbasis nilai dalam konteks global yang beragam.¹

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang kesuksesan usaha. Memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sangat memberikan keuntungan bagi pengusaha dan karyawannya, terutama dalam hal kesejahteraan karyawan. Selain itu, produktivitas juga menunjukkan etos kerja dan sikap mental positif seorang karyawan. Baik pemilik bisnis maupun karyawan di suatu perusahaan harus melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas.²

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi setiap perusahaan karena mereka terlibat langsung dan berperan aktif dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Perusahaan harus memprioritaskan karyawannya dengan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan

¹Badar, K., Aboramadan, M., Alhabil, W., Dahleez, K. A., & Farao, C. (2023). Does employee relations climate mediate the effect of Islamic work ethics on organizational performance? Evidence from Qatar. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*.

² M. Siregar, O., Maulidina, D., & Sulaiman, F. (2018). Enhancement Of Labor Productivity Through Performance Assessment At Hotel Garuda Plaza, Hotel Madani, And Hotel Novotel Soechi International Medan. *Proceedings of the 2nd International Conference on Social and Political Development*

keterampilannya, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat.³ Kehadiran SDM yang berkualitas dapat menentukan efektivitas individu yang menduduki posisi penting dalam suatu organisasi. Persaingan dalam industri sangat mempengaruhi cara suatu organisasi beroperasi, karena setiap organisasi berusaha untuk mencapai keunggulan dalam hal kinerja.⁴

Sumber daya manusia yang terampil, memiliki nilai perilaku positif, dan semangat kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan produktivitas secara signifikan sehingga berdampak pada peningkatan keberlangsungan bisnis Perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan dengan upaya maksimal, berkeadilan, dan berkesinambungan untuk menghasilkan produktivitas pegawai yang lebih tinggi. Munculnya konsep manajemen sumber daya manusia yang Islami telah memberikan pendekatan yang lebih berkeadilan dalam penyelesaian permasalahan di lapangan. Prosedur ini didasarkan pada nilai-nilai Islam (hablumminannas) yang dituangkan dan dijelaskan secara jelas dalam Al-Quran dan Al-Hadits, yang menjadi pedoman prinsip dan praktik pengelolaan.⁵

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada keuntungan materi saja, namun juga bertujuan untuk membina hubungan positif antar rekan kerja dalam jangka panjang dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam.⁶ Penerapan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang Islami secara maksimal akan meningkatkan kemungkinan mengedepankan nilai-nilai keadilan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan harapan perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adhi & Fachrunnisa, menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang adil dan selaras dapat meningkatkan keberlanjutan bisnis perusahaan dalam jangka Panjang.⁷ Penelitian-penelitian tersebut menyimpulkan bahwa manajemen SDM Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keberlangsungan bisnis.

Tujuan manajemen sumber daya Islami adalah untuk meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan, yang sangat penting untuk mendukung tanggung jawab mereka. Produktivitas sebagai perbandingan antara biaya dan input pada waktu tertentu. Produktivitas karyawan di tempat kerja sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Produksi yang tinggi memberikan manfaat

³ Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.

⁴ Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812

⁵ Omar, M., Jamhari, N., & Yusoff, Y. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dan Turnover Intention di Kalangan Pegawai Dewan Keagamaan Islam*. *Jurnal Tinjauan Manajemen dan Pemasaran GATR*

⁶ Harmonika, S. (2017). Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal At-Tadair*, 1(1), 1–14.

⁷ Adhi, S. M., & Fachrunnisa, O. (2017). Peran Perilaku Kerja Berbasis Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 34–47

bagi pekerja dan pengusaha, khususnya dalam hal kesejahteraan mereka. Produktivitas karyawan mencerminkan etos kerja dan pola pikir positifnya. Oleh karena itu, pengusaha dan pekerja berupaya untuk meningkatkan produktivitas melalui peraturan yang berbeda.⁸

Penerapan manajemen SDM yang Islami akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai. Sebab, apabila manajemen SDM Islami yang meliputi tata cara rekrutmen, pengelolaan sistem kerja, uraian tugas, dan sistem insentif terwujud maka akan meningkatkan rasa keadilan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, tingkat produktivitas pegawai dalam bekerja di instansi tersebut akan meningkat. Penjelasan tersebut didukung oleh hasil analisis penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekhsan & Mariyono, yang semuanya menemukan bahwa implementasi Islam Pengelolaan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas pegawai.⁹ Namun penelitian terpisah yang dilakukan Azis, menyimpulkan bahwa manajemen SDM Islami tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai produktivitas karyawan.¹⁰

