

Management of Trengthening Programs, Training, and Human Resources for Work Productivity Through an Islamic Value Approach [Manajemen Penguatan Program, Training, dan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Pendekatan Islamic Value]

Hasdi¹⁾, Supardi ^{*2)}

¹⁾ Mahasiswa Magister Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Magister Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

* Email Penulis Korespondensi: supardi@umsida.ac.id

Abstract. *Program strengthening management, training, and human resource development (HR) are key elements in increasing work productivity in various organizations. This study discusses a unique approach that integrates Islamic values in an effort to increase work productivity through training programs and human resource development. Understanding Islamic values in the context of management can provide a strong foundation for building a work culture oriented towards a balance between the demands of this world and the hereafter, as well as respect for the values of ethics, justice, and blessings. This approach encourages the implementation of training programs that include 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 also encouraged to develop strong character, fair leadership, as well as a sense of social and spiritual responsibility. The results of the study indicate that Program Strengthening Management, Training, and Human Resources have a positive, unidirectional, and significant influence on Work Productivity through the Islamic Value Approach, both individually and collectively. A unidirectional (positive) influence means that if the work productivity variable is increased, then the variables of strengthening programs, training, and human resources will increase. Likewise, if the free variable decreases, eating will be followed by a decrease in the work productivity variable. Improving the indicators of Islamic recruitment practices and policies will result in more efficient use of resources. The implementation of effective and sustainable Islamic job training will help achieve work goals and improve the quality of employees' work.*

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

Abstrak. *Manajemen penguatan program, pelatihan, 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 pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Memahami 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 pelatihan yang meliputi aspek keilmuan, kepemimpinan, etika, dan keterampilan interpersonal dengan memperhatikan prinsip-prinsip keislaman.. Melalui pendekatan ini, karyawan tidak hanya dibekali dengan 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 bahwa Program Penguatan Manajemen, Pelatihan, dan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif, searah, dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Islamic Value Approach, baik secara individu maupun kolektif. Pengaruh searah (positif) berarti jika variabel produktivitas kerja meningkat, maka variabel penguatan program, pelatihan, dan sumber daya manusia akan meningkat. Demikian pula jika variabel bebas menurun, makan akan diikuti dengan penurunan variabel produktivitas kerja. Meningkatkan indikator praktik dan kebijakan perekrutan Islam akan menghasilkan penggunaan sumber daya yang lebih efisien. Penerapan pelatihan kerja Islam yang efektif dan berkelanjutan akan membantu mencapai pekerjaan.*

Kata Kunci - *Program Penguatan Manajemen, Pelatihan, Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja dan Pendekatan Nilai Islam*

I. 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 karyawan memainkan peran penting dalam mendorong kesuksesan bisnis. Tingkat produktivitas yang tinggi memberikan keuntungan yang signifikan bagi pemberi kerja dan pekerja, khususnya dalam hal kesejahteraan pekerja. 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 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. Perkembangan konsep manajemen sumber daya manusia Islami telah memperkenalkan metode yang lebih adil dalam mengatasi permasalahan di lapangan. Pendekatan ini berakar pada nilai-nilai Islam (*hablumminannas*) yang secara eksplisit dituangkan dan dijelaskan dalam Al-Quran dan Al-Hadits, yang menjadi prinsip pedoman dalam praktik manajemen [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 penggunaan sumber daya manusia yang Islami akan meningkatkan kemungkinan mengedepankan nilai-nilai keadilan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan harapan perusahaan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Adhi dan Fachrunnisa pada tahun 2017, menunjukkan bahwa Pengelolaan sumber daya manusia yang adil dapat meningkatkan keberlanjutan bisnis perusahaan dalam jangka Panjang [7]. Penelitian-penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang Islami berdampak 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 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].

Penggunaan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM akan meningkatkan produktivitas karyawan. Sebab, Manajemen personalia Islam melibatkan prosedur rekrutmen, manajemen 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 diperkuat dengan temuan analisis sebelumnya yang dilakukan oleh Ekhsan dan Mariyono (2020) yang semuanya menemukan bahwa implementasi Islam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas pegawai [9]. Namun penelitian tersendiri yang dilakukan Azis (2020) menyimpulkan bahwa manajemen SDM Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai produktivitas pegawai [9].

