

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Sikap, Dan Ibadah Salat Fardu Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan

Endah Kesuma Dewi¹, Abdullah Idi², Karoma³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, South Sumatra, Indonesia.

Korespondensi: endah_kesumadewi@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to reveal the influence of educational background, work experience and fardu prayer on employee work productivity, the influence of educational background through attitude, the influence of work experience through attitude on employee work productivity, the influence of attitude on employee work productivity and the influence of fardu prayer. Attitudes towards work productivity of South Sumatra Provincial Education Service employees. Population of 201 employees, research sample 70 (34.83%) employees. Sampling was taken proportionally, stratified random sampling based on education level, length of service, class and gender. Data was collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability, and the data was analyzed using path analysis techniques. The findings show that educational background has a direct effect on work productivity 88.84%, work experience has a direct effect on work productivity 75.73%, attitude has a direct effect on work productivity 91.83%, fardu prayer has a direct effect on work productivity 86.51 %, Educational background influences through attitude 2.808%, Work experience influences through attitude 1.4472%, Fardu prayer worship influences through attitude 3.0456%, Educational background, work experience, attitude and original Fardu prayer worship influence productivity. work 86.7%.

Keywords: Educational Background, Work Experience, Attitude, Fardu Prayers And Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Ibadah Salat Fardu terhadap Produktivitas kerja pegawai, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan melalui Sikap, Pengaruh Pengalaman Kerja melalui Sikap terhadap Produktivitas Kerja pegawai, Pengaruh Sikap terhadap Produktivitas Kerja pegawai dan Pengaruh Ibadah Salat Fardu melalui Sikap terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Populasi 201 pegawai, sampel penelitian 70 (34,83%) pegawai. Pengambilan sampel secara proposional random sampling stratified berdasarkan tingkat Pendidikan, masa kerja, golongan dan jenis kelamin. Data terkumpul melalui angket yang telah di uji validitas dan reabilitasnya, dan data di analisis dengan Teknik analisis jalur. Temuan menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh langsung terhadap Produktivitas kerja 88,84%, Pengalaman Kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas kerja 75,73 %, Sikap berpengaruh langsung terhadap Produktivitas kerja 91,83%, Ibadah Salat fardu berpengaruh langsung terhadap Produktivitas kerja 86,51%, Latar belakang Pendidikan berpengaruh melalui Sikap 2,808%, Pengalaman kerja berpengaruh melalui Sikap 1,4472%, Ibadah Salat Fardu berpengaruh melalui Sikap 3,0456%, Latar belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Sikap dan Ibadah Salat Fardu aslim -sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja 86,7%.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Sikap, Ibadah Salat Fardu dan Produktivitas Kerja

A. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan organisasi adalah mencapai produktivitas, karena terwujudnya produktivitas kerja yang baik merupakan kebutuhan organisasi, mengingat tantangan yang semakin kompleks, baik lingkungan Pembangunan Nasional maupun lingkup Organisasi Pemerintahan terutama jajaran aparatur atau pegawai dalam suatu organisasi sebagai penyelenggara organisasi.

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi pemerintah, salah satu faktor penting dalam suatu kantor yaitu sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu kantor dalam mencapai tujuannya.

Ketika pegawai mencapai tujuan kantor sangat tergantung bagaimana pegawai tersebut dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan bekerja dalam instansi/organisasi, dan dengan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dalam kantor baik tertulis maupun tidak tertulis, yaitu dengan sikap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai maka secara otomatis akan memenuhi kebutuhannya secara langsung agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pekerjaan dan pengorbanan yang telah diberikan pegawai dan akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja pegawai yang efektif dan efisien dalam suatu kantor untuk mendukung dan menyelesaikan tugas dalam kantor.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan tugas fungsinya sebagai lembaga koordinasi dan pembinaan teknis administrasi kesekretariatan di bidang Pendidikan, yang pelaksanaan tugasnya diatur lebih lanjut dalam Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor. 52 Tahun 2016 tentang uraian tugas pokok dan fungsi serta Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh instansi/organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan disiplin kerja kepada para pegawai. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai.

Pada dasarnya pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus di dasarkan pada

kemampuan dan ketrampilan serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai.