Selain penerapan manajemen sumber daya manusia yang Islami, faktor penting lainnya yang diyakini memiliki kemampuan untuk terus mempengaruhi nilai-nilai produktivitas karyawan adalah training dan manajemen penguatan program. Pelatihan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pelaksanaan pelatihan yang sesuai bertujuan untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan membutuhkan pelatihan untuk mengatasi kinerja yang buruk, mempelajari pengetahuan dan teknologi baru, dan beradaptasi terhadap perubahan kebijakan organisasi.¹¹

Tujuan utama pelatihan adalah membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan.¹² Pelatihan juga berguna untuk memberi karyawan kesempatan dalam mengembangkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja serta menambah pengetahuan. Organisasi yang tidak memberikan pelatihan kepada karyawannya akan kesulitan untuk tetap kompetitif di pasar. Hal ini terjadi karena

⁸ Ardika, S. (2014). Pengaruh Upah dan pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100

⁹ Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275

¹⁰ zis, A. . (2020). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Sinjai. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Pembelajaran*, 2(1), 34–36

¹¹ Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.

¹² Idrees, Z., Xinping, X., Shafi, K., Hua, L., & Nazeer, A. (2015). Effect of salary, training and motivation on job performance of employees. *American Journal of Business, Economics and Management*, 3(2), 55–58

karyawan tidak mampu meningkatkan produktivitasnya.¹³ Pelatihan memungkinkan karyawan untuk meraih peluang pasar dan membekali mereka untuk menghadapi kemajuan teknologi dan persaingan. Individu memiliki peluang untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh sumber daya atau kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan sarana penting untuk meningkatkan, mempertahankan, dan mendongkrak kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.¹⁴

Hubungan antara Islam dan manajemen Islam diartikan sebagai pendekatan khusus yang dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip Islam dan menjadi pedoman para pemimpin dalam pengelolaan organisasi.¹⁵ Prinsip-prinsip nilai Islam bersifat unik karena membentuk perilaku individu baik dari sisi spiritual maupun moral dalam melaksanakan pekerjaan.¹⁶ Prinsip-prinsip nilai keislaman dapat bermanfaat dalam mengatasi permasalahan dan kesulitan yang dihadapi institusi dan organisasi. Prinsip ini menawarkan solusi terhadap permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan, kepemimpinan, keterampilan profesional, pengetahuan, produktivitas, dan sikap yang diperlukan untuk karier yang sukses dan kontribusi yang berarti bagi masyarakat.¹⁷

Penelitian sebelumnya mengenai pelatihan pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja menunjukkan terdapat pengaruh hubungan yang positif antara SDM dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Pernyataan tersebut dapat dimaknai semakin banyak sumber daya yang dikembangkan maka akan semakin besar pula peningkatan produktivitas kerja pegawai, terutama jika tenaga manusia dimanfaatkan.¹⁸ Penelitian lain tentang training dalam meningkatkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara training terhadap produktivitas. Belum terdapat penelitian yang berfokus untuk membahas 5 variabel sekaligus yaitu manajemen penguatan program, training, SDM, produktivitas kerja dan Islamic value. Novelty atau kebaruan dari penelitian ini yaitu membahas kelima variabel secara bersamaan yang belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya.

¹³ Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91–100.

¹⁴ Athar, R., & Shah, F. (2015). Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Perbankan Sektor Karawang). In *IOSR-JBM* (11th ed.). IOSR-JBM.

¹⁵ Sulaiman, M., Sabian, N. A. A., & Othman, A. K. (2013). The understanding of Islamic management practices among muslim managers in Malaysia. *Asian Social Science*, 10(1), 189–199.

¹⁶ K MT, K., & NA, K. (2018). Influence of Islamic principles on human resource management. *International Journal of Information, Business and Management*, 10(3), 42–47.

¹⁷ Abbazi, U., & Zarqan, I. A. (2019). Islamic pedagogy on human resource management based on Islamic references. *Journal of Islamic Business and Economic Review*, 2(1), 34–42.