Selain penerapan manajemen sumber daya manusia yang Islami, ada beberapa faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan yang diyakini memiliki kemampuan untuk terus mempengaruhi nilai-nilai produktivitas karyawan adalah training dan manajemen penguatan program. Pelatihan merupakan upaya terencana yang dilakukan Perusahaan berupaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Dengan melaksanakan program pelatihan yang sesuai, tujuannya adalah 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 [10].

Tujuan utama pelatihan adalah membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan [11]. Pelatihan juga berguna untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja serta menambah pengetahuannya [12]. Organisasi yang gagal menawarkan pelatihan kepada karyawannya akan kesulitan untuk tetap kompetitif di pasar. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak mampu meningkatkan produktivitasnya. Pelatihan memberdayakan karyawan untuk memanfaatkan peluang pasar dan mempersiapkan mereka untuk menghadapi kemajuan teknologi dan persaingan [13]. 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 mendorong kinerja karyawan dalam suatu perusahaan [10].

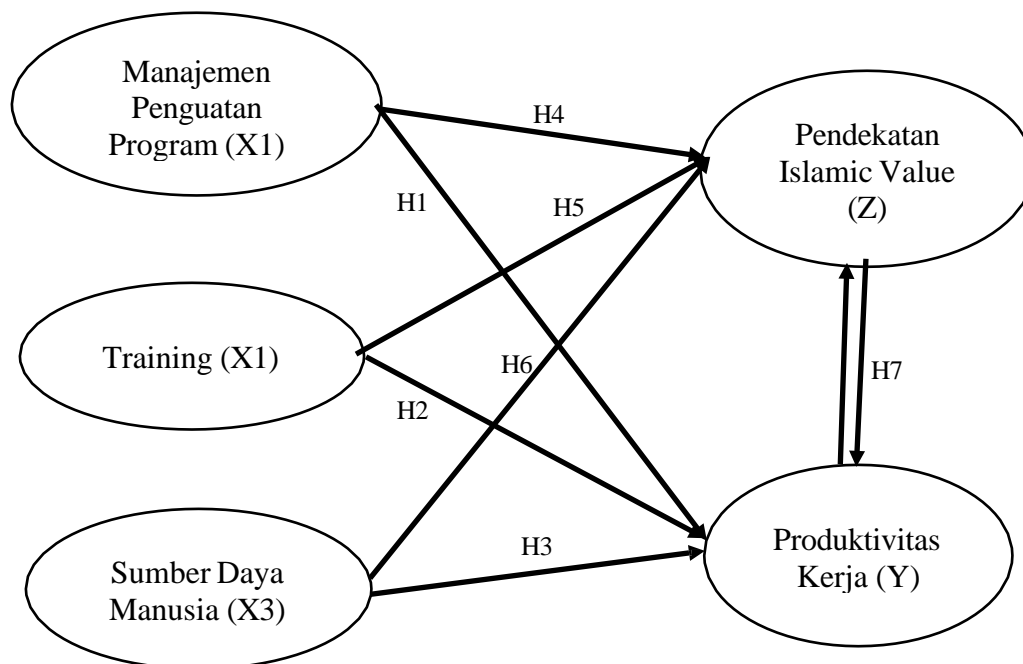
Hubungan antara Islam dan manajemen Islam diartikan sebagai pendekatan khusus yang dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip Islam dan menjadi pedoman para pemimpin dalam pengelolaan organisasi [14]. Prinsip-prinsip nilai Islam bersifat unik karena membentuk perilaku individu baik dari sisi spiritual maupun moral dalam melaksanakan pekerjaan [15]. 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 [16].

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 [17]. Penelitian lain tentang training dalam meningkatkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara training terhadap produktivitas [3]. 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.

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



II. METODE

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 mengenainya [18]. 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 [19]. Indikator manajemen penguatan program berbasis islamic value antara lain:

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

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 [20]. Pelatihan termasuk suatu proses pendidikan yang terjadi dalam jangka waktu singkat. 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. 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 [21]. Indikator training berbasis islamic value antara lain [21]:

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi
2. Menentukan tujuan dan materi program pelatihan
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip pembelajaran yang digunakan
4. Evaluasi program pelatihan

Sumber Daya Manusia (X3) Manajemen sumber daya manusia Islami merupakan pelaksanaan kegiatan manajemen berdasarkan nilai islami yang dituangkan dalam Al-Quran dan 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 [5]. Indikator sumber daya manusia berbasis Islamic value antara lain [5]:

1. Praktik dan kebijakan perekrutan yang Islami
2. Pelatihan vokasi Islami
3. Pemberian upah dan insentif yang adil
4. Evaluasi dan penilaian karyawan secara obyektif

Produktivitas Kerja (Y): Produktivitas merupakan hal yang krusial bagi karyawan dalam organisasi. Penting untuk meningkatkan produktivitas kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mengukur kemajuan [21]. Hal ini dapat dilakukan dengan memantau indikator-indikator tertentu. Indikator produktivitas kerja berbasis Islamic value antara lain [21]:

1. Kualitas pekerjaan
2. Lingkup pekerjaan
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Populasi dan Sampel

Penelitian ini akan dilakukan di Lembaga Amil Zakat Nasional 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 didasarkan pada data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada karyawan YDSF.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

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 yaitu 54 responden (83,1%) dan perempuan 11 responden (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	Menciptakan lingkungan perusahaan untuk meningkatkan kinerja, mencapai misi dan tujuan strategis, mendorong inovasi, unggul dalam kinerja, dan memastikan ketangkasan organisasi.	4,09
2	Membangun budaya tempat kerja yang kohesif akan menghasilkan pengalaman pelanggan yang positif dan meningkatkan keterlibatan pelanggan.	4,37
3	Menciptakan budaya perusahaan yang menumbuhkan pembelajaran bagi karyawan dan organisasi.	4,60
4	Meningkatkan dan menyempurnakan kemampuan kepemimpinan	4,40
5	Terlibat aktif dalam pendidikan perusahaan, pengembangan tim, dan persiapan 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 Lembaga 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 karyawan secara obyektif sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan.

Tabel 3 Analisis Deskriptif Training

No	Pernyataan	Nilai rata-rata responden
1	Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja bisnis dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.	4,07
2	Di organisasi kami, pembelajaran dianggap penting untuk menjamin kelangsungan hidup dan mempertahankan produktivitas kerja yang tinggi.	4,21
3	Ketika sebuah perusahaan lalai memberikan pendidikan dan pelatihan, hal ini membahayakan kelangsungan hidupnya, terutama karena berdampak pada hubungan dan produktivitas kerja.	4,09
4	Pendidikan dan pelatihan terus dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan produktivitas kerja.	4,5
5	Pendidikan dan pelatihan memotivasi individu untuk menghasilkan ide-ide baru yang meningkatkan produktivitas kerja.	4,40
6	Setiap manajer menerima pelatihan dan pendidikan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan layanan berkualitas tinggi terkait produktivitas tempat kerja.	4,15
7	Para manajer pada dasarnya sepakat bahwa kemampuan unit bisnis kami untuk belajar adalah kunci penerapan produktivitas kerja sebagai keunggulan kompetitif.	4,37
8	Perusahaan membawahi program pendidikan dan pelatihan yang dilandasi prinsip mutu untuk meningkatkan produktivitas kerja.	4,39
9	Semua manajer menjalani pendidikan dan pelatihan yang konsisten untuk meningkatkan produktivitas kerja.	4,29
10	Seluruh manajer diberikan pendidikan dan pelatihan untuk secara efektif melaksanakan berbagai tugas yang berkaitan 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	Durasi Metode Pengembangan SDM perlu disesuaikan agar selaras dengan tujuan.	4,28
2	Durasi yang diperlukan untuk menerapkan Metode Pengembangan SDM bervariasi.	4,29
3	Saya harus menerima lebih banyak pelatihan SDM untuk meningkatkan kinerja pekerjaan saya.	4,71
4	Mengenai tanggung jawab saya, Pengembangan SDM tidak diperlukan.	4,7
5	Materi pengembangan SDM yang saya gunakan sesuai dengan tugas dan relevan dengan bidang 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 tugas yang memerlukan penyelesaian segera.	4,35
2	Saya telah menguasai sepenuhnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. Saya mahir dalam tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	4,84
3	Saya sering menerima pujian dan ucapan terima kasih dari orang-orang yang saya bantu atas kualitas layanan yang saya berikan.	4,48
4	Saya memprioritaskan urusan resmi dibandingkan urusan pribadi atau kelompok.	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 melakukan pekerjaan saya dengan baik	4,26
2	Saya selalu mengikuti aturan yang ditetapkan untuk mendorong pengembangan pekerjaan dan memastikan perbaikan berkelanjutan.	4,90
3	Saya membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan apa pun, hanya mencari ridho Allah SWT.	4,45
4	Saya yakin bahwa pekerjaan saya selaras dengan nilai-nilai Islam.	4,78
5	Saya secara konsisten membantu kolega saya setiap kali mereka menghadapi tantangan di tempat kerja.	4,57
6	Selama bekerja, saya secara konsisten mengoptimalkan penggunaan waktu saya.	4,35
7	Saya melaksanakan tugas yang dilaksanakan sesuai dengan prinsip Islam..	4,34
8	Saya secara konsisten memberikan pelayanan prima kepada pelanggan.	4,18
9	Saya berhasil menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada saya.	4,09