Sikap dan mental seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merupakan tolok ukur tercapainya produktivitas organisasi karena pegawai dalam organisasi merupakan faktor penggerak utama bagi sumber-sumber daya yang lain dalam mendorong tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Formulasi National Productivity Board (Sedarmayanti, 2017) dimana produktivitas merupakan sikap mental attitude of mind yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Kurnia, dkk (2019) mengatakan secara teknis produktivitas kerja adalah suatuperbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber dayayang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertianperbandinganantara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang.

Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung adalah dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan ataujumlah jam kerja karyawan. Lebih lanjut, (Handoko& Muninghar, 2020) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki level kinerja tinggi merupakan pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi. Begitu sebaliknya, pegawai yang memiliki kerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan maka pegawai tersebut dapat disebut sebagai pegawai yang tidak produktif. Produktivitas kerja seorang pegawai diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan heterogen, yang didukung oleh berbagai faktor, diantaranya latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan sikap yang baik dan positif dalam menyikapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai untuk meningkatkan mutu organisasi. Jika sikap positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan, maka pegawai itu sendiri akan bekerja lebih lama dan lebih gigih (Toto, 2018).

Tolok ukur tingkat produktivitas pegawai mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standarnya. Indikator produktivitas ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan penyelesaian tugas-tugas yang di berikan oleh atasan.

Sikap pegawai untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik dalam melaksanakan pekerjaan dengan kata lain sikap yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan kinerja pegawai itu sehingga dapat mencapai visi dan misi organisasi tercapai atau tidak. Oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan (Hernandi & Tamtana, 2020).

Hal yang sama bahwa produktivitas kerja merupakan hasil atau kemampuan (Wulandari & Hamzah, 2019). Sikap menurut Lismijar (2019), dideskripsikan dengan suatu kecenderungan merespon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam lingkungannya, prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Noor, 2022).

Sikap kerja pegawai adalah sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya, atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Sikap kerja ini mencerminkan tingkat motivasi, komitmen, disiplin, etika kerja, kepuasan kerja, dan tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka. Sikap kerja dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan dampak pegawai terhadap organisasi.

Sikap terkait produktivitas pegawai merujuk pada sikap, pandangan, dan perilaku yang dimiliki oleh pegawai yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas mereka di lingkungan kerja. Sikap ini mencakup berbagai aspek, seperti motivasi, komitmen, disiplin, etika kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Produktivitas kerja bagi pegawai mengacu pada sejauh mana seorang pegawai dapat menghasilkan hasil atau output yang maksimal dalam hubungan dengan waktu, sumber daya, dan upaya yang diinvestasikan dalam pekerjaan mereka. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan tingkat efisiensi dan efektivitas seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan kerja.

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan tujuan yang dikejar oleh banyak organisasi, karena itu berkontribusi pada pencapaian tujuan dan pertumbuhan bisnis. Manajemen sumber daya manusia dan praktik manajemen yang baik sering kali digunakan untuk memotivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas yang optimal.

Produktivitas kerja akan mudah tercapai apabila sumber daya manusia memiliki pengalaman bekerja. Pengalaman kerja merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang positif dalam bekerja, yang diperoleh dari latar pendidikan formal non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik (Sitompul & Simamora, 2021). Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi (Hasibuan, 2015).

Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu pekerjaan atau industri tertentu, semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang mereka kembangkan. Pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk menjadi ahli dalam tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya

meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif.

Dengan pengalaman, pegawai dapat mengembangkan kecepatan dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka menjadi lebih terampil dalam mengidentifikasi permasalahan, membuat keputusan yang tepat, dan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat.

Dalam pengamatan penulis, karyawan atau pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan hampir seluruhnya umat beragama dan mayoritas sebagai muslim tetapi fenomena menunjukkan bahwa apabila diukur dalam Standar Operasional Kerja, belum menunjukkan produktivitas kerja yang optimal dan maksimal terlihat juga dari hasil pengukuran Indeks Profesional ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan yang masih rendah (sumber BKD provinsi Sumsel) Indeks profesional ASN digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN serta penilaian Reformasi Birokrasi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Reformasi Birokrasi No. 38 Tahun 2018 dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang tata cara dan pelaksanaan pengukuran Indeks Profesional ASN.

