



Pengaruh *Capacity Building*, *Self Efficacy*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PPPK Perspektif Ekonomi Islam

Risma Ayu Nur Hidayah¹, Naning Kristiyana², Umi Farida³

^{1,2,3} fakultas ekonomi, Universitas muhammadiyah ponorogo

^{1,2,3}Jl. Budi Utomo No. 10, Ronowijayan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471, Indonesia.

E-mail : rismaayunurhidayah@gmail.com, nrafakristi@gmail.com²,
umifarida899@gmail.com³

Abstrak,

Produktivitas aparatur pemerintah tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target organisasi, tetapi juga dengan amanah, tanggung jawab, kualitas pelayanan, dan pemanfaatan sumber daya secara efisien. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *capacity building*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Ponorogo serta menginterpretasikan temuan tersebut dalam perspektif ekonomi Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 63 responden melalui sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan *capacity building*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai R^2 sebesar 0,626 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 62,6% variasi produktivitas kerja. Dalam perspektif ekonomi Islam, temuan tersebut dapat dipahami sebagai kebutuhan untuk mengembangkan kompetensi (*itqan*), keyakinan dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, serta budaya kerja yang mendukung kejujuran, kerja sama, disiplin, dan kemaslahatan. Dengan demikian, peningkatan produktivitas aparatur perlu diarahkan bukan hanya pada hasil kerja, tetapi juga pada kualitas proses dan nilai etis pelayanan publik.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja; *Capacity Building*; *Self-Efficacy*; Budaya Organisasi; Ekonomi Islam

Abstract,

*Public-sector productivity concerns not only organizational targets but also trust, responsibility, service quality, and efficient use of resources. This study examines the effects of capacity building, self-efficacy, and organizational culture on the work productivity of Government Employees with Work Agreements (PPPK) at the Department of Culture, Tourism, Youth, and Sports of Ponorogo Regency and interprets the findings from an Islamic economics perspective. A quantitative survey was conducted with 63 respondents using saturated sampling. Data were collected through a five-point Likert questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The findings show that capacity building, self-efficacy, and organizational culture have positive and significant partial and simultaneous effects on work productivity. The R^2 value of 0.626 indicates that the three variables explain 62.6% of the variation in work productivity. From an Islamic economics perspective, the findings highlight the importance of competence development (*itqan*), confidence accompanied by responsibility in carrying out entrusted duties, and an organizational culture that promotes honesty, cooperation, discipline, and public benefit. Therefore, improving public-sector productivity should focus not*

Keywords: *Work Productivity; Capacity Building; Self-Efficacy; Organizational Culture; Islamic Economics*

PENDAHULUAN

Globalisasi, digitalisasi, dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik mendorong organisasi pemerintah untuk mengelola sumber daya manusia secara semakin profesional. Aparatur tidak cukup hanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara administratif, tetapi juga dituntut memberikan pelayanan yang efektif, efisien, transparan, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Dalam konteks tersebut, produktivitas kerja menjadi salah satu ukuran penting karena menggambarkan kemampuan organisasi mengubah sumber daya yang dimiliki menjadi hasil kerja yang bernilai bagi masyarakat (Indrawati et al., 2021).

Dalam perspektif ekonomi Islam, produktivitas tidak semata-mata dipahami sebagai peningkatan kuantitas output. Kerja merupakan bagian dari amanah yang harus dilaksanakan dengan kesungguhan, kejujuran, tanggung jawab, dan orientasi pada kemaslahatan. Prinsip tersebut sejalan dengan gagasan bahwa aktivitas ekonomi dan pekerjaan harus menghasilkan manfaat serta menghindari pemborosan dan tindakan yang merugikan pihak lain. Karena itu, produktivitas aparatur publik dapat ditempatkan dalam kerangka nilai Islam melalui penguatan kompetensi, etos kerja, amanah, keadilan, kerja sama, dan pelayanan yang membawa kemaslahatan.

