

DETERMINAN KINERJA ISLAMI: ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN, DAN KUALITAS SUMBER DAYA INSANI PADA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG

Mira Ustanti¹, Rio Septiawan²

Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi^{1,2}
miraustanti@iaida.ac.id¹, rio.septiawan@gmail.co.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Training, Development, and the Quality of Islamic Human Resources on the Islamic Performance of employees at Koppondren Ausath Darussalam Blokagung, Banyuwangi, both partially and simultaneously. This study focuses on the ecosystem of pesantren cooperatives, which possesses unique sociological and spiritual-cultural characteristics, whereas previous studies have generally focused on Islamic banking. The novelty of this research lies in the use of the Islamic Performance instrument which specifically evaluates the indicators of itqan, ihsan, and mujahadah in the Islamic boarding school environment. The type of research used is explanatory quantitative research. The sampling technique used the simple random sampling method involving 58 respondents. Data collection was carried out using a Likert scale questionnaire. Data analysis was performed with instrument tests, classical assumption tests, and multiple linear regression tests using SPSS software. The results showed that training partially had no significant effect on Islamic performance, while development and the quality of Islamic Human Resources had a significant effect. Simultaneously, the three variables have a significant influence on Islamic performance. These findings conclude that improving performance breathing Islamic values is more effectively achieved through long-term development programs and apparatus integrity rather than mere technical training. The practical implication of this research recommends that Koppondren managers integrate spiritual content in every operational training curriculum.

Keywords: *Training, Development, Quality of Islamic Human Resources, Islamic Performance, Islamic Boarding School Cooperative*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Kualitas Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Islami karyawan Koppondren Ausath Darussalam Blokagung, Banyuwangi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini berfokus pada ekosistem koperasi pesantren yang memiliki keunikan sosiologis dan budaya spiritual, sedangkan studi terdahulu umumnya berfokus pada perbankan syariah. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan instrumen Kinerja Islami yang secara spesifik mengevaluasi indikator itqan, ihsan, dan mujahadah di lingkungan pesantren. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif eksplanatori. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* dengan melibatkan 58 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert. Analisis data dilakukan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, serta uji regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami, sedangkan pengembangan dan kualitas Sumber Daya Insani berpengaruh secara signifikan. Secara simultan, ketiga variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Islami. Temuan ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja bernapaskan Islam lebih efektif dicapai melalui program pengembangan jangka panjang dan integritas aparatur dibandingkan pelatihan teknis semata. Implikasi praktis dari penelitian ini merekomendasikan perlunya pengelola Koppontren mengintegrasikan muatan spiritual dalam setiap kurikulum pelatihan operasional.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kualitas Sumber Daya Insani, Kinerja Islami, Koperasi Pondok Pesantren

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin dinamis dan kompetitif, keberadaan sumber daya manusia yang andal dan berkualitas menjadi tumpuan utama bagi keberlangsungan organisasi. Setiap entitas bisnis, termasuk yang berbasis syariah seperti Koperasi Pondok Pesantren (Koppontren), dituntut untuk mampu menciptakan tenaga kerja yang unggul dan inovatif. Salah satu upaya esensial yang kerap dilakukan organisasi adalah melalui penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan berkesinambungan (Hasibuan & Aisyah, 2023). Hal ini sejalan dengan meningkatnya tuntutan penyelarasan keterampilan staf dengan dinamika kebutuhan layanan anggota serta adaptasi terhadap digitalisasi keuangan.

Berbeda dengan lembaga konvensional, entitas ekonomi di lingkungan pesantren mengemban misi khusus. Koppontren dituntut tidak hanya berorientasi pada pencapaian laba (*profit-oriented*), tetapi juga berlandaskan pada pencapaian Kinerja Islami (*falah-oriented*). Kinerja Islami mengajarkan karyawan untuk senantiasa mengintegrasikan niat ibadah, profesionalisme, dan sikap ikhlas di setiap aktivitas pekerjaan demi meraih kemaslahatan (Halizah et al., 2023). Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 97 secara eksplisit menekankan bahwa setiap bentuk kebajikan yang dilakukan dengan penuh keimanan akan dibalas dengan kehidupan yang baik (*hayatan thayyibah*).

