



**KONTRIBUSI MODERASI BERAGAMA, RELIGIUSITAS DAN SIKAP SOSIAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI IAHN GDE PUDJA MATARAM**

Oleh

Ni Nyoman Suli Asmara Yanti

Jurusan Dharma Duta, Brahma Widya dan Dharma Sastra, Institut Agama Hindu Negeri
Gde Pudja Mataram

Mataram, www.iahn-gdepudja.ac.id

Email: suliasmara1992@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja IAHN Gde Pudja Mataram. Pada penelitian ini sampel penelitian yang digunakan adalah pegawai di lingkungan kerja IAHN Gde Pudja Mataram sejumlah 95 sampel. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode ordinary least square. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh sikap sosial secara signifikan yang artinya sikap sosial memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja. Sementara itu, moderasi beragama dan religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya moderasi beragama dan religiusitas tidak menjadi pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan.

Kata Kunci : *Kinerja Pegawai , Moderasi Beragama, Religiusitas, Sikap Sosial*

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki kemajemukan yang tinggi terkait dengan perbedaan agama yang secara sah diakui hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Moderat kepercayaan dalam beragama berarti tidak menganut paham yang ekstrim yang dapat memecah persaudaraan dan keutuhan bangsa. Moderasi beragama tidak hanya dianut oleh satu agama tertentu saja, namun seluruh pemeluk agama dan seluruh kalangan masyarakat. Pentingnya moderasi beragama harus diterapkan mulai dari lingkungan kehidupan sehari-hari seperti lingkungan kerja. Lingkungan dunia kerja yang biasanya terdiri dari orang-orang dewasa dan sudah memiliki pemahaman tentang agama harus tetap berpegang teguh pada indikator-indikator dalam moderasi beragama. Hal ini bertujuan selain untuk menjaga kerukunan juga untuk menjaga kenyamanan dalam dunia kerja.

Kementerian Agama RI menjadi salah satu contoh lembaga pemerintah di Indonesia yang memiliki SDM dengan kemajemukan dalam beragama. Kementerian Agama RI harus menjadi contoh bagi masyarakat umum dalam penerapan moderasi beragama. Masyarakat luas akan melihat sejauh mana praktik moderasi beragama diterapkan di Indonesia dengan bercermin pada perilaku sumber daya manusia yang bekerja di dalam ruang lingkup Kementerian Agama RI. Praktik moderasi beragama dalam sistem kerja ASN mulai dirancang sebagai salah satu strategi penguatan moderasi beragama dalam tataran internal organisasi (Kementerian Agama,2020). Penguatan Moderasi beragama harus mampu diintegrasikan dalam sistem manajemen ASN, sehingga nilai-nilai moderasi beragama dapat diimplementasikan dengan baik yang pada



akhirnya hal ini tidak dapat terlepas dari sistem pengawasan atau *review* terhadap kinerja ASN (Kementerian Agama, 2020).

Selain harus mampu menunjukkan sikap tentang moderasi dalam beragama,

Kementerian Agama juga dituntut untuk mampu menampilkan *image* tenaga kerjanya yang religius dalam beragama dan memiliki sikap sosial yang baik kepada sesama umat manusia. Religiusitas dan sikap sosial tidak dapat dipisahkan untuk dapat mewujudkan moderasi beragama yang baik di lingkungan masyarakat. Fenomena yang terjadi saat ini adalah muncul pertanyaan bagaimana moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai dalam unit kerja lembaga Kementerian Agama? Apakah dengan digaungkannya moderasi beragama dan religiusitas serta sikap sosial yang baik dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sehari-hari?