10	Saya mempunyai tanggung jawab pekerjaan.	4,67
11	Saya secara konsisten memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dalam pekerjaan saya.	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.

B. Analisis Uji Hipotesis

Hasil analisis uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Analisis Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Nilai Uji t	Nilai Batas Uji t
1	Penguatan program berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja	3,083	1,713	0,003	0,05
2	Training berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja	5,490	1,713	0,000	0,05
3	SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja	6,049	1,713	0,000	0,05
4	Penguatan berpengaruh program positif terhadap islamic value	3,505	1,713	0,001	0,05
5	Training berpengaruh positif terhadap islamic value	6,116	1,713	0,000	0,05
6	SDM berpengaruh positif 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 temuan penelitian di atas, diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Penguatan Program terhadap Produktivitas Kerja

Analisis uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung untuk penguatan program sebesar 3,083 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,713. Uji t juga menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penguatan program berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas pegawai, sehingga membenarkan hipotesis 1.

2. Pengaruh Training terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 5,490 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,713, dan nilai uji t signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan, sehingga hipotesis 2 dapat diterima.

3. Pengaruh SDM terhadap Produktivitas Kerja

Analisis uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung HR sebesar 6,049 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,713 dengan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas pegawai, sehingga hipotesis 3 dapat diterima.

4. Pengaruh Penguatan Program terhadap Islamic Value

Hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung penguatan program sebesar 3,505 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,713 dengan nilai signifikan uji t sebesar 0,001 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan program mempunyai dampak positif dan signifikan (berpengaruh besar) terhadap tingkat nilai-nilai Islam, sehingga hipotesis 4 dapat diterima..

5. Pengaruh Training terhadap Islamic Value

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,116 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,713 dengan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat nilai-nilai Islam, sehingga hipotesis 5 dapat diterima.

6. Pengaruh SDM terhadap Islamic Value

Analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung HR sebesar 6,926 melebihi nilai t tabel sebesar 1,713 dengan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat nilai-nilai Islam, sehingga hipotesis 6 dapat diterima.

7. Produktivitas Kerja dan Islamic Value saling berhubungan

Hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung terhadap produktivitas kerja sebesar 46,228 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,713 dengan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja memang ada kaitannya dengan nilai-nilai Islam sehingga mendukung diterimanya hipotesis 7.

Hasil penelitian menunjukkan Manajemen Penguatan Program, Training, dan SDM Memberikan dampak 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 dapat meningkat. Sebaliknya jika variabel independen menurun maka penurunan variabel produktivitas kerja akan mengikuti makan. 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 tujuansuatu perusahaan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekhsan & Mariyono (2020), Fesharaki & Sehat (2018), Goffar (2020), dan Pourmola et al. (2019) yang menunjukkan bahwa program penguatan, pelatihan, dan penerapan manajemen SDM Islami berdampak positif terhadap produktivitas pegawai.

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.

IV. SIMPULAN

Penguatan program berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan islamic value Positif dan signifikan. Semakin kuat penerapan program penguatan maka semakin besar pula dampaknya terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, lemahnya implementasi program menyebabkan menurunnya produktivitas pegawai. Training dan SDM juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan islamic value secara positif dan signifikan. Semakin tinggi tingkat pelaksanaan pelatihan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, pelatihan dan SDM yang tidak memadai dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan..

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kekurangan dan kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penulisan ini, yaitu:

1. Bapak Dr. Hidayatullah., M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Ibu Poppy Febriana, M. Med. Kom., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
3. Bapak Prof. Dr. Drs. Sriyono, M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

REFERENSI

- [1] K. Badar, M. Aboramadan, W. Alhabib, K. A. Dahleez, and C. Farao, "Does employee relations climate mediate the effect of Islamic work ethics on organizational performance? Evidence from Qatar," *J. Islam. Account. Bus. Res.*, Jul. 2023, doi: 10.1108/JIABR-07-2022-0164.
- [2] O. M. Siregar, D. Maulidina, and F. Sulaiman, "Enhancement Of Labor Productivity Through Performance Assessment At Hotel Garuda Plaza, Hotel Madani, And Hotel Novotel Soechi International Medan," 2018. doi: 10.2991/icosop-17.2018.80.
- [3] S. Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *J. War. Ed.*, vol.

- 60, no. April, pp. 91–96, 2019.
- [4] S. D. Apriliana and E. R. Nawangsari, “Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi,” *Forum Ekon.*, vol. 23, no. 4, pp. 804–812, 2021, doi: 10.30872/jfor.v23i4.10155.
- [5] M. Omar, N. Jamhari, and Y. Yusoff, “Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dan Turnover Intention di Kalangan Pegawai Dewan Keagamaan Islam. Jurnal Tinjauan Manajemen dan Pemasaran GATR,” 2021, doi: 10.35609/jmmr.2021.6.1(6).
- [6] S. Harmonika, “Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM),” *J. At-Tadair*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2017.
- [7] S. M. Adhi and O. Fachrunnisa, “Peran Perilaku Kerja Berbasis Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi,” *J. Manaj. dan Bisnis Indones.*, vol. 5, no. 1, pp. 34–47, 2017, doi: 10.31843/jmbi.v5i1.138.
- [8] S. Ardika, “Pengaruh Upah dan pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan kerajinan Ukiran Kabupaten Subang,” *Trikonomika*, vol. 13, no. 1, pp. 91–100, 2014.
- [9] M. Ekhsan and R. Mariyono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 3, no. 2, pp. 265–275, 2020, doi: 10.36778/jesya.v3i2.188.A. .
- [10] Azis, “Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Sinjai,” *J. Pemikir. dan Pengemb. Pembelajaran*, vol. 2, no. 1, pp. 34–36, 2020.
- [11] Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- [12] Z. Idrees, X. Xinping, K. Shafi, L. Hua, and A. Nazeer, “Effect of salary, training and motivation on job performance of employees,” *Am. J. Business, Econ. Manag.*, vol. 3, no. 2, pp. 55–58, 2015, [Online]. Available: <http://www.openscienceonline.com/journal/ajbem>
- [13] S. Sarwani, I. R. Akbar, A. L. Handoko, and D. Ilham, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng,” *J. Ilmu Komput. dan Bisnis*, vol. 11, no. 2a, pp. 91–100, 2020, doi: 10.47927/jikb.v11i2a.24.
- [14] R. Athar and F. Shah, *Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Perbankan Sektor Karawang)*, 11th ed. IOSR-JBM, 2015.
- [15] M. Sulaiman, N. A. A. Sabian, and A. K. Othman, “The understanding of islamic management practices among muslim managers in Malaysia,” *Asian Soc. Sci.*, vol. 10, no. 1, pp. 189–199, 2013, doi: 10.5539/ass.v10n1p189.
- [16] K. MT and K. NA, “Influence of Islamic principles on human resource management,” *Int. J. Information, Bus. Manag.*, vol. 10, no. 3, pp. 42–47, 2018.
- [17] U. Abbazi and I. A. Zarqan, “Islamic pedagogy on human resource management based on Islamic references,” *J. Islam. Bus. Econ. Rev.*, vol. 2, no. 1, pp. 34–42, 2019, [Online]. Available: <http://jiber.stebilampung.ac.id>
- [18] M. Syarif, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Rakyat Indonesia Unit Bila Sidrap,” *Repos. Univ. Muhammadiyah Makasar*, 2019.
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (mixed)*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [20] A. Maisaro, B. B. Wiyono, and I. Arifin, “Manajemen Program Penguatan Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar,” *J. Adm. dan Manaj. Pendidik.*, vol. 1, no. 3, pp. 302–312, 2018, doi: 10.17977/um027v1i32018p302.
- [21] Supriyanto, “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*, pp. 1–14, 2013.
- [22] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.

Conflict of Interest Statement:

Penulis dengan ini menyatakan bahwa data yang dipublikasikan dalam naskah tersebut tidak ada konflik kepentingan bagi pihak manapun.