Fenomena empiris di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung menunjukkan bahwa program pelatihan teknis (seperti pelatihan operasional atau kasir) seringkali mengalami "*training decay*", di mana peningkatan kemampuan hanya terjadi sesaat dan tidak diikuti dengan perbaikan sikap etis serta kinerja yang bernapaskan Islam secara konsisten. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan (*research gap*) dengan asumsi konvensional bahwa pelatihan selalu berdampak positif pada kinerja (Fakhirah, 2024; Sembiring et al., 2022). Oleh karena itu, diperlukan pemetaan ulang mengenai efektivitas pelatihan serta sejauh mana pengembangan karier dan kualitas bawaan SDI memengaruhi performa karyawan.

Meskipun secara teoritis program pelatihan diyakini berdampak positif terhadap kinerja, beberapa temuan riset mutakhir dalam disiplin manajemen SDI memberikan perspektif yang berbeda. Fakhirah (2024) dan Sembiring et al. (2022) mengemukakan bahwa program pelatihan yang hanya berfokus pada kecakapan teknis (*hard-skill*) tanpa diintegrasikan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dan pemahaman nilai syariat seringkali tidak memberikan imbas signifikan terhadap Kinerja Islami harian. Berkaca dari kondisi obyektif pada Koppondren Ausath Darussalam Blokagung yang mengelola multi-sektor usaha (simpan pinjam, perdagangan grosir, dan produksi), diperlukan pemetaan ulang mengenai efektivitas pelatihan serta sejauh mana program pengembangan karier dan kualitas bawaan SDM memengaruhi performa mereka secara Islami.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini adalah fokus pada ekosistem Koppondren yang menuntut keseimbangan orientasi bisnis dan pengabdian spiritual, berbeda dari penelitian sebelumnya yang dominan pada perbankan syariah biasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Kualitas Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Islami karyawan Koppondren Ausath Darussalam Blokagung secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap literatur manajemen SDI syariah serta rekomendasi praktis bagi pengurus Koppondren dalam mendesain program SDI

B. LANDASAN TEORI

1. Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*) dan Manajemen SDI

Penelitian ini dilandasi oleh *Human Capital Theory* (Teori Modal Manusia) yang dikemukakan oleh Becker (1964) dan Resource-Based View (RBV). Teori ini menganggap bahwa keunggulan kompetitif organisasi bersumber dari sumber daya internal, termasuk manusia, yang bernilai, langka, dan sulit ditiru. Dalam ekonomi Islam, pekerja dihargai sebagai khalifah di bumi yang mengemban amanah. Manajemen SDI syariah mengedepankan pendekatan komprehensif yang menyeimbangkan kompetensi intelektual dan spiritual (Hasan, 2016). Kualitas SDI diukur dari seberapa kuat integrasi antara keahlian profesional dengan sifat kenabian: *siddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (komunikatif), dan *fathanah* (cerdas) (Antonio, 2001).

2. Kinerja Islami

Teori Kinerja Islami berakar pada pandangan bahwa setiap pekerjaan yang halal bernilai ibadah jika disertai niat yang lurus. (Al-Qaradawi, 1995) menegaskan bahwa Islam memandang amal saleh tidak hanya terbatas pada ritual keagamaan, melainkan mencakup setiap aktivitas produktif yang membawa maslahat. Tasmara (2002) menambahkan bahwa kinerja yang berlandaskan etos kerja Islami akan menjauhi praktik manipulatif (*gharar*), eksploitatif (*riba*), dan spekulatif (*maysir*).

Kinerja Islami memiliki dimensi utama, yaitu: *Itqan* (bekerja dengan presisi/profesional), *Ihsan* (berkomitmen memberikan yang terbaik seakan diawasi Allah), serta *Mujahadah* (kesungguhan pantang menyerah).

3. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut (Dessler, 2015), pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pemberian keterampilan teknis yang spesifik agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya saat ini secara lebih efisien. Di sisi lain, pengembangan (*development*) bersifat lebih makro dan berjangka panjang, dirancang untuk mengembangkan konseptual dan kapabilitas kepemimpinan pegawai dalam menghadapi tanggung jawab di masa depan. Rivai (2014) menegaskan bahwa pengembangan karier yang terencana secara efektif mampu menumbuhkan komitmen afektif yang mengakar pada diri karyawan terhadap organisasinya.

4. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk menunjang dan merumuskan arah hipotesis, penelitian ini merujuk pada beberapa studi terdahulu yang relevan:

- a. Hasibuan & Aisyah (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa program pengembangan SDI berpengaruh signifikan dalam memicu peningkatan kinerja. Pengembangan kapasitas jangka panjang memberikan rasa aman dan memotivasi pegawai untuk mengaktualisasikan diri.
- b. Fakhirah (2024) dan Sembiring et al. (2022) mendapati adanya anomali di beberapa institusi di mana program pelatihan parsial (jangka pendek) tidak berdampak signifikan terhadap kinerja harian. Hal ini terjadi karena pelatihan yang murni teknikal seringkali mengalami *training decay* jika tidak dikaitkan dengan peningkatan ikatan emosional dan spiritual pegawai.
- c. Halizah et al. (2023) membuktikan bahwa variabel Kualitas SDM dan etos kerja Islami memegang peranan paling dominan dalam mengungkit produktivitas dan kepuasan kerja. Kualitas intrinsik karyawan (seperti kejujuran dan dedikasi) terbukti jauh lebih krusial dibandingkan insentif semata pada lingkungan institusi berbasis Islam.

5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan sintesis teori dan penelitian terdahulu, disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Islami.
- H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan terhadap Kinerja Islami.
- H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Islami.
- H₄ : Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan, Pengembangan, dan Kualitas Sumber Daya Insani secara simultan terhadap Kinerja Islami.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan kausalitas antar variabel. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung yang berjumlah 70 orang. Penarikan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, dengan ukuran sampel dihitung berdasarkan pedoman tabel Isaac dan Michael pada taraf kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 58 responden. Secara demografis, mayoritas responden didominasi usia produktif dengan latar belakang pendidikan pesantren dan masa kerja lebih dari 3 tahun.

Definisi operasional dan indikator pengukuran yang digunakan pada setiap variabel penelitian dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini.

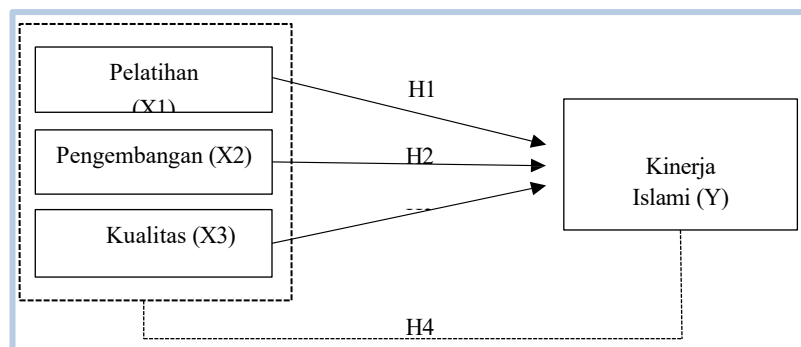
Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator / Pengukuran
1	Pelatihan (X1)	Proses adalah suatu proses memilih sikap dan perilaku tenaga kerja untuk ditingkatkan menjadi lebih baik demi pencapaian tujuan.	- Pengetahuan - Kemampuan berpikir - Sikap - Kecakapan
2	Pengembangan (X2)	Pengembangan sumber daya insani sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi.	- Meningkatkan pengetahuan - Meningkatkan etos kerja - Memperbaiki etika dalam bekerja - Meningkatkan efisiensi - Meningkatkan kualitas kerja - Disiplin - Tanggung jawab - Team work - Komitmen - Kerja keras.
3	Kualitas Sumber Daya Insani (X3)	Kualitas sumber daya insani merupakan mutu yang ada pada diri seseorang sebagai SDM yang berkompeten, dengan kualitas yang ada pada diri seorang pegawai diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.	- Keterampilan - Kemampuan, Sikap Kerja
4	Kinerja Islami (Y)	Kinerja islami adalah suatu pekerjaan yang dilakukan untuk mencari nafkah dalam meningkatkan pengembangan penyelenggaraan kegiatan yang berbasis islami.	- <i>Ihsan</i> - <i>Sabar</i> - <i>Latif</i> - <i>Itqan</i>

Sumber: Olahan data peneliti (2026)

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert (1 hingga 5). Analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas (Cronbach Alpha > 0,60), dan uji normalitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F), serta Koefisien Determinasi

dengan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 25. Regresi linier berganda digunakan karena penelitian ini menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.