Seperti yang kita ketahui bahwa masyarakat belum sepenuhnya paham dengan moderasi beragama dan mempraktikannya dalam lingkungan kerja. Sikap egois dan individualisme yang menganggap diri merasa paling benar terutama dalam hal beragama masih melekat pada kehidupan masyarakat. Hal ini menjadi permasalahan yang menarik untuk dilakukan pengkajian lebih mendalam terkait dengan bagaimana pengaruh dari sikap moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial ini terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang mempertemukan antar individu yang terjadi secara intens setiap harinya. Menjaga hubungan baik yang ditunjukkan dari sikap sosial yang baik antara pegawai dalam suatu instansi akan berdampak pada hubungan kerja yang berpengaruh pada kinerja dan prestasi kerja seperti yang dijelaskan pada penelitian Suwindia dan Kurnia Wati (2021) dan Sya'baniah *et al* (2019). Penelitian Marpaung *et al* (2021), Setiawan *et al* (2021), Prasetyo dan

Anitra (2020), dan Alfisyah dan Anwar (2018) menemukan bahwa secara signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh religiusitas. Pada penelitian ini akan membahas lebih mendalam terkait dengan bagaimana manajemen kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama yang dipengaruhi moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial sehingga peneliti melaksanakan penelitian dengan judul "Kontribusi Moderasi Beragama, Religiusitas dan Sikap Sosial terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kerja IAHN Gde Pudja Mataram"

LANDASAN TEORI

Penelitian Marpaung *et al* (2021) menemukan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah provinsi Sumatera Utara, hal ini disebabkan oleh rotasi terkait tugas yang dilakukan oleh pimpinan tanpa adanya pertimbangan tentang kualifikasi pendidikan karyawan. Setiawan *et al* (2021) menemukan bahwa Karyawan yang dalam hal ini memiliki religiusitas dilihat dari pengalaman dalam beragama seperti aktif dalam kegiatan pengajian, aktif dalam kegiatan organisasi, turut serta membantu sesama saat terkena musibah cenderung mempunyai dorongan atau motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Praktik-praktik kegiatan agama yang sering dilakukan dalam kehidupan bermasyarakat akan terbawa pada lingkungan kerja sehingga mempengaruhi perilaku mereka untuk mempraktikkan amalan ibadah di lingkungan kerja. penelitian tentang sikap dan kepribadian diteliti oleh Sya'baniah *et al* (2019) menemukan bahwa pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa para responden yang dijadikan sampel dalam penelitian tersebut tergolong pegawai yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap matang dalam melakukan analisis terhadap berbagai kendala dalam dunia pekerjaan. Peneliti juga menemukan bahwa responden memiliki masa bekerja yang telah memadai dan memiliki pengalaman yang baik dan responden juga



memiliki tusi (tugas dan fungsi) sesuai keahlian dalam melakukan pekerjaannya sehingga hal ini memiliki pengaruh baik pada peningkatan kinerja pegawai. Landasan teori yang digunakan yaitu :

1. Moderasi Beragama.
Moderasi beragama dapat dimaknai sebagai perilaku, sikap serta cara pandang terhadap agama yang dianut dengan cara moderat. Moderat dalam hal ini memiliki makna berada di posisi tengah-tengah yang artinya sikap dan perilaku serta cara pandang dan tindakan selalu adil. Perilaku yang moderat dalam beragama juga tidak menganut paham yang ekstrem baik ekstrem kiri maupun kanan.
2. Religiusitas
Religiusitas adalah penghormatan, pengabdian dan keyakinan individu terhadap Tuhan.
3. Sikap Sosial
Sikap sosial adalah sikap individu yang secara sadar dilakukan berulang kali dalam menentukan perbuatan nyata terhadap objek sosial tertentu.
4. Kinerja Pegawai
Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang diraih oleh karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi tertentu dan dalam jangka waktu tertentu, baik organisasi tersebut berorientasi *profit* maupun tidak berorientasi *profit*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di satuan kerja IAHN (Institut Agama Hindu Negeri) Gde Pudja Mataram dibawah naungan Kementerian Agama RI. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai IAHN Gde Pudja Mataram yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Alasan peneliti mengambil populasi penelitian pada pegawai yang berstatus PNS adalah dalam lingkungan kerja, pegawai yang berstatus PNS telah memperoleh pembekalan mengenai moderasi beragama dalam setiap kesempatan baik itu dalam kegiatan-kegiatan Pendidikan