Salah satu faktor yang dapat membentuk produktivitas adalah *capacity building*. *Capacity building* berkaitan dengan upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih baik. Pengembangan kapasitas juga relevan dengan prinsip *itqan*, yaitu kesungguhan dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memperoleh kesempatan pengembangan kompetensi akan lebih siap menghadapi perubahan pekerjaan, menggunakan sumber daya secara tepat, dan menghasilkan pelayanan yang lebih berkualitas. Penelitian Putri dan Marginingsih (2024), Muharrom et al. (2020), serta Diwanti dan Kandiyah (2020) menunjukkan pentingnya pengembangan kapasitas dalam mendukung kinerja atau produktivitas.

Faktor berikutnya adalah *self-efficacy*. Keyakinan terhadap kemampuan diri memengaruhi bagaimana seseorang menetapkan tujuan, menghadapi hambatan, mempertahankan usaha, dan menyelesaikan tugas. Dalam konteks nilai Islam, *self-efficacy* tidak dimaknai sebagai kepercayaan diri yang berdiri sendiri, melainkan perlu disertai



kesadaran bahwa kemampuan merupakan amanah yang harus digunakan secara bertanggung jawab. Dengan demikian, keyakinan terhadap kemampuan diri dapat menjadi modal psikologis untuk bekerja lebih tekun selama diarahkan kepada tujuan yang baik. Temuan Sabila et al. (2025), Asmalia et al. (2022), dan Suhaeni et al. (2022) memperlihatkan hubungan positif antara self-efficacy dan produktivitas kerja.

Selain kapasitas dan faktor psikologis, budaya organisasi menjadi unsur penting dalam membentuk perilaku kerja. Budaya organisasi terdiri atas nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang berkembang dalam organisasi. Budaya yang mendukung disiplin, ketelitian, orientasi hasil, kerja sama, inovasi, dan kepedulian terhadap pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas. Dalam perspektif ekonomi Islam, budaya organisasi dapat diperkuat dengan nilai amanah, shiddiq, adl, ta'awun, dan maslahah. Nilai tersebut relevan bagi organisasi publik karena pegawai mengelola sumber daya dan menjalankan pelayanan yang menyangkut kepentingan Masyarakat (Mahawati et al., 2021).

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Ponorogo merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab pada pelayanan publik di bidang kebudayaan, pariwisata, kepemudaan, dan olahraga. Berdasarkan data dalam penelitian, nilai Indeks Kepuasan Masyarakat mengalami penurunan dari 91,19 pada Triwulan I Tahun 2025 menjadi 76,40 pada Triwulan II Tahun 2025. Kondisi tersebut menjadi indikasi pentingnya evaluasi terhadap faktor internal yang dapat mendukung produktivitas aparatur. Observasi awal juga menunjukkan bahwa program capacity building belum secara khusus diarahkan pada kebutuhan kompetensi PPPK, sebagian pegawai masih menghadapi tantangan ketika menyelesaikan tugas kompleks, dan kerja sama antarpegawai masih perlu diperkuat.

Penelitian terdahulu telah banyak membahas capacity building, self-efficacy, budaya organisasi, dan produktivitas kerja. Namun, penelitian yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut dalam konteks PPPK pada organisasi perangkat daerah sekaligus memberikan interpretasi berdasarkan perspektif ekonomi Islam masih terbatas. Celah tersebut penting karena produktivitas sektor publik tidak hanya berkaitan dengan efisiensi organisasi, tetapi juga dengan amanah pengelolaan sumber daya dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh capacity building, self-efficacy, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PPPK pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini juga menempatkan hasil empiris tersebut dalam perspektif ekonomi Islam untuk melihat bagaimana pengembangan kapasitas, keyakinan diri, dan budaya kerja dapat diarahkan pada

Pengaruh *Capacity Building*, *Self Efficacy*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PPPK Perspektif Ekonomi Islam

Risma Ayu Nur Hidayah¹, Naning Kristiyana², Umi Farida³

produktivitas yang tidak hanya efektif, tetapi juga etis dan berorientasi pada kemaslahatan.(Kusjono, 2024)

TINJAUAN TEORITIK

Berdasarkan literatur tersebut, produktivitas kerja dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara kemampuan pegawai, keyakinan terhadap kemampuan diri, dan lingkungan organisasi. Capacity building menyediakan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, self-efficacy memberikan keyakinan untuk menggunakan kemampuan tersebut ketika menghadapi tugas dan hambatan, sedangkan budaya organisasi membentuk lingkungan yang mengarahkan perilaku kerja. Ketiga aspek tersebut secara konseptual saling melengkapi dalam menjelaskan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menguji secara empiris pengaruh capacity building, self-efficacy, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PPPK pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Ponorogo. Literatur yang ada telah menunjukkan hubungan masing-masing variabel dengan produktivitas atau kinerja, tetapi kajian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada PPPK di organisasi perangkat daerah serta menginterpretasikan temuan dalam perspektif ekonomi Islam masih terbatas. Celah tersebut menjadi dasar penelitian ini(Mufarrohah et al., 2013) .

Hubungan Capacity Building, Self-Efficacy, Budaya Organisasi, dan Produktivitas Kerja

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya yang mendukung inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, kerja sama, dan stabilitas dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas. Penelitian Indrawati dan Sembiring (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pemerintah daerah. Imaniyati et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dan budaya organisasi berkaitan dengan kinerja pelayanan pemerintah daerah, dengan inovasi organisasi sebagai salah satu mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut. Temuan tersebut memperkuat posisi budaya organisasi sebagai faktor penting dalam lingkungan organisasi publik. Dalam penelitian ini, budaya organisasi diukur melalui inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, keagresifan, dan stabilitas(Imaniyati et al., 2024; Putri & Marginingsih, 2024a) .

Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja



Self-efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan menghadapi hambatan pekerjaan. Keyakinan tersebut dapat memengaruhi ketekunan, usaha, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian Mustikawati dan Dessyarti menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian Sudarmaji et al. (2026) juga menemukan bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, pegawai yang memiliki keyakinan lebih kuat terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan usaha untuk mencapai hasil kerja. Dalam penelitian ini, self-efficacy diukur melalui level, strength, dan generality, sehingga konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan keyakinan PPPK dalam menjalankan tugas dan mencapai produktivitas kerja.

Self-Efficacy dan Produktivitas Kerja

Capacity building merupakan proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Dalam konteks organisasi publik, capacity building tidak hanya berkaitan dengan pelatihan, tetapi juga dengan penguatan kemampuan individu dan sistem kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Nwapi (2025) menunjukkan bahwa capacity building berkaitan dengan peningkatan kualitas pelayanan dan produktivitas pekerja pada organisasi sektor publik. Temuan Wassem et al. (2019) juga menunjukkan bahwa capacity building berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memperkuat argumentasi bahwa pengembangan kompetensi pegawai merupakan salah satu mekanisme yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini, capacity building dipahami melalui keterampilan, pengetahuan, sikap, pengelompokan pekerjaan, dan motivasi, sehingga relevan untuk menjelaskan kemampuan PPPK dalam menghasilkan pekerjaan yang efektif dan berkualitas. (Abane et al., 2022; Nwapi, n.d.)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian adalah Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Ponorogo, Jalan Pramuka No. 19A, Nologaten, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Populasi penelitian terdiri atas seluruh PPPK aktif pada instansi tersebut sebanyak 63 orang berdasarkan data BKPSDM Kabupaten Ponorogo Tahun 2025. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh 63 anggota populasi

Pengaruh *Capacity Building*, *Self Efficacy*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PPPK Perspektif Ekonomi Islam

Risma Ayu Nur Hidayah¹, Naning Kristiyana², Umi Farida³

menjadi responden.

Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen instansi dan literatur yang relevan. Instrumen menggunakan skala Likert lima poin. Variabel independen terdiri atas *capacity building* (X_1), *self-efficacy* (X_2), dan budaya organisasi (X_3), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y).

Capacity building diukur melalui keterampilan, pengetahuan, sikap, pengelompokan pekerjaan, dan motivasi. *Self-efficacy* diukur melalui level, strength, dan generality. Budaya organisasi diukur melalui inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, keagresifan, dan stabilitas. Produktivitas kerja diukur melalui kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf 5%, sedangkan instrumen dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan: Y = produktivitas kerja; β_0 = konstanta; β_1 – β_3 = koefisien regresi; X_1 = *capacity building*; X_2 = *self-efficacy*; X_3 = budaya organisasi; e = error. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan model menjelaskan variasi produktivitas. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan pada taraf signifikansi 5%.

Perspektif ekonomi Islam digunakan sebagai kerangka interpretatif pada bagian pendahuluan, pembahasan, dan implikasi. Perspektif tersebut tidak dijadikan variabel baru dan tidak mengubah model statistik penelitian, sehingga seluruh kesimpulan kuantitatif tetap didasarkan pada data responden dan hasil regresi. (Nisa Trisna Natania, 2025)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan 63 responden yang merupakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (Disbudparpora) Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas merupakan laki-laki (76,2%), berusia 36–50 tahun (52,4%), memiliki pendidikan SMA/SMK/MA (63,5%), dan telah bekerja lebih dari lima tahun (73%). Karakteristik tersebut



menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif panjang sehingga memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dalam perspektif ekonomi Islam, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki pegawai merupakan bagian dari amanah yang harus dilaksanakan secara bertanggung jawab, profesional, dan berorientasi pada kemaslahatan masyarakat (Mubyl et al., 2023).

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memperoleh nilai rata-rata dalam kategori baik. Variabel *Capacity Building* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,99, *Self-Efficacy* sebesar 3,92, Budaya Organisasi sebesar 4,03, sedangkan Produktivitas Kerja memperoleh nilai rata-rata 4,11. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap *Capacity Building*, keyakinan terhadap kemampuan diri, budaya organisasi, maupun produktivitas kerja di lingkungan Disbudparpora Kabupaten Ponorogo (Devari Putri & Arqy Ahmadi, 2024).

Kondisi tersebut sejalan dengan prinsip ekonomi Islam yang menempatkan pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab dan amanah. Produktivitas yang tinggi tidak hanya dipandang dari banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan, kejujuran, dan manfaat yang dihasilkan bagi organisasi maupun masyarakat. Prinsip *itqan* dalam bekerja juga menekankan pentingnya melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh, berkualitas, dan profesional (Nugroho & Assyahri, 2024).

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,248) sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,60, yaitu *Capacity Building* sebesar 0,790, *Self-Efficacy* sebesar 0,726, Budaya Organisasi sebesar 0,784, dan Produktivitas Kerja sebesar 0,753. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut (Junaidi & Martiah, 2025).

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

Pengaruh *Capacity Building*, *Self Efficacy*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PPPK Perspektif Ekonomi Islam

Risma Ayu Nur Hidayah¹, Naning Kristiyana², Umi Farida³

$$Y = 5,563 + 0,330X_1 + 0,440X_2 + 0,359X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Artinya, peningkatan *Capacity Building*, *Self-Efficacy*, maupun Budaya Organisasi akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kondisi organisasi menjadi bagian penting dalam mendorong produktivitas kerja. Dalam perspektif ekonomi Islam, peningkatan tersebut selaras dengan tuntutan untuk mengembangkan kemampuan dan melaksanakan pekerjaan secara profesional sebagai bentuk amanah.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,626. Hal ini berarti bahwa *Capacity Building*, *Self-Efficacy*, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Produktivitas Kerja sebesar 62,6%, sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, maupun faktor organisasi lainnya.