Salah satu penyebabnya dalam pengamatan penulis adalah aspek sikap terhadap kerja yang kurang mengarah pada hal-hal produktif di pihak lain juga kecenderungan para pegawai seolah-olah harus diawasi oleh atasan langsung dalam melaksanakan kerja yang bukan melihat kerja sebagai bagian daripada amaliyah selain menunaikan ibadah-ibadah yang telah ditentukan tata cara bacaan dan doanya seperti pelaksanaan salat.

Rendahnya produktivitas kerja di Indonesia karena kualitas Sumber Daya Manusia yang tidak mampu bersaing, mutu pendidikan yang rendah, kurikulum yang tidak sesuai dengan pasar kerja, fasilitas balai latihan kerja yang tidak optimal, dan perhatian pemerintah yang rendah. Rendahnya produktivitas kerja disebabkan minimnya penghargaan dari instansi bagi yang memiliki prestasi. Candra Wijaya (2021).

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, dengan langkah-langkah merumuskan masalah, melakukan kajian teori, merumuskan hipotesis, penentuan populasi dan sampel, pengembangan instrumen, pengujian instrumen, pengumpulan data, analisis data, menguji hipotesis, kesimpulan, implikasi dan saran (Sugiyono, 2022). Jenis penelitian menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh fakta, karakteristik atau gejala atau peristiwa yang di

teliti yaitu Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, sikap dan ibadah salat fardu, Variabel endogen adalah produktivitas kerja.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi penelitian dilakukan terhadap 201 pegawai, sedangkan sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik proporsional random sampling stratified. Perhitungan menghasilkan ukuran sampel penelitian berdasarkan tingkat pendidikan, golongan dan masa kerja.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Sampel Penelitian
Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Golongan dan Masa Kerja

No	Identifikasi dan pengelompokan populasi	p	q	d	n ₀	n
1	Tingkat Pendidikan	0,08	0,92	10%	28	21
2	Golongan	0,80	0,20	10%	61	47
3	Masa Kerja	0,55	0,45	10%	95	65*

Ket : * angka terpilih

Hasil perhitungan sampel penelitian menunjukkan masa kerja lebih banyak yaitu 65 pegawai dari 201 pegawai. Karena hasil ganjil, sampel dikenakan menjadi 70 (34,83%) dari 201 pegawai, pembulatan didasarkan pada aturan pembulatan matematika, ketika akan membulatkan ke atas ke angka desimal bilangan bulat yang lebih besar, angka 65 bilangan bulat yang lebih besar adalah 70.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui validitas, dan reabilitas hasil uji coba instrumen penelitian akan dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan Program Microsoft Office Excel. Dari hasil analisis validitas uji coba instrumen penelitian akan diperoleh instrumen yang valid dan reliabel. Semua nilai variabel X1, X2, X3, X4 dan Y Valid dengan signifikansi < 0,05, (Imam Ghozali, 2018).

Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Uji reabilitas variabel X1, X2, X3, X4 dan Y semua reliabel dimana nilai Alpha Cronbach > 0,70. (Imam Ghozali, 2018).

Teknik Pengambilan Data

Pengambilan data yang diperlukan dalam penelitian ini dengan penyebaran angket terhadap pegawai sampel dan Observasi

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan distribusi frekuensi variabel dan menentukan ketercapaian responden pada masing-masing variabel. Tingkat ketercapaian responden pada masing-masing variabel diketahui melalui rumus. Tingkat pencapaian skor = skor perolehan; skor ideal x 100% (Sugiyono, 2018), untuk menggambarkan capaian responden secara kuantitatif pada setiap variabel penelitian. Kriteria interpretasi skor angket penelitian digunakan klasifikasi oleh Kuncoro & Ridwan (2018), pada tabel 5 berikut:

Tabel 2. Kriteria Interpretasi Skor Angket Penelitian

Angka Persentase	Kategori
0% - 20%	Sangat Lemah
21%-40%	Lemah
41%-60%	Cukup
61%-80%	Kuat
81%-100%	Sangat Kuat

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan regresi linier. Dari hasil ujicoba dengan uji Linearitas didapatkan, nilai signifikan deviation from linearity sebesar $0,631 > 0,05$, maka disimpulkan terdapat hubungan linear antara latar belakang pendidikan dengan produktivitas kerja. $0,064 > 0,05$, maka disimpulkan terdapat hubungan yang linier antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. $0,007 < 0,05$, dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang linier antara ibadah salat fardu dengan produktivitas kerja. $0,018 < 0,05$, dapat juga disimpulkan terdapat hubungan yang tidak linear antara sikap dengan produktivitas kerja.

3. Uji Normalitas

Pengujian ini diperlukan untuk mengetahui apakah pemakaian analisis jalur cocok dipergunakan untuk data penelitian yang telah dikumpulkan. Uji kenormalan sebaran data menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov, Hipotesis yang di uji :

Ho: sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha: sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

4. Uji Homogenitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk membuktikan apakah perbedaan variasi untuk setiap variabel penelitian berpengaruh terhadap hasil-hasil penelitian. Pengujian hipotesis digunakan Lavenne Statistic. Hipotesis yang diajukan:

Ho: Variasi pada kelompok sama (homogen)

Ha: Variasi pada tiap kelompok tidak sama (tidak homogen).

5. Analisis Jalur

Analisis Jalur dilakukan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel, mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan pola hubungan sebab akibat, penjelasan kuantitatif, mengetahui faktor determinan, penelurusan mekanisme (jalur atau lintasan) pengaruh dan pengujian model baik untuk uji keajegan konsep yang sudah ada atau pengembangan konsep baru. (Marwan dkk, 2023).

6. Uji Hipotesis

Teknik analisis jalur pada penelitian ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal X1, X2, X4 terhadap X3, dan X1, X2, X3, X4 terhadap Y. menguji besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien jalur Xn, Xn terhadap Yn dan X1, X2, X4 terhadap Y melalui X3.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh temuan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan provinsi Sumatera Selatan sebesar 0,104 dengan nilai signifikan $0,464 > 0,05$. Pengalaman kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan provinsi Sumatera Selatan sebesar 0,288 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sikap berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan provinsi Sumatera Selatan sebesar 0,054 dengan nilai signifikan $0,553 > 0,05$. Ibadah Salat Fardu berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan provinsi Sumatera Selatan sebesar 0,542 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, sikap dan ibadah salat fardu signifikan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,867. Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui sikap pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan sebesar 0,02808. Pengalaman kerja berpengaruh

terhadap produktivitas kerja melalui sikap pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan sebesar 0,014472. Ibadah salat fardu berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui sikap pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan sebesar 0,030456.

Berdasarkan hasil analisis dan tingkat ketercapaian respon pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan terhadap variabel yang di ukur, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat ketercapaian responden terhadap variabel latar belakang pendidikan 47,74 %, pengalaman kerja 52,35 %, sikap 53,45 %, ibadah salat fardu 42,5 % dan produktivitas kerja 57,15 % pada kategori baik atau tergolong kuat dari skor yang diharapkan. Kategori baik/kuat berdasarkan kriteria tingkat ketercapaian responden.

Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis yang di uji dapat di terima, bahwa pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, sikap dan ibadah salat fardu memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

1. Latar belakang pendidikan (X1) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Temuan bahwa latar belakang pendidikan signifikan dan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja sebesar 0,104, ini berarti apabila latar belakang pendidikan dinaikkan satu satuan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja 0,104 satuan. Atau tanpa interaksi dari variabel lain sebesar 1,0816 %.

Berdasarkan hasil penelitian para ahli, latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Pendidikan dapat meningkatkan motivasi dan etos kerja seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin besar pula rasa tanggung jawab dan komitmennya terhadap pekerjaan. Hal ini dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi. (Nurul Hidayati,2018).

2. Pengalaman kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Y) pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Temuan bahwa pengalaman kerja signifikan dan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja sebesar 0,288, ini berarti apabila pengalaman kerja dinaikkan satu

satuan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja 0,288 satuan. Atau tanpa interaksi dari variabel lain sebesar 8,2944 %.

Penelitian yang dilakukan pada tenaga rekam medis dan informasi kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Tenaga rekam medis dan informasi kesehatan dengan pengalaman kerja yang lebih lama memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi. (Dewi Astuti, 2020). Semakin lama pengalaman kerja seseorang, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Sikap (X3) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Y) pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Temuan bahwa sikap signifikan dan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja sebesar 0,054, ini berarti apabila Sikap dinaikkan satu satuan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja 0,054 satuan. Atau tanpa interaksi dari variabel lain sebesar 0,2916 %.

Penelitian yang dilakukan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pegawai dengan sikap kerja yang positif memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi (Nurul Hidayati, 2018).

Sikap pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sikap pegawai yang positif dapat meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan sikap pegawai yang negatif dapat menurunkan produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung bekerja lebih keras dan lebih produktif.

4. Ibadah Salat Fardu (X4) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Y) pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Temuan bahwa ibadah salat fardu signifikan dan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja sebesar 0,542, ini berarti apabila ibadah salat fardu dinaikkan satu satuan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja 0,542 satuan. Atau tanpa interaksi dari variabel lain sebesar 29,3764 %.

Ibadah salat fardu dapat meningkatkan fokus dan konsentrasi seseorang. Salat fardu mengajarkan seseorang untuk memusatkan perhatian pada satu hal, yaitu Allah SWT. Hal

ini dapat membantu seseorang untuk lebih fokus dan konsentrasi dalam bekerja. Salat fardu dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui berbagai cara, antara lain: meningkatkan motivasi dan etos kerja, meningkatkan fokus dan konsentrasi, meningkatkan kesehatan fisik dan mental, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kedisiplinan kerja, dan meningkatkan kesehatan mental.

5. Latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), sikap (X3) dan ibadah salat fardu (X4) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), sikap (X3) dan ibadah salat fardu (X4) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) 0,867. besaran pengaruh pengaruh Latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), sikap (X3) dan ibadah salat fardu (X4) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) 86,7%. Dapat dimaknai bahwa pengaruh Latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), sikap (X3) dan ibadah salat fardu (X4) bahwa bila digabungkan lebih berpengaruh meningkatkan produktivitas kerja.

6. Latar belakang pendidikan (X1) berpengaruh langsung terhadap Sikap (X3) pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Temuan menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan signifikan berpengaruh langsung terhadap sikap, dengan koefisien pengaruh 0,520. Ini berarti apabila latar belakang pendidikan dinaikkan satu satuan, maka akan terjadi peningkatan sikap sebesar 0,520. Hasil analisis pengaruh langsung variabel latar belakang pendidikan terhadap sikap tanpa interaksi variabel lain sebesar 27,04%. Sikap dapat ditentukan oleh latar belakang pendidikan sebesar 27,04%.

Pendidikan memberikan akses ke pengetahuan dan informasi yang dapat membantu individu memahami dunia dengan lebih baik. Orang dengan latar belakang pendidikan yang baik mungkin lebih cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang berbagai isu sosial, lingkungan, politik, dan budaya. Pengetahuan ini dapat membentuk sikap mereka terhadap berbagai masalah.

Dalam konteks yang lebih luas, latar belakang pendidikan adalah salah satu dari banyak faktor yang dapat memengaruhi sikap seseorang. Pengalaman pribadi, pengaruh keluarga, agama, budaya, dan lingkungan sosial juga dapat berperan dalam membentuk sikap

individu. Oleh karena itu, seseorang adalah hasil dari berbagai faktor yang saling berinteraksi dalam membentuk sikap mereka.

7. Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap Sikap (X3) pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Temuan menunjukkan bahwa pengalaman kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap sikap, dengan koefisien pengaruh 0,268. Ini berarti apabila pengalaman kerja dinaikkan satu satuan, maka akan terjadi peningkatan sikap sebesar 0,268. Hasil analisis pengaruh langsung variabel pengalaman kerja terhadap sikap tanpa interaksi variabel lain sebesar 7,1824%. Sikap dapat ditentukan oleh pengalaman kerja sebesar 7,1824 %.

Pengalaman kerja, terutama di posisi manajerial atau kepemimpinan, dapat membentuk sikap terkait dengan pengambilan keputusan, pengelolaan tim, dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil. Ini juga bisa mempengaruhi bagaimana seseorang melihat otoritas dan tanggung jawab dalam situasi tertentu.

Penting untuk diingat bahwa pengalaman kerja dapat beragam dan variabel tergantung pada jenis pekerjaan, industri, dan lingkungan kerja. Pengaruhnya terhadap sikap juga bisa positif atau negatif tergantung pada pengalaman individu di tempat kerja tertentu. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk secara aktif memahami bagaimana pengalaman kerja memengaruhi sikap dan mencari cara untuk meningkatkan pengaruh positifnya dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional.

8. Ibadah salat fardu (X4) berpengaruh langsung terhadap Sikap (X3) pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Temuan menunjukkan bahwa ibadah salat fardu signifikan berpengaruh langsung terhadap sikap, dengan koefisien pengaruh 0,564. Ini berarti apabila ibadah salat fardu dinaikkan satu satuan, maka akan terjadi peningkatan sikap sebesar 0,564. Hasil analisis pengaruh langsung variabel ibadah salat fardu terhadap sikap tanpa interaksi variabel lain sebesar 31,8096 %. Sikap dapat ditentukan oleh ibadah salat fardu sebesar 31,8096 %.

Salat fardu adalah bentuk ibadah yang memerlukan ketaatan yang tulus kepada Allah SWT. Melalui ketaatan ini, individu dapat mengembangkan sikap patuh dan ketundukan dalam menjalani kehidupan sehari-hari, termasuk dalam menghadapi berbagai ujian dan cobaan. Namun, penting untuk diingat bahwa pengaruh salat fardu terhadap sikap seseorang sangat tergantung pada kesungguhan, kekhusyukan, dan niat yang mendalam dalam menjalankannya. Hanya dengan menjalankan salat dengan tulus dan memahami artinya, seseorang dapat mencapai pengaruh positif yang lebih besar terhadap sikap dan perilaku.

9. Latar Belakang Pendidikan (X1) Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Melalui Sikap (X3) pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Temuan latar belakang pendidikan (x1) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) melalui sikap (x3). Besaran pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kerja melalui sikap sebesar 0,5616 % ini dapat dimaknai bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 1,6432% yang terdiri atas 1,0816 % pengaruh langsung dan 0,5616 % pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung ini terjadi melalui sikap.

Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai merupakan topik yang telah banyak diteliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri-organisasi. Latar belakang pendidikan dapat memengaruhi sikap, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pegawai, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas mereka.

Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi mungkin lebih mungkin mendapatkan pelatihan lanjutan dan pengembangan keterampilan yang dapat meningkatkan produktivitas mereka secara signifikan. Noe, R. A., & Wilk, S. L. (2020). Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 291-302.

Namun, perlu dicatat bahwa pengaruh latar belakang pendidikan tidak selalu berjalan linear. Banyak faktor lain, seperti pengalaman kerja, kepribadian, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja, juga memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, pengaruh latar belakang pendidikan dapat berbeda-beda dalam berbagai jenis pekerjaan dan organisasi.

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja melalui pengaruhnya terhadap sikap pegawai. Berikut adalah beberapa cara bagaimana latar belakang pendidikan memengaruhi sikap pegawai dan, akhirnya, produktivitas mereka Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan, Kemampuan Analitis dan Pemecahan Masalah, Kemampuan Berkomunikasi, Kesadaran terhadap Etika Kerja, Kemampuan Pengambilan Keputusan.

10. Pengalaman Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Melalui Sikap (X3) pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Temuan pengalaman kerja (x2) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) melalui sikap (x3). Besaran pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui sikap sebesar 1,4472 % ini dapat dimaknai bahwa pengalaman kerja berpengaruh

terhadap produktivitas kerja sebesar 9,7416% yang terdiri atas 8,2944 % pengaruh langsung dan 1,4472 % pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung ini terjadi melalui sikap.

Pengalaman kerja yang lebih lama cenderung meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Meskipun pengalaman kerja dapat memiliki pengaruh positif pada sikap dan produktivitas kerja, penting untuk diingat bahwa pengalaman kerja itu sendiri tidak selalu menjadi jaminan. Faktor lain seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan kualitas kepemimpinan juga memiliki peran yang signifikan.

11. Ibadah Salat Fardu (X4) Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Melalui Sikap (X3) pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Temuan Ibadah salat fardu (x4) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) melalui sikap (x3). Besaran pengaruh ibadah salat fardu terhadap produktivitas kerja melalui sikap sebesar 0,0928 % ini dapat dimaknai bahwa ibadah salat fardu berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 29,4692 % yang terdiri atas 29,3764 % pengaruh langsung dan 0,0928 % pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung ini terjadi melalui sikap.

Salat fardu memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui perubahan sikap pegawai. Praktik salat yang teratur membantu membentuk sikap disiplin, konsentrasi, dan tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari pegawai. Ini merangsang mereka untuk mengatur waktu dengan baik, mengurangi gangguan selama bekerja, dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, salat juga mempromosikan nilai-nilai moral, seperti integritas dan etika kerja, yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan hubungan kerja dengan rekan-rekan mereka. Secara keseluruhan, sikap positif ini dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan, memungkinkan pegawai untuk menjadi lebih efisien dan berkontribusi lebih baik dalam lingkungan kerja mereka.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini Hipotesis latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, sikap, dan ibadah salat fardu berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja adalah benar. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Latar belakang pendidikan yang lebih tinggi seringkali mengarah pada

peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang relevan untuk pekerjaan, pengalaman kerja yang beragam memungkinkan pegawai untuk mengatasi tantangan dengan lebih baik, sikap yang positif mendukung motivasi dan komitmen, sementara ibadah salat fardu memberikan jeda waktu dan disiplin yang dapat meningkatkan konsentrasi dan kesejahteraan mental. Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan ibadah salat fardu juga berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui pengaruh mereka terhadap sikap pegawai. Latar belakang pendidikan yang tinggi, pengalaman kerja yang luas, dan ibadah salat fardu yang teratur dapat membentuk sikap yang mendukung peningkatan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): studi kasus pada karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development*, 13 - 21.
- Candra Wijaya. (2021). *Produktivitas Kerja*: Jakarta: Kencana
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, N. T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 761-773. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.401>
- Hardjanto, S., usaii, A., Tamam, A., & Rosyadi, A. (2022). Pengembangan metode pendidikan shalat khushyuk dan dampaknya bagi kinerja karyawan PT. PP (Persero) Jakarta. *Ta Dibun Jurnal Pendidikan*. 11(4):487. 10.32832/tadibun.v11i4.8257
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasbullah, M. (2018). *Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. (revisi ed). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernandi, Y., & Tamtana, J. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 299-312. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmts/article/view/6985/5280>
- Hidayati, Nuni, M.Pd. (2018). Pengaruh Ibadah Salat Fardu terhadap Produktivitas kerja
- Hidayati, Nurul dan Dewi Astuti. (2020) The effect of religiosity on employee productivity. *Journal of Bussiness Ethics*.
- Idi, Abdullah.(2021). *Pendidikan Islam Multikultural*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019, October). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas

- Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372).<https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3638>
- Lismijar, L. (2019). Pembinaan sikap ikhlas menurut pendidikan Islam. *Intelektualita*, 5(02).
<https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4447>.
- Noor, H. T. (2022). *Monograf Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan Pada PT Penascop Maritim Indonesia*. Cv. Azka Pustaka.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153.<https://doi.org/10.37385/msej.v2i2.213>
- Sugiyono & Setiawami. (2022). *metode penelitian sumber daya manusia (kuantitatif, kualitatif dan studi kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Toto. (2018). Pengaruh human resource terhadap prestasi kerja karyawan terhadap kpp pratama tasikmalaya. *Biormatika: Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*. 4 (01), 2461-3961.<https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/FKIP/article/view/218/197>.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling*, 8(2), 41-47.
[10.56327/signaling.v8i2.806](https://doi.org/10.56327/signaling.v8i2.806)