dan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) maupun dalam setiap pertemuan atau workshop yang rutin dilaksanakan oleh IAHN Gde Pudja Mataram yang mendatangkan narasumber dari berbagai kalangan yang memiliki keahlian dibidang tersebut. Sehingga hal ini menjadi pertimbangan peneliti yang menyadari bahwa pengetahuan tentang moderasi beragama bagi pegawai yang berstatus PNS di lingkungan satuan kerja IAHN Gde Pudja Mataram cukup baik.

Adapun jumlah pegawai yang berstatus PNS pada IAHN Gde Pudja Mataram per bulan April tahun 2022 sebanyak 91 (Sembilan puluh satu) tenaga pendidik yang berstatus sebagai dosen tetap di IAHN Gde Pudja Mataram dan 34 (tiga puluh empat) tenaga kependidikan. Jadi, total keseluruhan dari populasi pada penelitian ini adalah 125 orang pegawai. Sampel dipilih dengan metode *probability samples (simple-random-sampling)*. Metode *simple random sampling* dapat diartikan sebagai metode penarikan sampel penelitian yang dilaksanakan secara acak. Pemilihan sampel dengan metode ini memberikan kesempatan serupa/sama pada setiap responden penelitian dalam populasi. Pada penelitian kuantitatif, penentuan jumlah sampel pada jumlah populasi yang diketahui dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n=total sampel

N=total populasi

e = *error tolerance*. Batas toleransi kesalahan yaitu sebesar 5% (0,05)

Dari rumus tersebut maka dapat diperoleh jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebesar 95 orang.

Gambaran sampel penelitian dijabarkan dalam tabel berikut.



Tabel 1. Tabel Karakteristik Pegawai IAHN Gde Pudja Mataram

No.	Kategori Data	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	• Laki-laki	44	46,3%
	• Perempuan	48	50,5%
	• Tanpa Keterangan	3	3,2%
2	Tingkat Pendidikan		
	• Sarjana	19	20%
	• Magister	63	66,3%
	• Doktor	7	7,4%
	• Tanpa Keterangan	6	6,3%
3	Usia		
	• 21-30 tahun	21	22,1%
	• 31-40 tahun	38	40%
	• 40 tahun keatas	33	34,7%
	• Tanpa Keterangan	3	3,2%
4	Jabatan/Pekerjaan		
	• Tenaga Pendidik	54	56,8%
	• Tenaga Kependidikan / ASN	30	31,6%
	• Tanpa Keterangan	11	11,6%

Sumber : Peneliti (2022), data diolah

Pada tabel 1 menunjukkan deskripsi responden penelitian, pada tabel tersebut dapat diungkapkan bahwa jenis kelamin responden yang mengisi kuesioner penelitian lebih banyak berjenis kelamin perempuan sebesar 50,5%, laki-laki sebesar 46,3% dan tanpa keterangan sebesar 3,2%. Responden yang tidak mengisi data yang disediakan pada kuesioner secara lengkap, pada pembahasan ini ditampilkan sebagai responden yang tidak memberi keterangan atau tanpa keterangan. Pada tabel tersebut juga ditampilkan tingkat pendidikan didominasi oleh pendidikan magister (Strata 2) yaitu sejumlah 66,3%, pendidikan sarjana (Strata 1) sebanyak 20%, dan doktor (Strata 3) sejumlah 7,4% dan sisanya 6,3% tanpa keterangan. Berdasarkan usia, responden lebih banyak dari rentang usia 31-40 tahun sebanyak

40%, usia 40 tahun keatas sejumlah 34,7%, rentang usia 21-30 tahun sejumlah 22,1% dan sisanya 3,2% tanpa keterangan. Sementara itu, sejumlah 56,8% menyampaikan keterangan sebagai tenaga pendidik (dosen), sejumlah 31,6% sebagai tenaga pendidik dan ASN dan sisanya 11,6% tanpa keterangan.

