

PENGARUH RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH KOTA BANJAR

Adriana Gumbira

Universitas Siliwangi Tasikmalaya
Email: 238334003@student.unsil.ac.id

Edy Suroso

Universitas Siliwangi Tasikmalaya
Email: edysuroso@unsil.ac.id

Ian Rakhmawan Suherli

Inspektorat Daerah Kota Banjar
Email: ianrakhmawans@gmail.com

Geri Garyadina Mauluddin

STIT Muhammadiyah Banjar
Email: geri.garyadinamauluddin@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of religiosity on employee performance at the Regional Inspectorate of Banjar City. Religiosity is measured through five dimensions, namely religious beliefs, religious practices, religious experiences, religious knowledge, and religious consequences. The research method used is quantitative with a survey approach and multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to all employees of the Regional Inspectorate of Banjar City. The results showed that overall religiosity has a significant effect on employee performance ($R^2 = 0.592$; $p\text{-value } 0.000 < 0.05$). However, partially all dimensions of the religiosity variable do not have a significant influence on employee performance. This finding indicates that the practical aspects of religiosity play a greater role in improving employee performance. This study recommends strengthening religious values through training programs and internal policies to improve employee performance. Further studies are recommended to explore moderating or mediating variables to deepen the understanding of the relationship between religiosity and performance.

Keywords: *Religiosity, Employee Performance, Multiple Linear Regression*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh religiositas terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Banjar. Religiositas diukur melalui lima dimensi, yaitu keyakinan keagamaan, praktik keagamaan, pengalaman keagamaan, pengetahuan keagamaan, dan konsekuensi keagamaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei dan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner

yang disebarkan kepada seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kota Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiositas secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($R^2 = 0,592$; $p\text{-value } 0,000 < 0,05$). Namun, secara parsial semua dimensi variabel religiositas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek praktis dari religiositas lebih berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan penguatan nilai-nilai religius melalui program pelatihan dan kebijakan internal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Studi lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel moderasi atau mediasi guna memperdalam pemahaman tentang hubungan religiositas dan kinerja

Kata kunci: *Religiositas, Kinerja Pegawai, Regresi Linier Berganda*

DASAR PEMIKIRAN

Inspektorat Daerah Kota Banjar memiliki peran strategis dalam memastikan akuntabilitas dan integritas tata kelola pemerintahan daerah. Sebagai lembaga pengawas internal, kinerja pegawai di inspektorat ini menjadi penentu utama efektivitas pengawasan dan pencegahan penyimpangan dalam administrasi pemerintahan. Namun, tantangan dalam menjaga profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas masih menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian serius.

Pentingnya dilakukan penelitian pada Inspektorat Daerah Kota Banjar adalah menelisik dari fungsinya sebagai pengawas identik dengan fungsi dari Hisbah. Hisbah adalah sebuah lembaga yang bertugas sebagai pengawas dalam berbagai sektor mulai ekonomi, pendapatan daerah dan pengawas kota. Lembaga Hisbah didalamnya terdapat petugas-petugas yang melaksanakan fungsi pengawasan yang dinamakan muhtasib (Al Mawardi, 2014) Tugas muhtasib itu identik dengan auditor yang ada di Inspektorat Daerah. Meningkatnya kinerja pegawai pengawasan dapat meningkatkan fungsi pemerintah dalam melayani masyarakatnya.

Terdapat dugaan ada satu faktor yang punya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yakni religiositas, yaitu sejauh mana individu menghayati dan mengimplementasikan nilai agama didalam keseharian hidup manusia dan didalam konteks pekerjaan juga. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa religiositas terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagai contoh, studi yang dilakukan oleh Karina Dewi menemukan bahwa religiositas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di salah satu kantor pusat perusahaan BUMN yang mengindikasikan keeratan relasi antara religiositas dan kinerja pegawai (Alfisyah & Anwar, 2018) .

Era digitalisasi saat ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) dihadapkan pada tantangan baru, terutama dalam hal adaptasi terhadap teknologi informasi. Kurangnya keterampilan teknologi informasi menjadi salah satu kendala utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Primawanti & Ali, 2022). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana religiositas dapat mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kota Banjar dalam konteks perkembangan teknologi dan digitalisasi saat ini.

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental dalam efektivitas suatu organisasi, terutama dalam sektor publik yang menghadapi tantangan besar di era digitalisasi dan globalisasi (Robbins & Judge, 2018). Dengan meningkatnya tuntutan terhadap transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan prima, pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi serta integritas yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah religiositas, yang mencerminkan internalisasi nilai-nilai spiritual, moral, dan etika dalam lingkungan kerja (Glock & Stark, 1965).

Konsep religiositas dalam dunia kerja bukan hanya sekadar praktik keagamaan individu, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana nilai-nilai religius membentuk etos kerja yang lebih baik, meningkatkan disiplin, serta memperkuat tanggung jawab dalam pekerjaan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai tingkat religiositas tinggi terdapat kecenderungan memiliki motivasi intrinsiknya yang lebih kuat dalam bekerja, lebih jujur, dan lebih peduli terhadap kepentingan organisasi.

Di Indonesia, sebagai negara dengan keberagaman agama dan budaya, pengaruh religiositas dalam dunia kerja menjadi aspek yang signifikan dalam membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Religiositas memiliki korelasi positif pada variabel kepuasan kerja, kinerja pegawai dan komitmen organisasi (Sari & Helmy, 2020). Namun, tantangan utama dalam mengimplementasikan nilai-nilai religius di tempat kerja adalah bagaimana memastikan bahwa integrasi tersebut tidak menimbulkan diskriminasi atau konflik antar individu dengan latar belakang yang berbeda. Tulisan ini punya tujuan untuk mendalami relasi diantara religiositas dan

kinerja pegawai dalam konteks organisasi modern. Penulisan ini bisa menyumbangkan kontribusi didalam peningkatan pada strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pendekatan religiositas yang relevan dengan perkembangan zaman.

Fokus penelitian ini pada analisis tingkat religiositas pegawai di Inspektorat Daerah Kota Banjar. Aspek religiositas menjadi perhatian utama karena dapat mempengaruhi berbagai dimensi kehidupan, termasuk dalam konteks profesional. Tujuannya untuk mengukur dan mengevaluasi tingkat religiositas tersebut, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai karakteristik pegawai di Inspektorat Daerah Kota Banjar.

Selain religiositas, penelitian ini juga meneliti tingkat kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Banjar. Kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang signifikan antara religiositas dan kinerja pegawai. Dengan menganalisis data yang diperoleh, diharapkan dapat ditemukan apakah religiositas mempunyai pengaruh yang berarti pada kinerja pegawai. Penelitian itu diharapkan bisa membagikan kontribusi bagi peningkatan strategi peningkatan kinerja di lingkungan Inspektorat Daerah Kota Banjar.

Penelitian ini mempunyai maksud untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai beberapa aspek penting terkait pegawai di Inspektorat Daerah Kota Banjar. Pertama, penelitian ini akan menganalisis tingkat religiositas pegawai, yang merupakan faktor penting dalam membentuk nilai dan etos kerja mereka. Kedua, penelitian ini akan menilai tingkat kinerja pegawai, yang merupakan indikator utama dari efektivitas dan efisiensi operasional instansi tersebut. Selain itu, penelitian ini juga akan menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara religiositas dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia di Inspektorat Daerah Kota Banjar, khususnya terkait dengan peran nilai-nilai religius dalam meningkatkan etos kerja dan integritas pegawai.

Secara implementasinya penelitian ini bisa menambah wawasan bagi Inspektorat Daerah Kota Banjar dalam mengelola sumber daya manusia berbasis nilai-nilai religius guna meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian bisa dijadikan salah satu

masuk pada perumusan kebijakan organisasi yang berorientasi pada penguatan nilai-nilai religius untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Lebih lanjut, penelitian ini dapat membantu pegawai dalam memahami pentingnya religiositas dalam membentuk sikap profesional dan integritas dalam bekerja.

Dari segi kebijakan, penelitian ini bisa memberikan landasan bagi pemerintah daerah dalam merancang kebijakan yang mendukung penguatan religiositas sebagai faktor pembentuk budaya kerja yang lebih produktif dan berintegritas. Hasilnya bisa menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan program pembinaan pegawai yang berbasis nilai-nilai moral dan etika keagamaan, sehingga dapat mendukung tata kelola pemerintahan yang baik dan akuntabel.

Religiositas sebagai suatu sistem keyakinan yang mencakup dimensi ideologis, ritualistik, intelektual, pengalaman, dan konsekuensial (Glock & Stark, 1965). Dalam dunia kerja, religiositas dapat berperan dalam membentuk etika kerja dan perilaku pegawai. Religiositas merupakan aspek penting dalam kehidupan individu yang mencerminkan keyakinan, praktik, pengalaman, pengetahuan, serta konsekuensi dari ajaran agama dalam perilaku sehari-hari (Glock & Stark, 1965). Secara umum, religiositas dapat diartikan sebagai tingkat pemahaman, penghayatan, dan pengamalan seseorang terhadap ajaran agama yang dianutnya (Rahmawati, 2016).

Terdapat empat dimensi penting yang membentuk Religiositas (Saroglou, 2011), yaitu : Pertama, *kepercayaan (believing)* – sejauh mana individu meyakini ajaran agama yang dianutnya. Kedua, *peribadatan (bonding)* – keterlibatan individu dalam praktik ibadah dan ritual keagamaan. Ketiga, *Moralitas (Behaving)* – bagaimana agama mempengaruhi tindakan dan etika individu. Keempat, *Komunitas (Belonging)* – sejauh mana individu merasa menjadi bagian dari komunitas agama.

Selain itu juga religiositas ke dalam lima dimensi utama (Glock & Stark, 1965), yaitu: Pertama, *dimensi keyakinan (ideological dimension)*: kepercayaan individu terhadap doktrin agama yang dianutnya. Kedua, *dimensi praktik keagamaan (ritualistic dimension)*: frekuensi dan intensitas individu dalam menjalankan ritual keagamaan. Ketiga, *dimensi pengalaman keagamaan (experiential dimension)*: pengalaman religius yang dirasakan oleh individu dalam kehidupan sehari-hari. Keempat, *dimensi pengetahuan keagamaan (intellectual dimension)*: tingkat pemahaman individu

terhadap ajaran dan nilai-nilai agama. Kelima, *dimensi konsekuensi keagamaan (consequential dimension)*: pengaruh nilai-nilai keagamaan terhadap sikap dan perilaku individu dalam kehidupan sosial dan pekerjaan.

Adanya dampak signifikan religiositas terhadap perilaku individu, termasuk dalam konteks pekerjaan (Dhamasanti & Sudaryati, 2021). Pegawai dengan tingkat religiositas yang tinggi cenderung memiliki etos kerja yang tinggi dan mendukung nilai-nilai integritas lebih tinggi dalam bekerja. Selain itu juga religiositas berkontribusi positif terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi, dan tanggung jawab sosial pegawai (Rozikan & Zakiy, 2019).

Dalam konteks pemerintahan, religiositas dapat menjadi faktor utama didalam membimbing karakter pegawai yang memiliki nilai kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme (Nurfatimah, 2024). Nilai-nilai keagamaan yang diterapkan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan serta mengurangi praktik-praktik yang tidak etis, seperti korupsi dan penyalahgunaan wewenang.

Dalam sektor publik, religiositas memiliki peran dalam membentuk budaya kerja yang lebih profesional dan berorientasi pada pelayanan publik (Amanah et al., 2023). Nilai-nilai religius seperti kejujuran, amanah, dan tanggung jawab sangat penting dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan. Pegawai negeri yang memiliki tingkat religiositas tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien dan bertanggung jawab (Suriani et al., 2024). Selain itu, penerapan nilai-nilai religius dalam kebijakan organisasi dapat meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan regulasi yang berlaku.

Kinerja pegawai diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dalam melaksanakan tugas berikut pertanggung jawabannya (Robbins & Judge, 2018). Faktor-faktor seperti motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja bisa mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai (Suharti & Sugiarto, 2020). Kinerja pegawai merupakan upaya kerja yang diperoleh seseorang didalam penyelesaian tugas dan kewajibannya yang telah ditentukan standarisasinya oleh organisasi (Robbins & Judge, 2018). Definisi kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh pegawai didalam melakukan tugasnya selaras dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Konsep kinerja dalam perspektif islam merupakan hasil yang harus dicapai oleh setiap pegawai dengan cara meningkatkan profesionalitasnya seperti yang tertulis dalam salah satu hadits yang menerangkan untuk bekerja secara ahli atau profesional. Islam mementingkan sisi profesionalitas dalam bekerja dan berusaha. Penjelasan untuk hal professional tersebut didalam sebuah al-Hadits terkait dengan keahlian setiap orang, diperoleh dari Aisyah RA yang diriwayatkan oleh Al Thabrani nomor hadits 897 (Thabrani, 1958).

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني)

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Imam Al Thabrani, No: 897).

Kinerja pegawai bisa terpengaruh dari faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi (Gibson, 2012). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Edy Sutrisno menunjukkan bahwa faktor eksternal seperti kebijakan organisasi dan sistem penghargaan juga mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan (Edy, 2016).

Kinerja pegawai dapat diukur melalui enam dimensi utama (Bernardin, 2013) : Pertama, *quality (kualitas pekerjaan)*: tingkat kesempurnaan dan akurasi pekerjaan yang dilakukan pegawai. Kedua, *quantity (kuantitas pekerjaan)*: volume pekerjaan yang mampu terselesaikan direntang waktu yang telah ditetapkan. Ketiga, *timeliness (ketepatan waktu)*: kemampuan pegawai dalam membereskan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Keempat, *cost-effectiveness (efisiensi biaya)*: kemampuan pegawai dalam memakai sumber daya secara efisien untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Kelima, *need for supervision (tingkat kemandirian)*: seberapa jauh pegawai dapat bekerja tanpa perlu pengawasan intensif dari atasan. Keenam, *interpersonal impact (hubungan interpersonal)*: kemampuan pegawai dalam bekerja sama dan berinteraksi dengan rekan kerja maupun pihak lain di lingkungan kerja.

Beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah: Pertama, kompetensi (*knowledge, skill, and ability*): pegawai yang mempunyai skill dan

pengetahuan yang diatas rata-rata dapat mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif (Mathis et al., 2015). Kedua, motivasi (*motivation*): motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dalam mencapai target organisasi (Herzberg, 2017). Ketiga, lingkungan kerja (*work environment*): lingkungan kerja yang nyaman bisa membuat kenyamanan dan produktivitas pegawai meningkat (Spector, 2000). Keempat, kepemimpinan (*leadership*): gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui bimbingan, motivasi, dan dukungan (Bass & Riggio, 2005). Kelima, budaya organisasi (*organizational culture*): nilai-nilai yang dianut dalam organisasi mempengaruhi etos kerja pegawai (Robbins et al., 2019). Keenam, sistem penghargaan dan sanksi (*reward & punishment system*): insentif yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan sanksi dapat mengurangi perilaku yang tidak produktif (Luthans, 2012).

Menurut Armstrong bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui berbagai metode (Armstrong, 2010), antara lain: Pertama, *key performance indicators (kpi)*: indikator utama yang digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja pegawai berdasarkan target yang telah ditetapkan. Kedua, *balanced scorecard (bsc)*: pengukuran kinerja yang mempertimbangkan aspek keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan organisasi. Ketiga, *self-assessment*: evaluasi mandiri oleh pegawai mengenai pencapaian kinerja mereka. Keempat, *360-degree feedback*: umpan balik yang diperoleh dari berbagai pihak, termasuk atasan, rekan kerja, dan bawahan, untuk memberikan gambaran komprehensif tentang kinerja pegawai.

Dalam sektor publik, kinerja pegawai sangat berperan dalam menentukan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai pemerintah dapat diukur berdasarkan aspek efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas, serta kepuasan masyarakat terhadap layanan publik (Dwiyanto, 2017).

Reformasi birokrasi yang diterapkan di berbagai lembaga pemerintah, termasuk Inspektorat Daerah Kota Banjar, bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pengawasan dan evaluasi kebijakan pemerintahan. Peningkatan profesionalisme pegawai, penerapan teknologi dalam pelayanan publik, serta peningkatan integritas menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan (Wibowo, 2017). Penelitian mengenai pengaruh religiositas

terhadap kinerja pegawai telah menjadi topik yang menarik perhatian berbagai akademisi, terutama dalam konteks sektor publik. Religiositas sering dikaitkan dengan pembentukan karakter individu yang berintegritas, disiplin, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Religiositas tidak hanya membentuk perilaku individu tetapi juga meningkatkan hubungan kerja antar pegawai (Munir et al., 2023). Pegawai yang menerapkan nilai-nilai religius dalam kehidupan profesionalnya cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki pemahaman dan pengamalan nilai-nilai keagamaan yang kuat lebih cenderung menolak gratifikasi, suap, dan bentuk penyimpangan lainnya. Hal tersebut sistem organisasi yang berbasis pada nilai-nilai keagamaan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kerja pegawai. Pegawai yang memandang pekerjaan mereka sebagai bagian dari ibadah cenderung memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, serta lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya (Puspitosari, 2019).

Religiositas memiliki korelasi positif terhadap kinerja pegawai. Nilai-nilai keagamaan berkontribusi dalam membentuk karakter individu yang lebih berintegritas, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat komitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Pada konteks Inspektorat Daerah Kota Banjar, penelitian mengenai pengaruh religiositas terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk mengkaji sejauh mana nilai-nilai religius dapat berperan dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas pengawasan yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan tersebut.

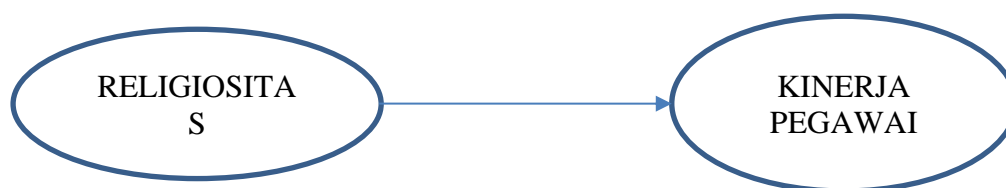
Kerangka penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel religiositas dan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Banjar. Berdasarkan studi terdahulu dan teori yang relevan, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan skala Likert sebagai metode pengukuran.

Variabel Independen (X): Religiositas diantaranya keyakinan keagamaan, praktik keagamaan, pengalaman keagamaan, pengetahuan keagamaan dan konsekuensi keagamaan. Sedangkan **Variabel Dependen (Y):** Kinerja Pegawai terdiri dari kinerja individu, manajemen kinerja, penilaian kinerja, pengukuran kinerja dan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Terdiri dari enam hipotesisnya, yakni ;

- H1:** Religiositas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kota Banjar.
- H2:** Dimensi keyakinan keagamaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H3:** Dimensi praktik keagamaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H4:** Dimensi pengalaman keagamaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H5:** Dimensi pengetahuan keagamaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H6:** Dimensi konsekuensi keagamaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Model penelitian ini dapat divisualisasikan dalam bentuk diagram di bawah.



Gambar 1. Pengaruh religiositas terhadap kinerja Pegawai

Dimensi religiositas berperan sebagai faktor yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai secara tidak langsung dan bisa langsung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai cara analisis kuantitatif dengan metode survei dalam menggali pengaruh religiositas terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Banjar. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian melibatkan proses pengumpulan data yang berfokus pada angka dan analisis statistik sebagai dasar pengolahannya. Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan hasil penelitian yang diperoleh dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas, sehingga temuan tersebut memiliki relevansi yang lebih luas (Nashrullah et al., 2023). Sementara itu, menurut Amirullah (2022) metode survei adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan

mengajukan serangkaian pertanyaan terstruktur kepada sekelompok individu yang dipilih sebagai sampel dari populasi. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dari para responden guna mendukung kebutuhan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dirancang dengan skala Likert, yang berkisar dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju". Kuesioner ini disebarakan kepada pegawai sektor publik di Inspektorat Daerah Kota Banjar untuk mengumpulkan data mengenai tingkat religiositas dan kinerja mereka. Budiastuti & Bandur (2018) menjelaskan bahwa skala Likert adalah kumpulan pernyataan yang digunakan sebagai indikator dalam mengukur suatu dimensi konseptual tertentu. Skala Likert dipilih karena memudahkan responden dalam mengekspresikan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan yang diberikan, sehingga menghasilkan data yang kaya dan bervariasi.

Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, penelitian ini memakai teknik analisis regresi linier berganda. Teknik ini dipergunakan dalam menguji dan memahami hubungan religiositas sebagai variabel independen kemudian kinerja pegawai menjadi variabel dependen. Penggunaan analisis tersebut, peneliti dapat menentukan apakah didapat pengaruh yang signifikan antara religiositas dan kinerja pegawai, serta seberapa besar pengaruh tersebut. Nilia akhir dari analisisnya diharapkan bisa menggambarkan wawasan yang bernilai untuk pengembangan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja di Inspektorat Daerah Kota Banjar.

Penelitian ini bersifat **asosiatif kausal**, yaitu meneliti relasi sebab-akibat diantara variabel independen (religiositas) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang berdasarkan skala Likert dengan lima tipe jawaban: **Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju**.

Populasi yang menjadi fokus adalah seluruh pegawai di Inspektorat Daerah Kota Banjar. Untuk mendapatkan hasil yang akurat dan representatif, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode ini dipilih karena keterbatasan populasi sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan melibatkan semua pegawai sebagai responden, maka dapat memberikan gambaran yang

lebih komprehensif dan akurat perihal hubungan antara religiositas dan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini dilaksanakan dengan pola kuesioner tertutup yang dibagikan secara langsung ke calon responden, dimana peneliti telah menyiapkan sejumlah opsi jawaban yang dapat dipilih oleh responden sesuai dengan pandangan atau pengalaman mereka (Nashrullah et al., 2023).

Kuesioner tersebut terdiri atas dua bagian besar. Bagian pertama mencakup pertanyaan demografi responden, seperti nama, jenis kelamin, usia, lama bekerja, NIP, dan jabatan, yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dasar mengenai karakteristik responden. Sementara itu, bagian kedua berisi pernyataan yang dirancang untuk mengukur religiositas (variabel independen) dan kinerja pegawai (variabel dependen). Dengan pendekatan ini, diharapkan data yang ada bisa mengungkapkan dengan baik dan mendalam mengungkapkan hubungan antara religiositas dan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Banjar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas diterapkan pada variabel religiositas dan kinerja pegawai menggunakan metode Korelasi *product moment* dengan mengkorelasikan setiap skor item dengan total skor item pada masing-masing variabel. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka item dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai r -hitung \geq r -tabel, maka item dinyatakan valid.

Pada penelitian ini, jumlah responden (n) adalah 30, sehingga nilai r -tabel dengan tingkat signifikansi 5% adalah 0,3115.

1. Hasil Uji Validitas Variabel Religiositas (X)

Variabel religiositas terdiri dari 10 item pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Religiositas

No	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X1.1	0,504	0,3115	Valid
2	X1.2	0,645	0,3115	Valid
3	X1.3	0,634	0,3115	Valid
4	X1.4	0,790	0,3115	Valid
5	X1.5	0,821	0,3115	Valid
6	X1.6	0,726	0,3115	Valid
7	X1.7	0,759	0,3115	Valid
8	X1.8	0,748	0,3115	Valid
9	X1.9	0,805	0,3115	Valid
10	X1.10	0,718	0,3115	Valid

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver.24, Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pada variabel religiositas memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel ini adalah valid.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,509	0,3115	Valid
2	Y2	0,651	0,3115	Valid
3	Y3	0,621	0,3115	Valid
4	Y4	0,437	0,3115	Valid
5	Y5	0,565	0,3115	Valid
6	Y6	0,720	0,3115	Valid
7	Y7	0,775	0,3115	Valid
8	Y8	0,662	0,3115	Valid
9	Y9	0,358	0,3115	Valid
10	Y10	0,697	0,3115	Valid

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver.24, Tahun 2025

Dari hasil uji validitas variabel kinerja pegawai, terlihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, semua item dalam variabel ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada variabel religiositas dan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan dalam tahap analisis data selanjutnya. Dengan demikian, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah layak untuk melanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan menetapkan apakah instrumen dapat digunakan lebih dari satu kali terhadap responden yang berbeda atau responden yang sama. Menurut Sujianto (2009), reliabilitas instrumen diperlukan untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* dari 0 sampai 1. Oleh karena itu, terdapat sejumlah kriteria yang digunakan dalam mengukur tingkat reliabilitas suatu penelitian melalui penerapan rumus *Cronbach's Alpha*. Adapun kriteria tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) 0,00 - 0,20, artinya instrumen penelitian kurang reliabel
- 2) 0,21 - 0,40, artinya instrumen penelitian agak reliabel
- 3) 0,41 - 0,60, artinya instrumen penelitian cukup reliabel
- 4) 0,61 - 0,80, artinya instrumen penelitian reliabel
- 5) 0,81 - 1,00, artinya instrumen penelitian sangat reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 24, diperoleh nilai *Alpha Cronbach's* sebagai berikut:

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Religiositas (X)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Religiositas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
.892	10

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver.24, Tahun 2025

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,892, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel religiositas berada pada kategori sangat reliabel.

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
.798	10

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver.24, Tahun 2025

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,798, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel kinerja pegawai berada pada kategori reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada variabel religiositas dan variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dapat digunakan lebih dari satu kali terhadap responden yang berbeda atau responden yang sama.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14091151
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.049
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver.24, Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Mengacu pada ketentuan pengujian normalitas, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*p-value*) lebih besar dari 0,05.

Karena nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah 0,200 yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, data memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dimensi religiositas terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Banjar. Berikut adalah hasil analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 24:

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.129	5.220		3.856	.001
	keyakinan	-.928	.540	-.274	-1.718	.09

keagamaan					9
praktik keagamaan	-.427	.747	-.125	-.571	.573
pengalaman keagamaan	1.065	.740	.346	1.439	.163
pengetahuan keagamaan	1.568	.832	.453	1.884	.072
konsekuensi keagamaan	1.086	.672	.299	1.618	.119

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver.24, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 20.129 - 0.928X_1 - 0.427X_2 + 1.065X_3 + 1.568X_4 + 1.086X_5 + e$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta (a) = 20.129, berarti jika semua dimensi religiositas (X1, X2, X3, X4, X5) tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja pegawai diprediksi sebesar 20.129.
- b. Koefisien regresi keyakinan keagamaan (X1) = -0.928 menunjukkan bahwa jika keyakinan keagamaan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.928 satuan.
- c. Koefisien regresi praktik keagamaan (X2) = -0.427 menunjukkan bahwa jika praktik keagamaan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.427 satuan.
- d. Koefisien regresi pengalaman keagamaan (X3) = 1.065 menunjukkan bahwa jika pengalaman keagamaan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1.065 satuan.
- e. Koefisien regresi pengetahuan keagamaan (X4) = 1.568 menunjukkan bahwa jika pengetahuan keagamaan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1.568 satuan.
- f. Koefisien regresi konsekuensi keagamaan (X5) = 1.086 menunjukkan bahwa jika konsekuensi keagamaan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1.086 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 24, diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.507	1.966

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver.24, Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0.592 atau 59.2%. Hal ini menunjukkan bahwa 59.2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel religiositas dan dimensi-dimensinya, seperti keyakinan keagamaan, praktik keagamaan, pengalaman keagamaan, pengetahuan keagamaan, dan konsekuensi keagamaan. Sedangkan sisanya sebesar 40.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} atau melihat nilai signifikansi (Sig.). Dalam penelitian ini, uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis pertama. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H_1 : Religiositas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kota Banjar.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.607	5	26.921	6.965	.000 ^b
	Residual	92.760	24	3.865		
	Total	227.367	29			

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver.24, Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6.965 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai signifikansi ini lebih kecil daripada 0.05, yang menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu dimensi religiositas (keyakinan keagamaan, praktik keagamaan, pengalaman keagamaan, pengetahuan keagamaan, dan konsekuensi keagamaan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan H_1 diterima, artinya religiositas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) merupakan metode analisis statistik yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 sebagai tolok ukur dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Pada penelitian ini, Uji t diterapkan untuk menguji hipotesis kedua, ketiga, keempat, kelima, dan keenam.

a. Pengujian Hipotesis Kedua

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H_2 : Dimensi keyakinan keagamaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengolahan data untuk pengujian hipotesis kedua bisa dilihat berdasarkan pada tabel 7, hasil uji analisis regresi berganda. Dapat dilihat pada variabel religiositas dimensi keyakinan keagamaan memiliki skor signifikansi sebesar 0,099 > 0,05, sehingga dimensi keyakinan keagamaan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja karyawan. Apabila dilihat dari skor t_{hitung} dibanding dengan t_{tabel} , dimensi keyakinan keagamaan memiliki t_{hitung} sebesar -

1,718 yang lebih kecil dari nilai $t_{tabel} (\alpha;n-k)/(0,05;25)$ sebesar 2,060. Hal ini menunjukkan H_2 ditolak, artinya variabel religiositas pada dimensi keyakinan keagamaan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Ketiga

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H_3 : Dimensi praktik keagamaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengolahan data untuk pengujian hipotesis ketiga bisa dilihat berdasarkan pada tabel 7, hasil uji analisis regresi berganda. Dapat dilihat pada variabel religiositas dimensi praktik keagamaan memiliki skor signifikansi sebesar $0,573 > 0,05$, sehingga dimensi praktik keagamaan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja karyawan. Apabila dilihat dari skor t_{hitung} dibanding dengan t_{tabel} , dimensi praktik keagamaan memiliki t_{hitung} sebesar -0,571 yang lebih kecil dari nilai $t_{tabel} (\alpha;n-k)/(0,05;25)$ sebesar 2,060. Hal ini menunjukkan H_3 ditolak, artinya variabel religiositas pada dimensi praktik keagamaan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Keempat

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis keempat pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H_4 : Dimensi pengalaman keagamaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengolahan data untuk pengujian hipotesis keempat bisa dilihat berdasarkan pada tabel 7, hasil uji analisis regresi berganda. Dapat dilihat pada variabel religiositas dimensi pengalaman keagamaan memiliki skor signifikansi sebesar $0,163 > 0,05$, sehingga dimensi pengalaman keagamaan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja karyawan. Apabila dilihat dari skor t_{hitung} dibanding dengan t_{tabel} , dimensi pengalaman keagamaan memiliki t_{hitung} sebesar 1,439 yang lebih kecil dari nilai $t_{tabel} (\alpha;n-k)/(0,05;25)$ sebesar 2,060. Hal ini menunjukkan H_4 ditolak, artinya variabel religiositas pada dimensi pengalaman

keagamaan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengujian Hipotesis Kelima

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis kelima pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₅ : Dimensi pengetahuan keagamaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengolahan data untuk pengujian hipotesis kelima bisa dilihat berdasarkan pada tabel 7, hasil uji analisis regresi berganda. Dapat dilihat pada variabel religiositas dimensi pengetahuan keagamaan memiliki skor signifikansi sebesar 0,072 > 0,05, sehingga dimensi pengetahuan keagamaan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja karyawan. Apabila dilihat dari skor t_{hitung} dibanding dengan t_{tabel} , dimensi pengetahuan keagamaan memiliki t_{hitung} sebesar 1,884 yang lebih kecil dari nilai $t_{tabel} (\alpha;n-k)/(0,05;25)$ sebesar 2,060. Hal ini menunjukkan H₅ ditolak, artinya variabel religiositas pada dimensi pengetahuan keagamaan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Pengujian Hipotesis Keenam

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis keenam pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₆ : Dimensi konsekuensi keagamaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengolahan data untuk pengujian hipotesis keenam bisa dilihat berdasarkan pada tabel 7, hasil uji analisis regresi berganda. Dapat dilihat pada variabel religiositas dimensi konsekuensi keagamaan memiliki skor signifikansi sebesar 0,119 > 0,05, sehingga dimensi konsekuensi keagamaan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja karyawan. Apabila dilihat dari skor t_{hitung} dibanding dengan t_{tabel} , dimensi konsekuensi keagamaan memiliki t_{hitung} sebesar 1,618 yang lebih kecil dari nilai $t_{tabel} (\alpha;n-k)/(0,05;25)$ sebesar 2,060. Hal ini menunjukkan H₆ ditolak, artinya variabel religiositas pada dimensi konsekuensi

keagamaan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Religiositas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiositas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Banjar. Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,965 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa religiositas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan judul artikel “Pengaruh religiositas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman)”. Dalam artikel ilmiah tersebut, variabel religiositas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 2,494 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,986 (Muda Harahap et al., 2023).

Kesamaan hasil antara penelitian ini dan artikel yang ditulis oleh Muhammad Muda Harahap dan kawan kawan, menunjukkan bahwa religiositas memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. religiositas dapat mempengaruhi etos kerja, tanggung jawab, dan integritas pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Muda Harahap et al., 2023). Dengan demikian, nilai-nilai religius yang diinternalisasi dalam lingkungan kerja dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Pengaruh Dimensi Keyakinan Keagamaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi keyakinan keagamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Banjar. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,099 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar -1,718 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,060. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) ditolak, yang berarti

bahwa dimensi keyakinan keagamaan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dalam artikel ilmiah yang ditulis oleh Setiawan dkk dalam jurnal “Peran Religiositas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Muslim”. Dalam penelitian tersebut, dimensi keyakinan dalam beragama juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai p-value sebesar 0,159 ($> 0,05$) (Setiawan et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan keagamaan, meskipun menjadi dasar dalam kehidupan spiritual individu, belum tentu berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja di lingkungan kerja.

Kesamaan hasil antara penelitian ini dan artikel ilmiah yang ditulis oleh Setiawan dkk menunjukkan bahwa dimensi keyakinan keagamaan lebih cenderung bersifat internal dan pribadi, sehingga tidak selalu tercermin dalam perilaku kerja atau kinerja pegawai. Kemungkinan faktor lain, seperti praktik keagamaan atau motivasi kerja, lebih berkontribusi dalam membentuk etos kerja dan produktivitas pegawai (Setiawan et al., 2021).

Pengaruh Dimensi Praktik Keagamaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi praktik keagamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Banjar. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,573 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar -0,571 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,060. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) ditolak, yang berarti bahwa dimensi praktik keagamaan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Faridatun Najiyah. Dalam penelitian tersebut, dimensi praktik keagamaan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan uji regresi berganda, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,402 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,020, serta nilai signifikansi sebesar 0,690 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tentang pengaruh praktik keagamaan terhadap loyalitas kerja ditolak (Najiyah, 2017).

Kesamaan hasil antara penelitian ini dan artikel ilmiah Faridatun Najiyah menunjukkan bahwa dimensi praktik keagamaan belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja atau loyalitas kerja. Kemungkinan besar, praktik keagamaan lebih berperan dalam pembentukan karakter dan moral individu, namun belum tentu tercermin secara langsung dalam performa kerja di lingkungan organisasi.

Pengaruh Dimensi Pengalaman Keagamaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi pengalaman keagamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Banjar. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,163 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar 1,439 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,060. Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) ditolak, yang berarti bahwa dimensi pengalaman keagamaan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Faridatun Najiyah. Dalam penelitian tersebut, dimensi pengalaman keagamaan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Najiyah, 2017). Berdasarkan uji regresi berganda, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,464 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,020, serta nilai signifikansi sebesar 0,646 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tentang pengaruh pengalaman keagamaan terhadap loyalitas kerja ditolak.

Kesamaan hasil antara penelitian ini dan penulisan artikel ilmiah Faridatun Najiyah menunjukkan bahwa dimensi pengalaman keagamaan, meskipun penting dalam membentuk pandangan dan perasaan individu terhadap agama, belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja atau loyalitas kerja (Najiyah, 2017). Pengalaman keagamaan lebih bersifat subjektif dan personal, sehingga pengaruhnya terhadap perilaku kerja mungkin tidak selalu terlihat secara nyata dalam lingkungan kerja formal.

Pengaruh Dimensi Pengetahuan Keagamaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi pengetahuan keagamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah

Kota Banjar. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,072 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar 1,884 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,060. Dengan demikian, hipotesis kelima (H_5) ditolak, yang berarti bahwa dimensi pengetahuan keagamaan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Faridatun Najiyah. Dalam penelitian tersebut, dimensi pengetahuan keagamaan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Najiyah, 2017). Berdasarkan uji regresi berganda, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,421 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,020, serta nilai signifikansi sebesar 0,676 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tentang pengaruh pengetahuan keagamaan terhadap loyalitas kerja ditolak.

Kesamaan hasil antara penelitian ini dan penelitian Faridatun Najiyah menunjukkan bahwa dimensi pengetahuan keagamaan, meskipun penting dalam memahami ajaran dan nilai-nilai agama, belum tentu berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja atau loyalitas kerja (Najiyah, 2017). Pengetahuan keagamaan cenderung bersifat teoritis dan tidak selalu terwujud dalam tindakan atau perilaku kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Pengaruh Dimensi Konsekuensi Keagamaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi konsekuensi keagamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Banjar. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,119 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar 1,618 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,060. Dengan demikian, hipotesis keenam (H_6) ditolak, yang berarti bahwa dimensi konsekuensi keagamaan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Setiawan dkk dalam jurnal "Peran religiositas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Muslim". Dalam penelitian tersebut, dimensi "takut terhadap balasan atau siksaan" yang memiliki konteks serupa dengan dimensi konsekuensi keagamaan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Setiawan et al., 2021). Berdasarkan analisis data,

diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,234 yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa rasa takut terhadap balasan atau siksaan belum tentu berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Kesamaan hasil antara penelitian ini dan penelitian yang ditulis oleh Setiawan dkk, menunjukkan bahwa dimensi konsekuensi keagamaan, meskipun berkaitan dengan kesadaran akan dampak perbuatan dalam ajaran agama, belum cukup kuat mendorong kinerja pegawai secara signifikan (Setiawan et al., 2021). Hal ini dapat disebabkan karena konsekuensi keagamaan lebih bersifat internal dan abstrak, sehingga pengaruhnya terhadap perilaku kerja mungkin tidak selalu terlihat nyata dalam aktivitas profesional sehari-hari.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh simpulan bahwa religiositas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Banjar. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji signifikansi simultan (uji F) yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 6,965 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Namun, hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa tidak ada satu pun dimensi religiositas yang secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimensi keyakinan keagamaan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,099 dengan nilai t_{hitung} sebesar -1,718 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,060, sehingga hipotesis kedua (H_2) ditolak. Dimensi praktik keagamaan juga tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,573 dan nilai t_{hitung} sebesar -0,571, lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,060, sehingga hipotesis ketiga (H_3) ditolak. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh dimensi pengalaman keagamaan dengan nilai signifikansi sebesar 0,163 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,439, lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,060, sehingga hipotesis keempat (H_4) ditolak. Dimensi pengetahuan keagamaan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,072 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,884, yang juga lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,060, sehingga hipotesis kelima (H_5) ditolak. Terakhir, dimensi konsekuensi keagamaan menunjukkan nilai signifikansi

sebesar 0,119 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,618, yang juga lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,060, sehingga hipotesis keenam (H_6) ditolak.

SARAN

Inspektorat Daerah Kota Banjar dapat mengadakan program peningkatan religiositas secara berkala yang melibatkan seluruh pegawai. Program ini dapat berupa kajian keagamaan rutin, diskusi kelompok terkait etika kerja berbasis nilai religius, serta penyediaan materi edukatif yang berkaitan dengan nilai-nilai spiritual dalam dunia kerja. Selain itu, manajemen juga dapat bekerja sama dengan tokoh agama atau akademisi untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya religiositas dalam membangun karakter pegawai yang profesional dan berintegritas.

Kebijakan internal dapat diarahkan untuk menekankan nilai-nilai religius dalam praktik kerja pegawai guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun pedoman perilaku kerja yang berbasis nilai religius, memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan sikap profesionalisme yang tinggi berdasarkan prinsip moral dan spiritual, serta memastikan adanya mekanisme pengawasan yang berorientasi pada etika kerja. Dengan adanya kebijakan yang kuat, diharapkan pegawai dapat lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dengan menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan.

Evaluasi kinerja pegawai dapat mencakup aspek religiositas secara lebih personal melalui pendekatan mentoring dan *coaching*. Setiap pegawai dapat diberikan kesempatan untuk mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi dalam mengintegrasikan nilai religius dengan tugas sehari-hari. Selain itu, pelatihan kepemimpinan yang berbasis spiritualitas dapat diberikan kepada pejabat struktural agar mereka mampu menjadi teladan bagi bawahannya. Dengan pendekatan yang lebih personal, diharapkan pegawai dapat menginternalisasi nilai-nilai religius secara lebih baik dalam lingkungan kerja mereka.

Penelitian Lanjutan

Penelitian selanjutnya bisa dengan menambahkan variabel mediasi guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan religiositas dan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain seperti

kepuasan kerja, motivasi intrinsik, atau budaya organisasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh religiositas terhadap kinerja pegawai. Selain itu, metode penelitian kualitatif juga dapat diterapkan untuk menggali pengalaman subjektif pegawai dalam menerapkan nilai religius dalam pekerjaan mereka.

Dengan adanya saran ini, diharapkan implementasi nilai religius dalam lingkungan kerja dapat semakin optimal dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Organisasi juga diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan spiritual pegawai sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Mawardi, I. (2014). *Ahkam Sulthaniyah* (1st ed.). Qisthi Press.
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. In *Jurnal Ekonomi Islam* (Vol. 1, Issue 2).
- Amanah, F., Kurniasih, D., & Tobirin, T. (2023). Penerapan Core Value “BerAKHLAK” ASN Pada Pelayanan Publik Di Kelurahan Kenteng. *Co-Value Jurnal Ekonomi ...*, 14, 888–896.
- Amirullah. (2022). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
<https://books.google.co.id/books?id=GbNYEAAAQBAJ>
- Armstrong, M. (2010). Armstrong’s Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward. In *Practice* (7th ed.).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2005). Transformational leadership: Second edition. In *Transformational Leadership: Second Edition*.
<https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bernardin, H. J. (2013). Human Resource Management. In *Jakarta: Salemba Empat* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Penerbit Mitra Wecana Media.
- Dhamasanti, J. F., & Sudaryati, E. (2021). Mediasi Profesionalisme Pada Pengaruh Intensitas Moral Dan Religiusitas Terhadap Perilaku Etis Auditor. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(4), 481–502.
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i4.4564>

- Dwiyanto, A. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli Inklusif Dan Kolaborasi - Agus Dwiyanto - Google Books*. In *UGM Press*.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. In *Sains: Manajemen dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 3).
- Gibson, et al. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*.
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and Society in Tension* (3rd ed.). Rand McNally.
- Harahap, M. M., Asyari, A., Julita, V., Sadikin, S., & Sholihin, A. (2023). Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1492–1500.
- Herzberg, F. (2017). *The motivation to work Volume 1*. Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315124827>
- Luthans, F. (2012). *Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition*. In *Organizational behavior: an edivence-based approach*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. In *Human Resource Management* (6th ed.). Chengage learning.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- Najiyah, F. (2017). Pengaruh Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Agency Pada PT. Takaful Umum Cabang Surabaya. *OECONOMICUS Journal Of Economics*, 2(1), 26–44.
- Nashrullah, M., Maharani, O., Rohman, A., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, & Untari, R. S. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*. UMSIDA PRESS.
- Nurfatimah. (2024). *Kesadaran beragama sebagai pilar peningkatan kinerja: studi pada pegawai uin alauddin makassar*. VIII(2), 338–351.
- Puspitosari, I. (2019). Whistleblowing Intention Sebagai Bagian Dari Etika Islam Ditinjau Dari Intensitas Moral, Orientasi Etika Relativisme Dan Religiusitas. *Jurnal Iqtisaduna*, 5(2), 139. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v5i2.10701>
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business).

Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(3), 267–285.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>

- Rahmawati, H. K. (2016). Kegiatan Religiusitas Masyarakat Marginal di Argopuro. *Jurnal Community Development*, 1(2), 38–39.
- Robbins, S., DeCenzo, D., & Coulter, M. (2019). Fundamentals of Management, Global Edition. In *Fundamentals of Management, Global Edition*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Essential of Organizational Behaviour. In *Pearson*.
- Rozikan, R., & Zakiy, M. (2019). Pengaruh Religiusitas dan Tanggungjawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami pada Karyawan Lembaga Filantropi. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, 20(2), 191–209.
<https://doi.org/10.30595/islamadina.v0i0.4968>
- Sari, L. P., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 197–213. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.463>
- Saroglou, V. (2011). Believing, bonding, behaving, and belonging: The big four religious dimensions and cultural variation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(8), 1320–1340. <https://doi.org/10.1177/0022022111412267>
- Setiawan, S., Mauluddi, H. A., & Mayasari, I. (2021). Peran Religiusitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Muslim. *Probisnis*, 14(2), 1–10.
- Spector, P. (2000). Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice (2nd Ed.). In *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice (2nd Ed.)*.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi statistik dengan SPSS 16.0*. Prestasi Pustaka.
- Suriani, L., Daga, R., & Samad, A. (2024). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi terhadap Kinerja Rukun Tetangga melalui Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar*. 7(2), 952–966.
- Thabrani. (1958). *Al Mu'jam al Aswat 1*.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta. Rajawali Pers. In *Kinerja - Manajemen*.