Besarnya kontribusi ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil dari perpaduan antara kemampuan individu, keyakinan terhadap kemampuan diri, dan lingkungan organisasi. Dalam ekonomi Islam, produktivitas juga berkaitan dengan bagaimana kemampuan tersebut digunakan secara bertanggung jawab untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memberikan kemaslahatan bagi organisasi serta masyarakat (Karauwan et al., 2015).

Pengujian Hipotesis

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Capacity Building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,271 dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. *Self-Efficacy* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,777 dan signifikansi $0,007 < 0,05$. Variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 3,303 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh hipotesis parsial diterima (Sumartik et al., 2022).

Pengujian secara simultan menggunakan uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 32,859 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga *Capacity Building*, *Self-Efficacy*, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap



Produktivitas Kerja PPPK Disbudparpora Kabupaten Ponorogo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas dalam organisasi publik dapat ditingkatkan melalui penguatan kapasitas, keyakinan diri, dan budaya kerja yang baik, dengan tetap memperhatikan nilai amanah dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan (Putri & Marginingsih, 2024b).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Capacity Building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Semakin baik *Capacity Building* pegawai melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan motivasi, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki kemampuan memanfaatkan sarana kerja, memahami tugas dan fungsi pekerjaan, memiliki sikap disiplin, serta motivasi kerja yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien (Kandiyah & Diwanti, 2020).

Dalam perspektif ekonomi Islam, peningkatan kapasitas pegawai merupakan bagian dari upaya meningkatkan kualitas amanah dalam pekerjaan. Seorang pegawai tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral untuk melaksanakan tugas dengan kompeten, jujur, disiplin, dan memberikan hasil terbaik. Prinsip *itqan* menekankan bahwa pekerjaan hendaknya dilakukan dengan sungguh-sungguh dan berkualitas. Oleh karena itu, *Capacity Building* tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga dapat memperkuat profesionalitas dalam menjalankan amanah pelayanan publik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri dan Marginingsih (2024) serta Muharrom et al. (2020) yang menyatakan bahwa *capacity building* berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. (Battu & Susanto, 2022)

Selanjutnya, *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan membuat pegawai lebih percaya diri menghadapi tantangan, mampu beradaptasi terhadap berbagai jenis pekerjaan, serta tetap berupaya mencapai target kerja meskipun menghadapi tekanan. Tingginya *self-efficacy* mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga produktivitas meningkat (Berkatillah, Baihaqi, Maulana, et al., 2025).

Dalam perspektif ekonomi Islam, keyakinan terhadap kemampuan diri dapat diarahkan pada sikap optimis dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan amanah pekerjaan. Namun, keyakinan tersebut perlu diimbangi dengan sikap rendah hati, kejujuran, dan kesadaran bahwa kemampuan yang dimiliki merupakan bentuk karunia Allah SWT yang

Pengaruh *Capacity Building*, *Self Efficacy*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PPPK Perspektif Ekonomi Islam

Risma Ayu Nur Hidayah¹, Naning Kristiyana², Umi Farida³

harus digunakan untuk tujuan yang baik. Dengan demikian, *self-efficacy* tidak hanya mendorong pencapaian target pekerjaan, tetapi juga dapat diarahkan untuk menghasilkan kinerja yang bermanfaat bagi organisasi dan masyarakat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sabila et al. (2025) serta Asmalia et al. (2022) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Berkatillah, Baihaqi, & Maulana, 2025).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, ketelitian dalam bekerja, orientasi pada hasil, kepedulian terhadap pegawai, sikap proaktif, serta konsistensi terhadap aturan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai merasa terdorong untuk memberikan kinerja terbaik ketika organisasi memberikan kesempatan berinovasi, menghargai kontribusi pegawai, dan menerapkan nilai-nilai kerja secara konsisten (Battu & Susanto, 2022; Junaidi & Martiah, 2025).