Pengumpulan data dilaksanakan dengan teknik menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden. Skala likert digunakan untuk melakukan penilaian mulai dari skala 1 sampai skala 5. Analisis untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Sebelum melakukan analisis data, pengujian terlebih dahulu dengan membuktikan uji asumsi klasik dan kemudian dilakukana uji-t dan uji-F,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model analisis regresi penelitian menguji pengaruh variabel moderasi beragama, religiusitas, dan sikap sosial terhadap kinerja pegawai. Pengambilan kesimpulan pada uji hipotesis didasarkan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel atau dengan melihat perbandingan dengan nilai alpha 5% (0,05).

Table 1. Table Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unst.Coeff		B	Stand. Coef		
	B (koef. Regresi)	Std. Error				
1	(Constant)	25.674	8.686		2.956	.004
	X1.MOD	-.314	.289	-.146	-1.085	.281
	X2.REL	.472	.299	.270	1.577	.118
	X3.SS	.675	.213	.455	3.172	.002

a. Dependent Variable : Y.Kinerja
Sumber : Peneliti, Olah Data SPSS (2022)

Variabel moderasi beragama pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi 0,281 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = -1,085 < 1,661$. Sehingga, hipotesis 1 ditolak artinya moderasi beragama tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Nilai signifikansi variabel religiusitas yaitu 0,118 > 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel} (1,577 < 1,661)$. Artinya hipotesis 2 ditolak dimana religiusitas tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. variabel sikap sosial memiliki



nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,172 > 1,661$). Artinya hipotesis 3 diterima yakni variabel sikap social berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai.

Hasil uji pada penelitian ini memperlihatkan bahwa moderasi beragama tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai di Lingkungan Kerja IAHN Gde Pudja Mataram. Tidak adanya pengaruh yang signifikan ini mengandung makna bahwa moderasi beragama tidak berperan dalam kinerja pegawai di lingkungan kerja IAHN Gde Pudja Mataram. Moderasi beragama merupakan suatu komitmen beragama yang dijalankan dengan mengambil jalan tengah artinya tidak memiliki paham yang terlalu ekstrem atau paham yang sedang berada di tengah-tengah. Moderasi beragama harus dijalankan secara adil dan berimbang.

Moderasi beragama merupakan program baru yang diluncurkan oleh Kementerian Agama RI, namun pada kenyataannya konsep moderasi sudah ada sejak dulu. Secara spesifik, Kementerian Agama dalam buku Penguatan Moderasi Beragama tahun 2020 mengungkapkan satu hal yang penting dalam hal pelayanan publik. Pada buku tersebut dikemukakan bahwa moderasi beragama menjadi rencana yang harus diimplementasikan dalam sistem manajemen ASN. Hal-hal yang perlu diimplementasikan adalah Kementerian Agama harus sudah mulai menjadikan moderasi beragama sebagai bagian dalam penilaian kinerja ASN dan penyusunan muatan moderasi beragama dalam penilaian kinerja ASN. Pada hasil penelitian ini, moderasi beragama tidak memiliki peranan penting dalam kinerja pegawai di lingkungan kerja IAHN Gde Pudja Mataram disebabkan karena moderasi beragama belum sepenuhnya menjadi bagian dari penilaian kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang dalam hal ini sebagai tenaga pendidik (dosen) masih berfokus pada tugas dan fungsi untuk menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan

tugas penunjang dosen. Output kinerja yang dinilai masih berfokus pada seberapa banyak hasil karya kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan tugas penunjang yang dilakukan. Sama halnya seperti tenaga pendidik, penilaian kinerja pada tenaga kependidikan juga masih berfokus pada tugas dan fungsinya secara umum. Hal ini menjadi tantangan kedepan dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan-kebijakan tentang penilaian kinerja pegawai. Kebijakan-kebijakan yang diputuskan pada masa yang akan datang harus menerapkan sebuah konsep kreatif yang berkaitan dengan moderasi beragama dalam penilaian kinerja pegawai di lingkungan kerja IAHN Gde Pudja Mataram. Penilaian kinerja pegawai harus didasarkan pada perencanaan kinerja yang matang oleh *stakeholder* terkait. Perencanaan kinerja dimasa yang akan datang harus berperspektif pada penguatan moderasi beragama. Hal ini ditujukan sebagai penguatan pola pikir dan budaya kerja pegawai khususnya di lingkungan Kementerian Agama. Penguatan moderasi beragama harus terintegrasi dengan sistem manajemen pegawai agar penerapan nilai-nilai moderasi beragama dapat dijadikan sebuah sistem yang memiliki satu kesatuan dan tak dapat terpisahkan dari sistem pengawasan dan *monitoring* penilaian kinerja pegawai (Kementerian Agama, 2020).

Penelitian ini membuktikan bahwa religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Ini mengandung makna bahwa religiusitas tidak menjadi pertimbangan penting dalam peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kerja IAHN Gde Pudja Mataram. Adanya hasil ini membuktikan bahwa, religiusitas dan kinerja pegawai adalah dua hal yang berbeda. Religiusitas merupakan hubungan yang erat antara umat manusia dengan Tuhannya. Perilaku-perilaku religius yang tercermin dalam kehidupan pegawai sehari-harinya hanya difokuskan untuk meningkatkan hubungan spiritualnya dengan Sang Pencipta. Sementara itu, kinerja pegawai merupakan hasil dan prestasi dalam bekerja



maupun kemampuan kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Prestasi, hasil kerja dan kemampuan kerja ini semata-mata hanya dapat ditingkatkan dengan kerja keras pegawai yang bersangkutan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kehidupan beragama pegawai yang ditunjukkan dalam religiusitasnya tidak menjadi jaminan bahwa pegawai dapat meningkatkan prestasi, hasil kerja dan kemampuan kerjanya secara signifikan.

Upaya peningkatan kinerja pegawai pada dasarnya dilakukan dengan meningkatkan keahlian sumber daya manusia melalui pengembangan diri dengan mengikuti berbagai macam pelatihan sesuai dengan tugas dan fungsi dari pegawai yang bersangkutan. Religiusitas pegawai yang dilihat dari keyakinan akan agamanya, praktik pelaksanaan agama sehari-hari, pengalaman-pengalaman dalam beragama, pengetahuan agama dan konsekuensi dalam beragama tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan satuan kerja IAHN Gde Pudja Mataram. Hasil penelitian yang ditemukan ini tidak sejalan penelitian Setiawan *et al* (2021), Prasetyo dan Anitra (2020) Alfisyah dan Anwar (2018) dan yang menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel religiusitas pegawai.

Sementara itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qurrotul'Ain dan Fikriyah (2020). Penelitian tersebut menemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan variabel religiusitas terhadap kinerja pegawai di Perseroan Terbatas Cahaya Amanah NF. Religiusitas merupakan sikap yang melekat pada individu masing-masing yang menjadi tanda kuatnya hubungan individu tersebut dengan sang Penciptanya tanpa memikirkan hal lain diluar hubungan itu termasuk memikirkan kinerjanya ditempat kerja. Menurut Qurrotul'Ain dan Fikriyah (2020), religiusitas dapat berupa ketaatan dalam beribadah kepada Tuhannya, cara berpakaian yang sopan, amalan sehari-hari seperti membaca doa dan bersedekah yang telah

dikerjakan dengan baik di luar jam kerja individu yang bersangkutan.