¹⁸ Syarif, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Rakyat Indonesia Unit Bila Sidrap. *Repository Universitas Muhammadiyah Makasar*.

Penelitian ini memiliki lima variabel yakni penguatan manajemen program, training, dan SDM sebagai variabel independen, produktivitas kerja melalui pendekatan islamic value sebagai variabel dependen. Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena adanya variabel manajemen penguatan program yang dimasukkan bersama-sama dengan variabel training dan SDM ke dalam variabel independen. Oleh karena itu, keunikan penelitian ini terletak pada dimasukkannya variabel manajemen penguatan program yang jarang digunakan dalam penelitian produktivitas kerja.

Berdasarkan berbagai penjelasan dan hubungan antar variabel serta tujuan penelitian untuk menguji hipotesis yaitu:

H1 : Manajemen penguatan program berpengaruh pada produktivitas kerja

H2 : Training berpengaruh pada produktivitas kerja

H3 : Sumber daya manusia berpengaruh pada produktivitas kerja

H4 : Sumber daya manusia berpengaruh pada pendekatan islamic value

H5 : Training berpengaruh pada pendekatan islamic value

H6 : Manajemen penguatan program berpengaruh pada pendekatan islamic value

H7 : Produktivitas kerja dan pendekatan islamic value saling berhubungan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui potensi dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel adalah suatu unsur yang dapat mengambil bentuk yang berbeda-beda dan ditentukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi mengenai. ¹⁹ Variable independen yakni manajemen penguatan program (X1), training (X2), dan SDM (X3). Variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) dan pendekatan islamic value (Z).

Manajemen Penguatan program (X1) yaitu Penguatan program manajemen yang melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian staf, pemberian kepemimpinan dan pengendalian untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan penerapan tujuan organisasi secara efektif. ²⁰

Indikator manajemen penguatan program berbasis islamic value antara lain:

1. Penetapan program
2. Deskripsi program
3. Target kinerja
4. Anggaran

¹⁹Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (mixed)*. Alfabeta.

²⁰ Maisaro, A., Wiyono, B. B., & Arifin, I. (2018). Manajemen Program Penguatan Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 302–312.

Training (X2) Pelatihan merupakan pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sikap khusus untuk meningkatkan kemahiran karyawan dan memungkinkan mereka memenuhi tugas mereka secara lebih efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pelatihan termasuk suatu proses pendidikan yang terjadi dalam jangka waktu singkat.²¹ Pelatihan melibatkan penggunaan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan teknis kepada karyawan non-manajerial untuk tujuan tertentu dengan memprioritaskan metode pelatihan di tempat kerja, seperti demonstrasi, pelatihan simulasi, program pemagangan, metode kelas, dan teknik pelatihan lainnya.²² Tujuan utama pelatihan adalah untuk membekali individu dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan. Indikator training berbasis islamic value antara lain:

1. Menganalisa kebutuhan pelatihan organisasi
2. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan
4. Mengevaluasi program pelatihan

Sumber Daya Manusia (X3) Manajemen sumber daya manusia Islami merupakan pelaksanaan kegiatan manajemen berdasarkan nilai-nilai Islam yang dituangkan dalam Al-Quran dan Al- Hadits. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai ini ke dalam praktik SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan adil. Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM memungkinkan perusahaan untuk menangani karyawannya dengan cara yang lebih tepat, sehingga mengurangi konflik yang mungkin timbul akibat perlakuan tidak adil.

1. Indikator sumber daya manusia berbasis islamic value antara lain:
2. Praktek dan kebijakan rekrutmen islami
3. Pelatihan kerja islami
4. Pemberian gaji dan insentif secara adil
5. Penilaian dan evaluasi karyawan secara obyektif

Produktivitas Kerja (Y) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan di perusahaan. Penting untuk meningkatkan produktivitas kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mengukur kemajuan. Hal ini dapat dilakukan dengan memantau indikator-indikator tertentu. Indikator produktivitas kerja berbasis islamic value antara lain:

²¹ Supriyanto. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Marketing PT . Indosat , Tbk Semarang) The Factors That Influence Employee Job Satisfaction (Study of Employees of Marketing Department at PT . Indosat , Tbk Semarang). *Media.Neliti.Com*, 1–14.

²² Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Penelitian ini akan dilakukan di Lembaga Amil Zakat YDSF. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional YDSF yang berjumlah 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling yaitu mengikutsertakan seluruh populasi kedalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung kepada karyawan YDSF

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik karyawan pada penelitian ini sebanyak 65 karyawan di Lembaga Amil zakat Nasional YDSF. Data karyawan dalam penelitian terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Distribusi frekuensi karakteristik karyawan penelitian berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja (n= 65)

Variabel		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	54	83,1
	Perempuan	11	16,9
Usia (Tahun)	15-24	13	20
	25-34	38	58,5
	35-44	6	9,2
	45-54	6	9,2
	55-64	2	3,1
Pendidikan Terakhir	DIII	16	24,6
	D IV/S1	43	66,2
	S2	6	9,2
Lama bekerja (tahun)	<5 tahun	25	38,5
	5-10 tahun	22	33,8
	>10 tahun	18	27,7

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik karyawan menunjukkan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 54 orang (83,1%) dan perempuan 11 orang (16,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional YDSF adalah laki-laki. Tabel tersebut menunjukkan jumlah karyawan dengan rentang usia 25-34 tahun sebanyak 38 karyawan atau 58,5%, sementara minoritas karyawan memiliki rentang usia 55-64 tahun sebanyak 2 karyawan (3,1%). Hal tersebut menunjukkan sebagian besar karyawan berada dalam usia produktif dalam

perusahaan. Tingkat pendidikan paling banyak pada penelitian ini adalah Sarjana sebanyak 43 orang (66,2%) dengan lama kerja <5 tahun sebanyak 25 orang (38,5%). Analisis variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Analisis Deskriptif Penguatan Program

No	Pernyataan	Nilai rata-rata responden
1	Membangun lingkungan perusahaan untuk peningkatan kinerja perusahaan, pencapaian misi dan tujuan strategis, inovasi, keunggulan kinerja, serta mewujudkan kelincahan perusahaan	4,09
2	Membangun budaya tenaga kerja yang konsisten menghasilkan pengalaman positif pelanggan dan meningkatkan keterikatan pelanggan	4,37
3	Membangun lingkungan perusahaan untuk terwujudnya pembelajaran bagi setiap tenaga kerja dan perusahaan	4,60
4	Mengembangkan dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan	4,40
5	Berperan aktif dalam pembelajaran perusahaan, kaderisasi, dan menyiapkan pemimpin masa depan	4,32
Nilai rata-rata keseluruhan		4,35

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,35 yang menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai implementasi penguatan program termasuk kriteria tinggi (3,67-5,00). Hal tersebut menunjukkan para karyawan Lebaga Amil Zakat Nasional YDSF menilai bahwa pihak manajerial telah menetapkan penguatan program bagi karyawan. Pihak manajerial juga dinilai telah mampu untuk memberikan penilaian maupun evaluasi kinerja karyawans secara obyektif sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan.

Tabel 3 Analisis Deskriptif Training

No	Pernyataan	Nilai rata-rata responden
1	Pendidikan dan pelatihan adalah kunci perbaikan bisnis bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja	4,07
2	Pembelajaran dalam organisasi kami dipandang sebagai kebutuhan untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi terkait dengan produktivitas kerja	4,21
3	Ketika perusahaan tidak melaksanakan pendidikan dan pelatihan, berarti perusahaan membahayakan kehidupan perusahaan, khususnya hubungan dengan produktivitas kerja	4,09
4	Pendidikan dan pelatihan terus dilakukan dalam skala periode tertentu untuk meningkatkan produktivitas kerja	4,5
5	Pendidikan dan pelatihan memotivasi untuk mengembangkan ide-ide baru terkait dengan	4,40

produktivitas kerja		
6	Setiap manajer memperoleh pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk memberikan layanan berkualitas tinggi terkait dengan produktivitas kerja	4,15
7	Para manajer pada dasarnya setuju bahwa kemampuan bisnis unit kami untuk belajar adalah kunci keunggulan bersaing kami terkait dengan implementasi produktivitas kerja	4,37
8	Perusahaan mengelola program pendidikan dan pelatihan berdasarkan prinsip-prinsip kualitas dalam produktivitas kerja	4,39
9	Semua manajer memperoleh pendidikan dan pelatihan secara teratur untuk meningkatkan produktivitas kerja	4,29
10	Semua manajer memperoleh pendidikan dan pelatihan untuk melakukan berbagai jenis tugas terkait dengan produktivitas kerja	4,5
Nilai rata-rata total		4,29

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,29 yang menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai training atau pelatihan termasuk kriteria tinggi (3,67-5,00). Hal tersebut menunjukkan Lembaga Amil Zakat Nasional YDSF telah memberikan training kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman karyawan. Pihak manajerial juga dinilai telah mampu untuk memberikan pemahaman yang sesuai kepada para karyawan.

Tabel 4 Analisis Deskriptif Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Nilai rata-rata responden
1	Lamanya Metode Pengembangan SDM perlu disesuaikan dengan tujuan	4,28
2	Lama waktu pelaksanaan Metode Pengembangan SDM relative	4,29
3	Saya seharusnya mendapat lagi Pengembangan SDM agar prestasi kerja saya meningkat	4,71
4	Dalam hubungan dengan tugas saya, tidak perlu adakan Pengembangan SDM	4,7
5	Materi Pengembangan SDM yang saya ikuti sesuai tugas dan lapangan pekerjaan	4,39
Nilai rata-rata total		4,47

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,47 yang menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai sumber daya manusia termasuk kriteria tinggi (3,67-5,00). Hal tersebut menunjukkan Lembaga Amil Zakat Nasional YDSF telah menetapkan praktik serta kebijakan rekrutmen. Pihak manajerial mampu memberikan secara adil nilai gaji serta intensif sesuai dengan tingkat kesulitan maupun jam kerja yang diberikan.

Tabel 5 Analisis Deskriptif Produktifitas Kerja

No	Pernyataan	Nilai rata-rata responden
1	Saya sering menunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan	4,35
2	Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	4,84
3	Saya sering mendapat pujian dan penghargaan dari orang yang saya layani mengenai kualitas pelayanan yang diberikan	4,48
4	Saya lebih mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi atau golongan	4,75
Nilai rata-rata total		4,60

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,60 yang menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai produktifitas kerja termasuk kriteria tinggi (3,67-5,00). Hal tersebut menunjukkan para karyawan mampu menggunakan sumber daya secara efektif. Para karyawan menilai mampu untuk mencapai kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghasilkan nilai kualitas yang baik, dan memenuhi harapan perusahaan.

Tabel 6 Analisis Deskriptif Islamic Value

No	Pernyataan	Nilai rata-rata responden
1	Saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik	4,26
2	Saya selalu menaati aturan yang telah ditetapkan untuk bisa mengembangkan suatu pekerjaan agar ada peningkatan.	4,90
3	Saya membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan dan hanya ingin mendapat berkah dari Allah SWT.	4,45
4	Saya meyakini bahwa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang diterapkan dalam nilai Islam	4,78
5	Dalam bekerja saya selalu membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan	4,57
6	Dalam bekerja saya selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.	4,35
7	Saya melakukan pekerjaan yang diterapkan sesuai ajaran Islam.	4,34
8	Saya selalu melayani nasabah dengan konsisten.	4,18
9	Seluruh tugas dan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, saya kerjakan dengan baik	4,09
10	Saya memiliki tanggung jawab dengan pekerjaan.	4,67

11	Saya selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah saat saya bekerja.	4,59
Nilai rata-rata total		4,47

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,47 yang menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai islamic value termasuk kriteria tinggi (3,67-5,00). Hal tersebut menunjukkan bahwa pihak manajerial perusahaan telah menerapkan kebijakan rekrutmen secara islami seperti mewajibkan jilbab untuk karyawan. Kemudian merealisasikan secara islami berupa pemisahan laki-laki dan perempuan dalam pelaksanaan pelatihan.

Tabel 7 Analisis Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Nilai Sig. Uji t	Nilai batas Sig. Uji t
1	Penguatan program berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	3,083	1,713	0,003	0,05
2	Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	5,490	1,713	0,000	0,05
3	SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	6,049	1,713	0,000	0,05
4	Penguatan program berpengaruh positif dan signifikan terhadap islamic value	3,505	1,713	0,001	0,05
5	Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap islamic value	6,116	1,713	0,000	0,05
6	SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap islamic value	6,926	1,713	0,000	0,05
7	Produktivitas Kerja dan Islamic Value saling berhubungan	46,228	1,713	0,000	0,05

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diperoleh hasil uji hipotesis antara lain:

1. Pengaruh Penguatan Program terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung penguatan program sebesar 3,083 > nilai t tabel (1,713) dengan nilai signifikan uji t 0,003 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan penguatan program terbukti memberikan dampak positif dan signifikan (memberikan pengaruh yang besar) terhadap tingkat produktivitas karyawan sehingga hipotesis 1 diterima.

2. Pengaruh Training terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung training sebesar $5,490 >$ nilai t tabel (1,713) dengan nilai signifikan uji t $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan training terbukti memberikan dampak positif dan signifikan (memberikan pengaruh yang besar) terhadap tingkat produktivitas karyawan sehingga hipotesis 2 diterima.

3. Pengaruh SDM terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung SDM sebesar $6,049 >$ nilai t tabel (1,713) dengan nilai signifikan uji t $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan SDM terbukti memberikan dampak positif dan signifikan (memberikan pengaruh yang besar) terhadap tingkat produktivitas karyawan sehingga hipotesis 3 diterima.

4. Pengaruh Penguatan Program terhadap Islamic Value

Hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung penguatan program sebesar $3,505 >$ nilai t tabel (1,713) dengan nilai signifikan uji t $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan penguatan program terbukti memberikan dampak positif dan signifikan (memberikan pengaruh yang besar) terhadap tingkat islamic value sehingga hipotesis 4 diterima.

5. Pengaruh Training terhadap Islamic Value

Hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung training sebesar $6,116 >$ nilai t tabel (1,713) dengan nilai signifikan uji t $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan training terbukti memberikan dampak positif dan signifikan (memberikan pengaruh yang besar) terhadap tingkat islamic value sehingga hipotesis 5 diterima.

6. Pengaruh SDM terhadap Islamic Value

Hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung SDM sebesar $6,926 >$ nilai t tabel (1,713) dengan nilai signifikan uji t $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan SDM terbukti memberikan dampak positif dan signifikan (memberikan pengaruh yang besar) terhadap tingkat islamic value sehingga hipotesis 6 diterima.

7. Produktivitas Kerja dan Islamic Value saling berhubungan

Hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung Produktivitas kerja sebesar $46,228 >$ nilai t tabel (1,713) dengan nilai signifikan uji t $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan produktivitas kerja terbukti saling berhubungan dengan islamic value sehingga hipotesis 7 diterima

Hasil penelitian menunjukkan Manajemen Penguatan Program, Training, dan SDM memiliki pengaruh positif, searah dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Melalui Pendekatan Islamic Value baik dilakukan secara terpisah maupun secara bersama-sama. Pengaruh yang searah

(positif) artinya, apabila variabel produktivitas kerja ditingkatkan, maka variabel penguatan program, training, dan SDM akan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya, jika variabel bebas mengalami penurunan, maka akan diikuti dengan penurunan pada variabel produktivitas kerja. Memperbaiki indikator praktik dan kebijakan rekrutmen Islami akan menghasilkan pemanfaatan sumber daya yang lebih efisien. Penerapan pelatihan kerja Islami yang efektif dan berkelanjutan akan membantu mencapai tujuan kerja dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Semakin adil gaji dan insentif yang diberikan kepada karyawan, maka mereka akan semakin konsisten tepat waktu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Demikian pula, semakin tinggi tingkat objektivitas yang ditunjukkan oleh manajer perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, hasil kerja organisasi akan semakin selaras dengan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekhsan & Mariyono menyatakan bahwa penguatan program, training, dan penerapan manajemen SDM Islami memberikan dampak menguntungkan terhadap produktivitas karyawan.²³

Dengan demikian, hal ini memberikan implikasi, jika Lembaga Amil zakat Nasional YDSF bermaksud meningkatkan penguatan program, training, dan SDM, maka harus memperhatikan pengaruh produktivitas kerja dengan pendekatan islamic value karyawan tersebut

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian antara lain:

1. Penguatan program berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan islamic value secara positif dan signifikan. Semakin tinggi implementasi penguatan program maka akan berdampak terhadap peningkatan nilai produktivitas kerja. Demikian sebaliknya, semakin rendah penguatan program berdampak pada penurunan produktivitas karyawan.
2. Training berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan islamic value secara positif dan signifikan. Semakin tinggi implementasi training maka akan berdampak terhadap peningkatan nilai produktivitas kerja. Demikian sebaliknya, semakin rendah training berdampak pada penurunan produktivitas karyawan.
3. SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan islamic value secara positif dan signifikan. Semakin tinggi implementasi SDM maka akan berdampak terhadap peningkatan nilai produktivitas kerja. Demikian sebaliknya, semakin rendah SDM berdampak pada penurunan produktivitas karyawan.

²³ Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275

SARAN dan REKOMENDASI

SDM memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dan Islamic value, sehingga dibutuhkan peningkatan indikator manajemen SDM dan melakukan analisis lanjutan mengenai penilaian kerja karyawan sehingga tingkat penilaian dilakukan secara obyektif dan tidak hanya pada pola penilaian subyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbazi, U., & Zarqan, I. A. (2019). Islamic pedagogy on human resource management based on Islamic references. *Journal of Islamic Business and Economic Review*, 2(1), 34–42. <http://jiber.stebilampung.ac.id>
- Adhi, S. M., & Fachrunnisa, O. (2017). Peran Perilaku Kerja Berbasis Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 34–47. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i1.138>
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Ardika, S. (2014). Pengaruh Upah dan pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Athar, R., & Shah, F. (2015). Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Perbankan Sektor Karawang). In *IOSR-JBM* (11th ed.). IOSR-JBM.
- Azis, A. . (2020). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Sinjai. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Pembelajaran*, 2(1), 34–36.
- Badar, K., Aboramadan, M., Alhabil, W., Dahleez, K. A., & Farao, C. (2023). Does employee relations climate mediate the effect of Islamic work ethics on organizational performance? Evidence from Qatar. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. <https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2022-0164>
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>
- Harmonika, S. (2017). Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal At-Tadair*, 1(1), 1–14.
- Idrees, Z., Xinping, X., Shafi, K., Hua, L., & Nazeer, A. (2015). Effect of salary, training and motivation on job performance of employees. *American Journal of Business, Economics and Management*, 3(2), 55–58. <http://www.openscienceonline.com/journal/ajbem>
- M. Siregar, O., Maulidina, D., & Sulaiman, F. (2018). Enhancement Of Labor Productivity Through Performance Assessment At Hotel Garuda Plaza, Hotel Madani, And Hotel Novotel Soechi International Medan. *Proceedings of the 2nd International Conference on Social and Political Development (ICOSOP 2017)*. <https://doi.org/10.2991/icosop-17.2018.80>
- Maisaro, A., Wiyono, B. B., & Arifin, I. (2018). Manajemen Program Penguatan Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 302–312. <https://doi.org/10.17977/um027v1i32018p302>
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Hasdi, Supardi, Wisnu Pangga: Pengaruh Manajemen Penguatan Program, Training, dan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Islamic Value

- MT, K., & NA, K. (2018). Influence of Islamic principles on human resource management. *International Journal of Information, Business and Management*, 10(3), 42–47.
- Omar, M., Jamhari, N., & Yusoff, Y. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dan Turnover Intention di Kalangan Pegawai Dewan Keagamaan Islam*. *Jurnal Tinjauan Manajemen dan Pemasaran GATR*. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.1\(6\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.1(6))
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91–100. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.24>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (mixed)*. Alfabeta.
- Sulaiman, M., Sabian, N. A. A., & Othman, A. K. (2013). The understanding of islamic management practices among muslim managers in Malaysia. *Asian Social Science*, 10(1), 189–199. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n1p189>
- Supriyanto. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Marketing PT . Indosat , Tbk Semarang) The Factors That Influence Employee Job Satisfaction (Study of Employees of Marketing Department at PT . Indosat , Tbk Semarang). *Media.Neliti.Com*, 1–14.
- Syarif, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Rakyat Indonesia Unit Bila Sidrap. *Repository Universitas Muhammadiyah Makasar*.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.