Jika dikaitkan dengan ekonomi Islam, budaya organisasi yang baik memiliki keterkaitan dengan nilai keadilan, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama (*ta'awun*), dan amanah. Organisasi yang menerapkan nilai-nilai tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan proses yang baik dan sesuai dengan nilai moral. Dengan demikian, produktivitas kerja dalam perspektif Islam tidak semata-mata diukur berdasarkan kuantitas hasil pekerjaan, tetapi juga berdasarkan kualitas, integritas, dan manfaat dari pekerjaan tersebut. Temuan ini mendukung penelitian Indrawati dan Sembiring (2021) serta Madjidu et al. (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Secara simultan, hasil penelitian membuktikan bahwa *Capacity Building*, *Self-Efficacy*, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,6% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan produktivitas kerja pegawai PPPK Disbudparpora Kabupaten Ponorogo. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, tetapi juga oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya serta budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (Sinambela, 2016).

Dalam perspektif ekonomi Islam, ketiga aspek tersebut dapat dipandang sebagai satu kesatuan dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. *Capacity Building* memperkuat kemampuan, *Self-Efficacy* membangun keyakinan untuk menjalankan tugas,



sedangkan budaya organisasi menjadi lingkungan yang mengarahkan perilaku kerja. Ketiganya perlu dilandasi nilai amanah, keadilan, profesionalitas, dan orientasi pada kemaslahatan agar produktivitas yang dihasilkan tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi masyarakat sebagai penerima pelayanan publik.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bahwa Disbudparpora Kabupaten Ponorogo perlu terus memperkuat program *Capacity Building* melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Selain itu, organisasi perlu membangun *Self-Efficacy* pegawai melalui pemberian kepercayaan, pendampingan, umpan balik, dan penghargaan atas kinerja yang dicapai.

Di sisi lain, budaya organisasi yang mendorong inovasi, kolaborasi, disiplin, dan orientasi pada hasil perlu dipertahankan agar produktivitas kerja pegawai semakin meningkat. Upaya tersebut juga perlu diintegrasikan dengan nilai-nilai ekonomi Islam seperti amanah, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, *itqan*, dan orientasi pada kemaslahatan. Dengan demikian, peningkatan produktivitas tidak hanya diarahkan pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada terbentuknya pegawai yang memiliki integritas dan mampu memberikan pelayanan publik secara profesional serta bermanfaat bagi masyarakat (Badriati, 2021; Pratam, 2026).

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan produktivitas kerja dalam organisasi sektor publik memerlukan sinergi antara pengembangan kompetensi individu, keyakinan diri pegawai, dan budaya organisasi yang kondusif. Dalam perspektif ekonomi Islam, sinergi tersebut akan semakin optimal apabila dilandasi kesadaran bahwa pekerjaan merupakan amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, profesionalitas, dan orientasi pada kemaslahatan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *capacity building*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Ponorogo serta menginterpretasikan hasilnya dalam perspektif ekonomi Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *capacity building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan, pengetahuan,

Pengaruh *Capacity Building*, *Self Efficacy*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PPPK Perspektif Ekonomi Islam

Risma Ayu Nur Hidayah¹, Naning Kristiyana², Umi Farida³

sikap, dan motivasi pegawai dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas. Dalam perspektif ekonomi Islam, pengembangan kapasitas tersebut sejalan dengan prinsip *itqan*, yaitu melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh, profesional, dan berkualitas sebagai bagian dari tanggung jawab terhadap amanah pekerjaan.

Self-efficacy juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Keyakinan terhadap kemampuan diri dalam perspektif ekonomi Islam perlu disertai dengan tanggung jawab, kejujuran, dan kesadaran bahwa kemampuan yang dimiliki merupakan amanah yang harus digunakan untuk tujuan yang baik. Sementara itu, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui terciptanya lingkungan kerja yang mendukung inovasi, disiplin, orientasi pada hasil, kepedulian, dan kerja sama antarpegawai. Kondisi tersebut sejalan dengan nilai-nilai ekonomi Islam seperti *amanah*, *shiddiq*, *adl*, dan *ta'awun* yang dapat menjadi landasan dalam membangun budaya kerja yang etis dan kondusif.

Secara simultan, *capacity building*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai R^2 sebesar 0,626. Artinya, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 62,6% variasi produktivitas kerja, sedangkan 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas aparatur pemerintah memerlukan sinergi antara pengembangan kompetensi, penguatan keyakinan diri, dan budaya organisasi yang kondusif.

Dengan demikian, produktivitas kerja PPPK dalam perspektif ekonomi Islam tidak hanya diarahkan pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada kualitas proses kerja, pelaksanaan amanah, kejujuran, tanggung jawab, profesionalitas, serta kemaslahatan masyarakat. Peningkatan produktivitas yang dilandasi nilai-nilai tersebut diharapkan mampu mendukung terciptanya pelayanan publik yang efektif sekaligus memiliki nilai etis dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriati. (2021). *Etos kerja*. Sanabil.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 67. <https://doi.org/10.59373/academicus.v1i1.5>
- Berkatillah, A., Baihaqi, A., & Maulana, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap



- Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jbp(Jurnal Bisnis Dan Pembangunan)*, 14(01), 2025.
<https://journalmab.ulm.ac.id/index.php/jbp>
- Berkatillah, A., Baihaqi, A., Maulana, E., & Marisa. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jbp:Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 14(01), 2025.
<https://journalmab.ulm.ac.id/index.php/jbp>
- Devari Putri, A. S., & Arqy Ahmadi, M. (2024). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Gen Z di Solo Raya. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 2293–2305.
<https://doi.org/10.62710/4kj66950>
- Indrawati, L., Akuntansi, J., & Bandung, P. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah The Effect Of Organizational Culture On Employee Work Productivity In Local Governments Etti Ernita Sembiring. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7–13.
- Junaidi, M., & Martiah, A. (2025). Peran budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam optimalisasi produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnsi*, 4(2), 12–23.
<http://jurnal.jomparnd.com/index.php/jk>
- Kandiyah, N., & Diwanti, D. P. (2020). Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Daerah Yogyakarta). *JBMA*, VII(1), 10–30.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. K., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh etos kerja. In *budaya... 1196 Jurnal EMBA* (Vol. 3, Number 3, pp. 1196–1207).
- Kusjono, G. (2024). Dampak Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Karyawan: Kajian Literatur. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(6), 811–815.
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/37025>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178.
<https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1520>

Pengaruh *Capacity Building*, *Self Efficacy*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PPPK Perspektif Ekonomi Islam

Risma Ayu Nur Hidayah¹, Naning Kristiyana², Umi Farida³

- Nisa Trisna Natania. (2025). Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Unit Pengemasan PT X Semarang. *Antigen : Jurnal Kesehatan Masyarakat Dan Ilmu Gizi*, 3(1), 42–52. <https://doi.org/10.57213/antigen.v3i1.542>
- Nugroho, D. P., & Assyahri, W. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tanjungpinang Kota. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 280–289. <https://isora.safar.id/index.php/isora/article/view/53%0Ahttps://isora.safar.id/index.php/isora/article/download/53/45>
- Pratam, R. (2026). *Wawancara Pribadi Mengenai Lingkungan Pesantren*. Rekaman Suara.
- Putri, L. F., & Marginingsih, R. (2024). *Pengaruh Capacity Building dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Limo Universitas Bina Sarana Informatika , Indonesia untuk meningkatkan keterampilan , pengetahuan , dan kapabilitas karyawan dengan cara dalam waktu tertentu dib*. 2(4), 1–20.
- Sinambela. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja (Edisi ke-1)*. PT Bumi Aksara.
- Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. In *Buku Ajar Budaya Organisasi*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>