Penelitian ini membuktikan bahwa Sikap Sosial memiliki pengaruh secara signifikan pada Kinerja Pegawai di Lingkungan Kerja IAHN Gde Pudja Mataram. Artinya, sikap sosial memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Uji t menemukan nilai t-hitung yang bertanda positif, dimana tanda positif ini merupakan arah hubungan antara dua variabel. Pada saat sikap sosial pegawai membaik maka hal ini berpengaruh pada membaiknya kinerjanya. Sikap sosial yang semakin baik akan meningkatkan pula kinerja pegawai. Sikap sosial yang ditinjau dari beberapa indikator antara lain kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, toleransi, gotong royong, sikap sopan santun dan kepercayaan diri mampu untuk menjadi tolak ukur dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki sikap-sikap sosial tersebut diatas menunjukkan bahwa pegawai dapat bekerja dengan baik. Sikap-sikap sosial tersebut dapat membantu pegawai dalam mencapai kemampuan diri dan mengelola diri untuk melakukan pekerjaan dengan penuh loyalitas kepada lembaga. Sehingga, pegawai berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan pekerjaan terbaik menurut versi masing-masing yang sesuai dengan *jobdesk* serta berdasarkan aturan dan hukum yang berlaku. Hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa dengan menjaga sikap sosial yang baik di lingkungan kerja maka hubungan sesama rekan kerja terjaga dengan baik. Dengan demikian, segala bentuk pekerjaan yang dapat dilakukan secara berkelompok akan mudah dikerjakan dan mendapat dukungan penuh dari rekan kerja. Pekerjaan secara berkelompok yang dilakukan dengan baik antar pegawai juga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut secara umum.

Sejalan dengan hasil penelitian Sya'baniah *et al* (2019), dan Suwindia dan Kurnia Wati (2021) yang mengungkapkan



sikap sosial memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini juga membuktikan bahwa sikap sosial menjadi acuan dalam peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh signifikan positif yang ditemukan disebabkan karena pegawai di lingkungan kerja IAHN Gde Pudja Mataram memiliki sikap-sikap sosial yang baik yang menjadi cermin kepribadian pegawai. Pegawai di lingkungan kerja IAHN Gde Pudja Mataram memiliki sikap jujur, disiplin, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan, toleransi yang baik, sikap gotong royong yang baik, sikap sopan dan santun, serta sikap percaya diri yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja sesuai tugas dan fungsi masing-masing.

Uji hipotesis untuk menguji pengaruh simultan variabel moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan Uji F. Adapun hasil pengujian simultan pada penelitian ini yaitu ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel. 2. Tabel Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1286.034	3	428.678	16.409	.000 ^b
	Residual	2377.398	91	26.125		
	Total	3663.432	94			
<ul style="list-style-type: none"> • Nilai R = 0,592^a • Koefisien Determinasi (R²) = 0,351 						

a. Var. Dependen: Y.KINERJA
b. Prediktor : Mod, Rel dan SS

Sumber : Peneliti, Olah Data SPSS 25 (2022)

Pada tabel 2, menampilkan nilai F^{-hitung} sebesar 16,409 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai df pada penelitian ini yaitu 94 dan nilai F^{-tabel} yang diperoleh pada tabel F sebesar 1,53. Nilai Koefisien Determinasi pada penelitian ini yaitu (R²) = 0,351. Sehingga pada pengujian uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha **diterima**, artinya moderasi beragama, religiusitas, dan sikap sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi bernilai sebesar 0,351 artinya pengaruh simultan dari variabel

moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial terhadap kinerja pegawai sebesar 35,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian ini memberi bukti bahwa moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial secara simultan (secara bersama-sama) memberikan pengaruh pada kinerja. Hal ini mengandung makna bahwa moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial yang semakin meningkat akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai di Lingkungan Kerja IAHN Gde Pudja Mataram, begitupun sebaliknya. Artinya, moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial jika diterapkan secara bersama-sama maka mampu untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial merupakan variabel yang saling mendukung satu sama lain dalam peningkatan kinerja sehingga tidak dapat dipisahkan. Agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik maka perilaku pegawai di Lingkungan Kerja IAHN Gde Pudja Mataram harus dilandasi dengan sikap beragama yang moderat, sikap religiusitas yang baik dan sikap sosial yang baik secara bersamaan. Ketiga aspek ini harus saling mendukung satu sama lain dan diterapkan secara bersama-sama sehingga dapat mewujudkan harapan dalam peningkatan hasil kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yaitu moderasi beragama dan religiusitas merupakan variabel yang tidak memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja IAHN Gde Pudja Mataram. Sementara itu, variabel sikap sosial merupakan variabel yang memiliki peranan penting dalam kinerja pegawai di lingkungan kerja IAHN Gde Pudja Mataram. Sikap sosial pegawai yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerjanya di lingkungan kerja. Sikap sosial yang ditunjukkan sesuai dengan indikator yang



telah ditetapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Berbeda dengan hasil pengujian secara parsial, moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial secara simultan menjadi pertimbangan yang berperan aktif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya. Secara bersama-sama ketiga variabel ini memiliki peran krusial dalam penilaian kinerja pegawai di Lingkungan Kerja IAHN Gde Pudja Mataram. Ketiga variabel memiliki keterkaitan yang erat satu sama lain agar dapat mempengaruhi kinerja pegawai lebih baik lagi.

Moderasi beragama dan religisuitas pada dasarnya tidak memiliki peranan penting dalam penilaian kinerja pegawai dikarenakan moderasi beragama dan religiusitas merupakan hal yang masih berdiri sendiri dan belum masuk dalam sistem evaluasi kinerja pegawai. Saran yang dapat disampaikan kepada lembaga IAHN Gde Pudja Mataram yaitu : 1) dimasa yang akan datang perlu diterapkan kebijakan-kebijakan yang berorientasi pada moderasi beragama khususnya dalam penilaian kinerja ASN agar dapat melihat sejauh mana pengaruh yang diberikan pada penguatan moderasi beragama terhadap kinerja pegawai; 2) penguatan moderasi beragama harus terus diberikan sehingga perlahan-lahan moderasi beragama dapat masuk dalam sistem manajemen pegawai secara berkesinambungan; 3) penguatan karakter melalui penguatan sikap sosial yang baik harus terus diberikan melalui program pelatihan dan pengembangan pegawai karena hal ini telah terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja IAHN Gde Pudja Mataram. Harapan di masa yang akan datang, program-program penguatan yang mampu meningkatkan sikap sosial yang baik akan ditingkatkan sehingga kinerja juga akan meningkat.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih mendalam terkait dengan tema yang serupa. Moderasi beragama merupakan kajian baru yang diterapkan oleh Kementerian Agama yang saat ini masih belum banyak dikaji dan diteliti sehingga ini menjadi

celah untuk penelitian berikutnya. Moderasi beragama dapat digali lebih mendalam dimasa mendatang untuk mengetahui dampak penerapan moderasi beragama di lingkungan kerja. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas kajian dengan mengambil variabel yang lebih beragam. Penelitian berikutnya juga bisa meneliti populasi dan sampel di instansi yang berbeda baik dalam lingkungan Kementerian Agama maupun instansi dari kementerian lain di Indonesia. Ini dapat menjadi perbandingan bagaimana penerapan moderasi beragama pada instansi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akhmadi, Agus. (2019). Moderasi Beragama dalam Keragaman Indonesia (Religious Moderation in Indonesia's Diversity). *Jurnal Diklat Keagamaan, Vol. 13, No. 2, Februari-Maret 2019*.
- [2] Alfisyah, Karina Dewi., and Anwar, Moch. Khoirul, (2018). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2018, Halaman 99-107*.
- [3] Marpaung, Muslim., Ridwan, M., Sriani, Sulastri., and Silalahi, Purnama Ramadani. (2021). Analisis Moderasi Religiusitas pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(02), 2021, 669-678*.
- [4] Prasetyo, Hendi., and Anitra, Vera. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research. e-ISSN : 2721-5752, vol 2, No 1, 2020*.
- [5] Setiawan., Mauluddi, Hasmi Assidiki., and Mayasari, Ine. (2021). Peran Religiusitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Muslim. *Jurnal Pro Bisnis Vol.*