Gambar 1. Skema Regresi Linier Berganda

Sumber: Olahan data peneliti (2026)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif ini menggunakan data dari 58 responden yang merupakan karyawan Koppongren AUSATH Darussalam Blokagung. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui gambaran variabel Pelatihan (X1), Pengembangan (X2), Kualitas Sumber Daya Insani (X3), dan Kinerja Islami (Y) berdasarkan jawaban responden (Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju).

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel Penelitian	Indikator Utama	Sangat Setuju (SS) (%)	Setuju (S) (%)	Tidak Setuju (TS) (%)	Sangat Tidak Setuju (STS) (%)
Pelatihan (X ₁)	Pengetahuan, Kemampuan Berpikir, Sikap, Kecakapan	195 (33.6%)	357 (61.6%)	26 (4.5%)	2 (0.3%)
Pengembangan (X ₂)	Pengetahuan, Etos & Etika Kerja, Efisiensi, Kualitas, Disiplin, Tanggung Jawab, Komitmen, dsb.	243 (41.9%)	324 (55.9%)	13 (2.2%)	0 (0.0%)
Kualitas Sumber Daya Insani (X ₃)	Keterampilan & Kemampuan, Sikap Kerja	278 (47.9%)	272 (46.9%)	29 (5.0%)	1 (0.2%)
Kinerja Islami (Y)	Ihsan, Sabar, Latif, Itqan	396 (68.3%)	170 (29.3%)	13 (2.2%)	1 (0.2%)

Berdasarkan Tabel 2. hasil uji statistik deskriptif, dapat diuraikan gambaran umum mengenai respons 58 responden yang merupakan karyawan Koppontren AUSATH Darussalam Blokagung terhadap keempat variabel penelitian. Secara keseluruhan, para responden memberikan tanggapan yang sangat positif terhadap seluruh variabel.

Pada variabel Pelatihan (X_1), mayoritas responden memberikan respons Setuju (61,6%) dan Sangat Setuju (33,6%). Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan di perusahaan dinilai sangat bermanfaat oleh karyawan, terutama sebagai sarana untuk menambah wawasan terkait pekerjaan, mengasah kemampuan berpikir, membentuk sikap yang berakhlak, serta membimbing kecakapan komunikasi di lingkungan kerja.

Variabel Pengembangan (X_2) menunjukkan hasil yang sangat baik dengan dominasi jawaban Setuju (55,9%) dan Sangat Setuju (41,9%). Menariknya, tidak ada satupun responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (0%) pada variabel ini. Data ini merepresentasikan tingginya kemauan dan komitmen karyawan Koppontren AUSATH Darussalam Blokagung untuk terus mengembangkan potensi diri, meningkatkan kedisiplinan, efisiensi, tanggung jawab, serta etos kerja demi mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Variabel Kualitas Sumber Daya Insani (X_3), respons Sangat Setuju (47,9%) dan Setuju (46,9%) memiliki proporsi yang hampir seimbang. Hal ini bermakna bahwa karyawan memiliki kesadaran yang tinggi bahwa kualitas keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja merupakan faktor kunci yang sangat menentukan maju mundurnya perusahaan. Karyawan berupaya untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan kreativitas serta sikap kerja mereka.

Sedangkan, variabel Kinerja Islami (Y) mencatatkan persentase jawaban Sangat Setuju tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yakni mencapai 68,3%. Tingginya angka ini menjadi bukti kuat bahwa nilai-nilai Islami terimplementasi dengan sangat baik dalam aktivitas kerja sehari-hari. Implementasi ini tercermin dari niat para karyawan yang bekerja semata-mata untuk mencari ridho Allah SWT dan rezeki yang halal (*ihsan*), ketabahan dalam menghadapi rintangan (*sabar*), penyelesaian masalah dengan kepala dingin (*latif*), hingga komitmen yang teguh untuk senantiasa menjalankan kewajiban ibadah dan menjauhi kemaksiatan saat bekerja (*itqan*).

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil Uji Validitas menggunakan SPSS Versi 25 diperoleh nilai signifikansi variabel Pelatihan (X_1), variabel Pengembangan (X_2), variabel Kualitas (X_3) dan variabel Kinerja Islami (Y) $\leq 0,05$ dan diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,259) maka instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Setiap Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Item Terendah	Item Tertinggi	Kisaran r hitung	r _{tabel}	Kisaran Sig.	Keputusan
Pelatihan (X ₁)	10	Item 3 (0,519)	Item 4 (0,762)	0,519 – 0,762	0,259	0,000	Semua valid
Pengembangan (X ₂)	10	Item 7 (0,541)	Item 5 (0,753)	0,541 – 0,753	0,259	0,000 – 0,007	Semua valid
Kualitas (X ₃)	10	Item 2 (0,489)	Item 8 (0,841)	0,489 – 0,841	0,259	0,000 – 0,007	Semua valid
Kinerja Islami (Y)	10	Item 10 (0,471)	Item 9 (0,804)	0,471 – 0,804	0,259	0,000 – 0,003	Semua valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Semua item pada keempat variabel memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,259), sehingga seluruh 40 item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur konstruk masing-masing variabel. Nilai signifikansi (2-tailed) yang berada di bawah 0,05 (bahkan mayoritas di bawah 0,01) memperkuat bukti bahwa korelasi antara skor item dengan skor total bukan terjadi secara kebetulan. Berikut interpretasi dari keempat variabel penelitian:

- 1) Pelatihan (X₁): korelasi item berkisar sedang hingga kuat (0,519–0,762); item 4 punya kontribusi terbesar dalam mengukur konstruk pelatihan, sementara item 3 relatif paling lemah namun tetap valid.
- 2) Pengembangan (X₂): korelasi berkisar 0,541–0,753; item 5 paling representatif, item 7 sedikit lebih lemah dengan signifikansi 0,007 (masih jauh di bawah ambang 0,05).
- 3) Kualitas (X₃): rentang paling lebar (0,489–0,841); item 8 punya validitas tertinggi di antara seluruh 40 item pada empat tabel ini, menandakan item ini sangat kuat merepresentasikan variabel Kualitas.
- 4) Kinerja Islami (Y): korelasi 0,471–0,804; item 9 paling kuat, sedangkan item 10 (0,471) adalah nilai r_{hitung} terendah secara keseluruhan di antara semua variabel, meski masih di atas r_{tabel} sehingga tetap dinyatakan valid.

Setelah uji validitas maka dilanjutkan uji realibitas dengan menggunakan nilai cronbach's alpha > 0,6 maka dikatakan reliabel. Berikut hasilnya pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria Keputusan	Keterangan
1	Pelatihan (X ₁)	0,635	> 0,60	Reliabel
2	Pengembangan (X ₂)	0,690	> 0,60	Reliabel
3	Kualitas (X ₃)	0,676	> 0,60	Reliabel
4	Kinerja Islami (Y)	0,643	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

c. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		58
Normal Parameters	Mean	36.6034483
	Std. Deviation	.94907353
Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.172
	Negative	-.102
Test Statistic		.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan dari tabel 5, hasil dari uji normalitas dengan menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov-Test dapat diketahui bahwa nilai residual berdistribusi normal, yakni signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) pada tabel SPSS diketahui sebesar 0,200, yang mana pernyataannya ditentukan bahwa nilai residual yakni 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

d. Uji Hipotesis (Regresi Linier Berganda)

Setelah seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel serta data dinyatakan berdistribusi normal maka selanjutnya data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.601	.828		.726	.471
	x1	.235	.177	.212	1.326	.190
	x2	.356	.164	.332	2.175	.034
	x3	.472	.165	.443	2.862	.006

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan dari tabel 6, dapat diketahui hasil analisis data menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta 0.601 menunjukkan besarnya Kinerja Islami (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung adalah 0.601 jika variabel Pelatihan

- (X1), Pengembangan (X2) dan Kualitas (X3) adalah nol.
- 2) Koefisien Pelatihan (X1) = 0,177 Variabel Pelatihan (X1) menunjukkan konstanta (a) = 0,177 dan beta = 0,212, disebabkan tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Islami (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 1,326 dan nilai sig. sebesar 0,190 Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1.674. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dan diperoleh persamaan $Y=0.601 + 0,177X_1$.
 - 3) Koefisien Pengembangan (X2) = 0.164 Variabel Pengembangan (X2) menunjukkan konstanta (a) = 0.164 dan beta = 0,332, yang mana memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Islami(Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 2.175 dan nilai sig. sebesar 0,034. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1.674. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan diperoleh persamaan $Y=0.601 + 0,177X_1 + 0,164X_2$.
 - 4) Koefisien Kualitas (X3) = 0.165 Variabel Kualitas (X3) menunjukkan konstanta (a) = 0.165 dan beta = 0,443, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Islami (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 2,862 dan nilai sig. sebesar 0,006. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1.674. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan diperoleh persamaan $Y=0.601 + 0,177X_1 + 0,164X_2 + 0,165$.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi secara Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13409.113	3	4469.704	488.055	.000
	Residual	494.542	54	9.158		

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Pada uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 488,055 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena F_{hitung} (488,055) > F_{tabel} (2,78), maka terbukti bahwa Pelatihan (X1), Pengembangan (X2), dan Kualitas Sumber Daya Insani (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Islami (Y) karyawan Koppontren.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted square	Std. Error of the Estimate
1	.982	.964	.962	3.02625

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Tabel 8. Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,982 dan untuk koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,964. Hasil dari tabel 11 merupakan hasil dari pengkuadratan koefisien korelasi atau dapat dijelaskan dari hasil perkalian

nilai R^2 yaitu $0,982 \times 0,982 = 0,964$. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Islami (Y) dapat dipengaruhi sebesar 96,4% oleh variabel Pelatihan (X1) Pengembangan (X2) dan Kualitas (X3) dan sisanya 3,6% dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja Islami

Berdasarkan hasil pengujian statistik, variabel Pelatihan terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Islami. Temuan ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan teknis jangka pendek yang tidak disertai dengan evaluasi dan internalisasi budaya organisasi acapkali hanya menghasilkan peningkatan keterampilan sesaat yang cepat memudar (*training decay*). Dalam konteks lembaga syariah seperti pesantren, pelatihan operasional semata (misalnya pelatihan kasir atau logistik) tidak serta-merta membentuk Kinerja Islami jika kurikulum pelatihannya hampa dari muatan spiritual. Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris Fakhirah (2024) dan Sembiring et al. (2022) yang membuktikan bahwa pelatihan yang gagal mengakomodasi aspek kebatinan/psikologis pekerja tidak akan berdampak pada peningkatan loyalitas dan kinerja etis secara konsisten. Selain itu, kajian dari Rahmatika, A. & Widyaningsih, S. (2023) juga membuktikan bahwa agen ekonomi berkarakter hanya dapat dicetak apabila materi keahlian diintegrasikan dengan penanaman syariat.

Sebagai implikasi praktisnya, jajaran Pengurus Koppontren dan Dewan Pengawas Syariah (DPS) sangat direkomendasikan untuk meninjau ulang rumusan kurikulum pelatihan. Setiap modul pelatihan operasional teknis wajib menyertakan silabus pendidikan spiritual dan afirmasi religius (seperti program *tazkiyatun nafs*) guna mempertahankan integritas etis karyawan.

b. Pengaruh Pengembangan (X₂) terhadap Kinerja Islami

Variabel Pengembangan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Islami. Hal ini menegaskan bahwa program pengembangan (*development*) seperti, pembinaan karier jangka panjang, rotasi unit usaha (*job rotation*), pengayaan pekerjaan (*job enrichment*), dan program pendampingan (*mentoring*) oleh pengasuh pondok mampu menumbuhkan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang kuat pada diri staf. Dalam lingkungan Koppontren, ketika karyawan diberikan kepercayaan untuk berkembang, mereka meresponsnya dengan peningkatan Kinerja Islami yang dilandasi oleh rasa syukur dan komitmen pengabdian serta kinerja *Ihsan*.

Temuan ini sangat sejalan dengan prinsip filosofis pada Koperasi Syariah atau Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang berakar dari semangat persaudaraan (*ukhuwah*) dan tolong-menolong (*ta'awun*). Pengembangan sumber daya manusia di LKMS melampaui kepentingan transfer keterampilan (*transfer of*

skill), melainkan berfungsi sebagai sarana untuk mendampingi staf mencapai level kematangan spiritual (*khalifah fil ardh*). Hal ini mempertegas kesimpulan dari Hasibuan & Aisyah (2023) serta studi terapan Hardityo, A. F. & Fahrullah, A. (2021) yang meyakini bahwa pengembangan sumber daya insani mengantarkan karyawan mencapai aktualisasi diri yang syar'i.

c. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani (X3) terhadap Kinerja Islami

Kualitas SDI merupakan determinan yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Islami. Mengacu pada *Human Capital Theory* Becker (1964) yang diintegrasikan dengan perspektif keislaman oleh Antonio (2001), fondasi utama lembaga perekonomian Islam bukan sekadar sistem operasionalnya, melainkan kualitas akhlak dan kapasitas moral insan (*Al-Insan Al-Kamil*).

Staf Koppondren yang direkrut dan dibina dengan standar kualitas sumber daya insani yang unggul secara inheren telah memiliki kesadaran tauhid. Mereka meyakini bahwa bekerja melayani santri dan umat adalah manifestasi ibadah (*fi sabilillah*). Kualitas individu yang unggul secara proaktif akan membentuk Kinerja Islami yang *Itqan* (presisi) dan transparan (*siddiq*). Studi ini mengukuhkan simpulan riset Halizah et al. (2023) yang menegaskan bahwa kepribadian Islami dan etos kerja spiritual yang terpatri pada karyawan merupakan mesin penggerak utama bagi performa organisasi berlabel syariah.

Secara manajerial, temuan ini memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan institusi untuk menetapkan instrumen uji rekrutmen awal (*screening*) yang memperketat parameter etos spiritual serta pemahaman kepesantrenan di atas sertifikasi keterampilan teknis demi menjaga ketahanan Kinerja Islami yang *syariah-compliant* secara berkelanjutan.

E. KESIMPULAN

Secara parsial, program pelatihan teknis tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Islami, sedangkan pengembangan karier jangka panjang dan Kualitas SDI berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiganya berpengaruh kuat terhadap Kinerja Islami karyawan Koppondren. Kontribusi teoritis riset ini memperkuat literatur SDI syariah bahwa etos kerja Islami (*itqan* dan *ihsan*) lebih dipengaruhi oleh pengayaan kapabilitas jangka panjang dan integritas dasar alih-alih keterampilan teknis jangka pendek.

Implikasi praktis bagi pengurus Koppondren dan Dewan Pengawas Syariah (DPS) adalah perlunya integrasi modul pembinaan akhlak dan motivasi religius ke dalam setiap program pelatihan teknis (kalibrasi pelatihan). Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan sampel yang hanya berpusat pada satu lembaga. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas jangkauan kelembagaan dan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan transformasional syariah dan budaya organisasi pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qaradawi, Y. (1995). *Peran Nilai dan Etika dalam Ekonomi Islam*. Robbani Press.
- Antonio, M. S. (2001). *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*. Gema Insani Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. Columbia University Press.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 4). Salemba Empat.
- Fakhirah, A. A. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Institusi Daerah). *Jurnal Manajemen Dan Koperasi*, 8(2), 112–125.
- Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394.
- Hardityo, A. F. & Fahrullah, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 45–56.
- Hasan, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah*. Rajawali Pers.
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115–2120. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rahmatika, A. & Widyaningsih, S. (2023). Pendekatan Manajemen Kinerja Islami melalui Pelatihan Terintegrasi. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2), 110–125.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Sembiring, V., Harefa, H. F., & Zega, I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Perdagangan Pasar Kota Binjai. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 11(1), 169. <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1600>
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press.