14. No. 2 Agustus 2021. ISSN : 1979-9258
e-ISSN : 2442-4536.
- [6] Souiden, N., and Marzouki, R. (2015). Consumer Attitudes And Purchase Intentions Toward Islamic Banks: The influence of religiosity. *International Journal of Bank Marketing*, 33(2), 143–161. <https://doi.org/10.1108/IJBM-10-2013-0115>.
- [7] Suwindia, I Gede., and Kurnia Wati, Ni Nyoman., (2021). Kontribusi Kepemimpinan Moderat berlandaskan *Tri Kaya Parisudha*, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai di STAHN Mpu Kuturan Singaraja. *Jurnal Penelitian Agama Hindu, Volume 5 Nomor 4* (2021).
- [8] Sya'baniah, Suci Indah, Saryono, Oyon., and Herlina, Elin. (2019). Pengaruh Sikap dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal, Volume 1 Nomor 4, Desember 2019*.
- [9] Yanuarti, Eka. (2018). Pengaruh Sikap Religiusitas terhadap Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Masyarakat Kabupaten Rejang Lebong. *Jurnal Kajian Keislaman dan Kemasyarakatan. Vol 3, No 1* (2018) P-ISSN : 2548-334X. E-ISSN : 2548-3358.
- [10] Qurrotul'Ain, Nisrina'Aidah., dan Fikriyah, Khusnul. 2020. Pengaruh Religiusitas dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Amanah NF *Jurnal Iqtisaduna – E-Jurnal UIN Alaudin Makassar. Volume 6 Nomor 1 Ed. Juni 2020 : page 57-77 p-ISSN: 2460-805X e-ISSN : 2550-0295. DOI : 10.24252/iqtisaduna.v6i1.13793*
- [11] Najtama, Fikria. 2017. Religiusitas dan Kehidupan Sosial Keagamaan. TASAMUH: *Jurnal Studi Islam*, ISSN 2086-6291 (p); 2461-0542 (e) Volume 9, Nomor 2, September 2017, 421-450.
- [12] Ahmadi, A. (1999). *Psikologi Sosial*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [13] Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- [14] Gujarati, Damodar N, (2004). *Basic Econometrics, Fourth edition*, Singapore. McGraw Hill Inc.
- [15] Hardani., Andriani, Helmina., Ustiawaty, Jumari., Utami, E. Fatmi., Istiwomah, R. Rahmatul.,
- [16] Fardani, R. Asri., Sukmana, D. Juliana., and Auliya., N. Hikmatul. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- [17] Hersey, Paul., Kenneth H. Blanchard and Dewey E. Johnson. (1996). *Management of Organizational Behaviour*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- [18] Kementerian Agama RI. (2019). *Moderasi Beragama*. Jakarta Pusat : Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.
- [19] Mohammad Hasim Kamali. (2015). *The Middle Path of Moderation in Islam*. Inggris: Oxford University Press.
- [20] Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- [21] Tim Kelompok Kerja Moderasi Beragama Kementerian Agama RI. 2020. *Peta Jalan (Roadmap) Penguatan Moderasi Beragama Tahun 2020-2024*. Jakarta : Kementerian Agama RI.
- [22] Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- [23] <https://iahn-gdepudja.ac.id/>, diakses Agustus 2022



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN