REFORMASI
ISSN 2088-7469 *(Paper)* ISSN 2407-6864 *(Online)*
Volume 11 Nomor 2 (2021)

DOI: 10.33366/rfr.v%vi%i.2654

Info Artikel:
Diterima: 7 Agustus 2021
Disetujui: 8 Oktober 2021
Dipublikasikan: 11 Oktober 2021

RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Masruroh[1] , Martaleni[2], G. Budi Wahyono[3]
[1,2,3]Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajayana Malang
Email: masrurohspt06@gmail.com

Abstrak : Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi dan merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh religiusitas yang disebabkan oleh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis.Populasi dari penelitian ini adalah 62 PNS Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang.Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Jalur (path analysis).Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi religiusitas PNS yang disebabkan oleh semakin tingginya kompetensi dan kompensasi yang diterima PNS maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memberikan ijin tugas belajar atau mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan baik bidang spesialisasi maupun keagamaan serta memberikan tugas/tantangan yang sesuai tugas dan fungsinya secara bertanggungjawab dan amanah, penempatan dalam jabatan fungsional umum maupun jabatan struktural sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, memberikan kompensasi berdasarkan pencapaian kinerja, memberikan reward dan punishment secara bertanggungjawab dan amanah, dan menerapkan aturan aturan agama dalam pelaksanaan tugas di kantor.

Kata kunci : Kompetensi, kompensasi, religiusitas dan kinerja pegawai

Abstract *: Human Resources (HR) has a very important role in an organization and is the only resource that has reason, feelings, desires, skills, knowledge, encouragement, power and work. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of religiosity caused by competence and compensation on the employee performance. This research is an explanatory study which aims to obtain an explanation of the relationship between variables through hypothesis testing. The population of this study were 62 civil servants of Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian of Malang City. The sample used in this study using saturated sampling. The statistical analysis used is path analysis. The results of this study indicate that the higher the religiosity of civil servants due to the higher competence and compensation received by civil servants, the higher the employee's performance. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanianof Malang city to improve employee performance should give permission for study assignments or involve employees in training both in the fields of specialization and religion as well as assign tasks/challenges that are in accordance with their duties and functions responsibly and with trust, placement in general functional positions or structural positions according to competence owned, provide compensation based on performance achievement, provide rewards and punishments in a responsible and trustworthy manner, and apply religious rules in carrying out duties in the office.*

REFORMASI DOI: 10.33366/rfr.v%vi%i.2654
ISSN 2088-7469 *(Paper)* ISSN 2407-6864 *(Online)*
Volume 11 Nomor 2 (2021)

Keywords: Competence, compensation, religiosity and employee performance

PENDAHULUAN

Pemerintahan yang baik memerlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan, dan dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik, efisien, efektif dan berkualitas, tentu saja perlu didukung oleh kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) yang nantinya berada di lini depan dalam pelayanan kebutuhan masyarakat dan akan menerima kritikan (komplain) apabila lalai dalam melaksanakan tugas sebagai abdi masyarakat. Berdasarkan hal tersebut maka sebagai bagian dari ASN, para Pegawai Negeri Sipil (PNS) haruslah mempunyai jiwa profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan tentu saja mempunyai kompetensi dibidangnya serta sesuai dengan kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya. Penempatan PNS di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian masih ada beberapa pegawai yang kurang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah, dan kompetensi serta kualifikasi bidang yang dimiliki masing – masing pegawai. Hal ini juga menimbulkan menurunnya pencapaian kinerja perangkat daerah mulai tahun 2017-2019 yaitu pada sasaran jumlah nilai produksi pertanian, jumlah produksi hasil perkebunan, jumlah nilai produksi hasil peternakan dan jumlah nilai produksi hasil perikanan. Hal ini senada dengan pendapat Roifah, Naser dan Setia (2019) yang menyatakan bahwa untuk menghasilkan Laporan Keuangan Daerah yang berkualitas dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang dapat memahami dan mempunyai kompetensi di bidang akuntansi pemerintahan, pengelolaan keuangan daerah, bahkan struktur organisasional tentang pemerintahan. Hal ini menunjukan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penempatan PNS yang sesuai dengan kompetensinya akan dapat meningkatkan kinerja PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Perangkat Daerah.

Menurut Khayumiyah, Suswati, Kresnaini (2019) kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik. Hal ini menunjukan bahwa selain variabel kompetensi, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.Kompetensi dan kompensasi dapat berdampak lebih baik terhadap kinerja pegawai jika didukung dengan religiusitas yang tinggi masing-masing PNS dalam mencapai tujuan dan sasaran perangkat daerah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Noegroho dan Wulansari (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan religiusitas sebagai variable intervening pada Bank BUMN konvensional cabang Kota Tegal.

Berdasarkan hal tersebut di atas peneliti melakukan penelitian dengan tujuan yaitu untuk menguji dan menganalisa: (1) pengaruh kompetensi secara langsung terhadap religiusitas; (2)pengaruh kompensasi secara langsung terhadap religiusitas; (3) pengaruh religiusitas secara langsung terhadap kinerja pegawai; (4) pengaruh kompetensi secara langsung terhadap kinerja pegawai; (5) pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kinerja pegawai; (6) pengaruh kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui religiusitas sebagai variabel intervening; (7) pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui religiusitas sebagai variabel intervening

Pengertian kompetensi menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi juga merupakan seperangkat perilaku kinerja individu yang dapat diamati, terukur dan sangat penting untuk keberhasilan kinerja pada individu itu sendiri maupun pada perusahaannya.Perilaku kinerja individu tersebut meliput pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik yang terkait dengan aspek kinerja praktik profesi.Menurut Wibowo (2017: 271) "kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Adapun menurut McAshan (1981) dalam Sutrisno (2009) mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kogniktif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki SDM organisasi untuk dapat melakukan tugas - tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasinya.

Arep dan Tanjung (2002:197) menyatakan bahwa " kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya – upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Para karyawan memberikan segala kemampuan kerjanya kepada organisasi, maka sewajarnya organisasi menghargai hal tersebut dengan cara memberi balas jasa yang sesuai. Kompensasi bagi organisasi merupakan bagian dari biaya produksi, dan bagi karyawan merupakan hak dan sumber pendapatan utama untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Menurut Sedarmayanti (2007:263) tujuan dari sistem kompensasi adalah: menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan-peraturan. Menurut Arep dan Tanjung (2002:201) menyatakan bahwa " kompensasi mempunyai 3 jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung (penghargaan yang berupa gaji / upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap), kompensasi tidak langsung (pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji / upah tetap dapat berupa uang atau barang, seperti jaminan keamanan dan kesejahteraan kerja proteksi) dan insentif (penghargaan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu, dapat berupa uang, penghargaan/pengakuan, perhatian dan lain lain yang dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya).

Menurut Zahrah, Hamid, Rani, & Kamil (2016) dalam Nevi dan Peranginangin (2019) religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan, kepercayaan, implementasi ibadah dan aturan, dan sejauh mana apresiasi terhadap agama yang mereka anut.Sikap religiusitas merupakan integrasi secara komplek antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang.Religiusitas dapat dilihat dari aktivitas beragama dalam kehidupan sehari-hari yang dilaksanakan secara rutin dan konsisten. Aktivitas beragama bukan hanya dilihat dari satu atau dua dimensi, tetapi memperhatikan segala dimensi. Menurut Glock & Stark (1994) dalam Wahyudin, Pradisti, Sumarsono dan Wulandari (2013)lima dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagi berikut: (1) Dimensi Ritual (ketaatan); yaitu aspek yang mengukur sejauh mana seseorang melakukan kewajiban ritualnyadalam agama yang dianut; (2) Dimensi Ideologis (keyakinan);

yang mengukur tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang bersifat dogmatisdalamagamanya.Misalnya; menerimakeberadaan Tuhan, malaikat dan setan, surga dan neraka, dan lain-lain.; (3) Dimensi Intelektual (pengetahuan); yaitu tentangseberapa jauh seseorang mengetahui, mengerti, dan paham tentang ajaran agamanya, dan sejauh mana seseorang itu mau melakukan aktivitas untuk semakin menambah pemahamannya dalam hal keagamaan yang berkaitan dengan agamanya; (4) Dimensi Pengalaman; berkaitan dengan seberapa jauh tingkat sesorang dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan dan pengalaman religius; (5) Dimensi Konsekuensi (pengamalan), dalam hal ini berkaitan dengan sejauh mana seseorang itu mau berkomitmen dengan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari. Jadi religiusitas pada dasarnya merupakan perbuatan seseorang yang berhubungan dengan masyarakat luas dalam rangka mengembangkan kreativitas pengabdian (ibadah) kepada Allah semata.

Colquit, LePine dan Wesson (2011) dalam Wibowo (2017:2) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negative pada penyelesaian tujuan organisasi. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja pegawai Negeri sipil dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang dapat memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah: H1: kompetensi (X1) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap religiusitas pegawai (Z), semakin tinggi kompetensi PNS maka semakin tinggi pula religiusitasnya; H2: kompensasi (X2) berpengaruh secara langsung signifikan terhadap religiusitas pegawai (Z), semakin tinggi kompensasi yang diterima PNS maka semakin tinggi pula religiusitasnya.

Penelitian terkait peningkatan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh religiusitas individu telah dilakukan oleh Dajani & Mohamad (2017) yang menyatakan religiusitas Islam berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pekerjaan dengan nilai kerja sebagai variabel mediasi, maka hipotesis yang akan diuji adalah H3: religiusitas (Z) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), semakin tinggi religiusitas PNS maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

Sholehatusya'diah (2017) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang. Hal senada juga dilakukan oleh Basalamah (2017) kompetensi adalah faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Pemerintah Kota Makassar.Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang diuji adalah H4: kompetensi (X1) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), semakin tinggi kompetensi yang dimiliki PNS maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Penelitian yang dilakukan oleh Onibala, Kojo, dan Uhing (2017) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yag serupa dilakukan oleh Jeffrey dan Febrianti (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis yang akan diuji adalah H5: kompensasi (X2) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), semakin tinggi kompensasi yang diterima PNS maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

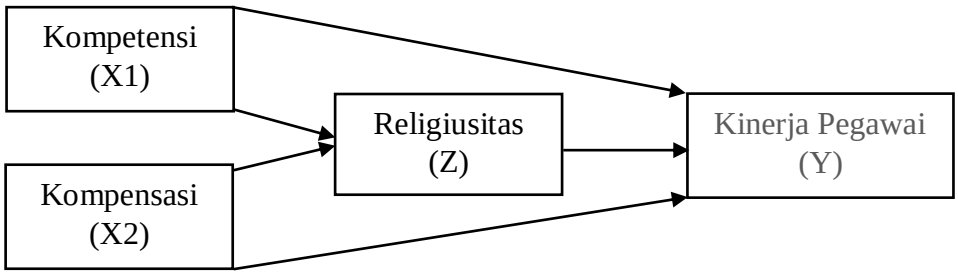
Kajian yang terkait kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan religiusitas sebagai variabel moderasi dilakukan oleh Noegroho dan Wulansari (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan religiusitas sebagai

variabelmoderasi.Berdasarkan kajian tersebut hipotesis yang diuji adalah H6: kompetensi (X1)berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y) melalui religiusitas (Z) sebagai variabel intervening, semakin tinggi religiusitas PNS yang disebabkan oleh semakin tingginya kompetensi yang dimiliki PNS maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya; H7: kompensasi (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y) melalui religiusitas (Z) sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi religiusitas PNS yang disebabkan oleh semakin tingginya kompensasi yang diterima PNS maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis.Populasi dari penelitian ini adalah 62 PNS Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang.Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada objek penelitian yang berisi pertanyaan – pertanyaan yang berkaitan dengan variabel – variabel yang diteliti ditujukan kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada bulan November 2020.Indikator varaibel bebas kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku dalam tugas jabatan (Keputusan Kepala BKN no. 46 A, 2003). Indikator variabel bebas kompensasi berdasarkan Arep dan Tanjung (2002) yaitu kompensasi langsung (gaji/upah), kompensasi tidak langsung (asuransi kesehatan, pensiun, pelayanan bagi pekerja) dan insentif (honorarium, tunjangan, uang lembur). Indikator religiusitas sebagai variabel intervening yaitu dimensi ritual, dimensi Ideologis, dimensi intelektual, dimensi pengalaman, dan dimensi konsekuensi (Wahyudin, Pradisti, Sumarsono dan Wulandari, 2013). Indikator variabel terikat kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 46 (2011) terdiri dari sasaran kerja pegawai (kuantitas, kualitas, waktu, biaya) dan perilaku pegawai (orientasi pelayanan integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan). Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Jalur.Pengolahan data dengan menggunakan aplikasi statistik (SPSS) versi 16. Alat analisis yang digunakan yaitu uji deskriptif analisis responden, uji distribusi frekuensi, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji autokorelasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), uji analisis jalur (path analysis), dan uji hipotesis.Kerangka konseptual berdasarkan kajian teoritis dan empiris dapat disusun kerangka konseptual sebagaimana gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



REFORMASI DOI: 10.33366/rfr.v%vi%i.2654
ISSN 2088-7469 *(Paper)* ISSN 2407-6864 *(Online)*
Volume 11 Nomor 2 (2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian dapat dilihat pada tabel 1 dan distribusi frekuensi pada tabel 4.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	23	37,1
	Perempuan	39	62,9
Usia (tahun)	30-34	1	1,61
	35-39	13	20,97
	40-44	7	11,29
	45-49	9	14,52
	50-54	18	29,03
	55-60	14	22,58
Pendidikan terakhir	S2	7	11,30
	S1	40	64,52
	D3	4	6,45
	SLTA	11	17,73
Bidang pendidikan	Pertanian	31	50,00
	Perikanan	5	8,60
	Peternakan	10	16,13
	Ekonomi	3	4,84
	Lainnya	13	20,97
Penghasilan	< 6 juta	13	20,97
	6-9 juta	31	50,00
	>9 juta	18	29,03

Karakteristik responden berdasarkan tabel 1 menunjukan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, responden usia sangat produktif 48% dan responden usia produktif 52% (menurut Biro Pusat Statistik penduduk usia sangat produktif 15-49 tahun dan usia produktif 50-64 tahun), sebagian besar responden berpendidikan S1, sebagian besar respoden mempunyai spesialisai bidang pendidikan pertanian dan sebagian besar berpenghasilan 6-9 juta.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Koefisien Korelasi	Ket.	Cronba'ch Alpha	Ket.
Kompetensi	Pengetahuan	0,669	Valid	0,899	Reliabel
	Keterampilan	0,636	Valid		
	Sikap	0,720	Valid		
Kompensasi	Kompensai langsung	0,703	Valid	0,886	Reliabel
	Kompensasi tidak langsung	0,755	Valid		
	Insentif	0,739	Valid		
Religiusitas	Dimensi ritual	0,832	Valid	0,946	Reliabel
	Dimensi ideologis	0,799	Valid		
	Dimensi Intelektual	0,704	Valid		
	Dimensi pengalaman	0695	Valid		

	Dimensi konsekuensi	0,741	Valid		
Kinerja Pegawai	SKP (kuantitas, kualitas, waktu, biaya)	0,843	Valid	0,896	Reliabel
	Perilaku pegawai (orientasi pelayanan integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan)	0,846	Valid		

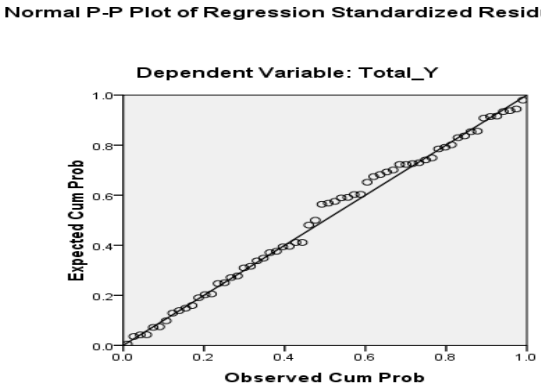
Berdasarkan tabel 2 semua nilai koefisien korelasi item dengan skor total (riT) > nilai korelasi tabel (0.254), menunjukan bahwa pertanyaan pada variabel kompetensi, kompensasi, religiusitas dan kinerja pegawai dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 2 juga diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0.6. Dengan demikian item pertanyaan pada variabel kompetensi, kompensasi, religiusitas dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel tersebut, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi, Multikolinieritas dan Heterokedastisitas

Variabel	Tolerance		VIF		nilai significant 2 tailed	Durbin Watson
	Religiusitas	Kinerja Pegawai	Religiusitas	Kinerja Pegawai		
Kompetensi	0.529	0.411	1.890	2.433	0,980	2,122
Kompensasi	0.529	0.512	1.890	1.953	0,766	
Religiusitas		0.538		1.859	0,552	

Tabel 3 menunjukan hasil dari uji autokorelasi dengan nilai Durbin Watson adalah 2,122.Nilai ini lebih besar dari 1 dan lebih besar dari 3, maka model regresi linier ini bebas dari autokorelasi. Berdasarkan output pengujian asumsi multikolinieritas terlihat bahwa semua variabel eksogen menghasilkan nilai VIF yang tidak lebih dari 10, dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0.1 sehingga model path dari persamaan tersebut tidak mengandung gejala multikolinier. Pengujian asumsi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai significant 2 tailed >level of significant (α=5%), maka tidak terjadi gejala heteroskedastitas. Hal ini berarti residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen.Data bersifat normal dapat dilihat pada pola gambar di normal P-P plot of regression standardized residual apabila titik-titik pola gambar yang ada menyimpang tidak terlalu jauh dari garis diagonalnya berarti data bersifat normal dan data pada penelitian ini dapat di tunjukan pada gambar di bawah ini yang menunjukan bahwa data bersifat normal.

Gambar 2. Gambar Hasil Uji Normalitas



Hasil uji distribusi frekuensi jawaban responden digunakan untuk mengetahui interprestasi atau gambaran atas jawaban responden.Penelitian ini menguji distribusi frekuensi dari variabel kompetensi, kompensasi, religiusitas dan kinerja pegawai. Hasil uji distribusi frekuensi masing-masing variabel dapat ditunjukan pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Distribusi Frekuensi

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Nilai Rata-rata	Nilai Rata-rata Keseluruhan
Kompetensi	Pengetahuan	4,12	4,21
	Keterampilan	4,13	
	Sikap	4,39	
Kompensasi	Kompensai langsung	3,98	3,89
	Kompensasi tidak langsung	4,07	
	Insentif	3,45	
Religiusitas	Dimensi ritual	4,68	4,57
	Dimensi ideologis	4,74	
	Dimensi Intelektual	4,35	
	Dimensi pengalaman	4,70	
	Dimensi konsekuensi	4,34	
Kinerja Pegawai	SKP (kuantitas, kualitas, waktu, biaya)	4,27	4,25
	Perilaku pegawai (orientasi pelayanan integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan)	4,24	

Hasil uji distribusi frekuensi berdasarkan tabel 4 dapat diinterprestasikan sebagai berikut bahwa: 1) responden sangat setuju bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsinya dimana indikator sikap merupakan indikator utama kompetensi; 2) responden setuju bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan yang mereka kerjakan dimana indikator kompensasi tidak langsung merupakan indikator utama kompensasi; 3) responden sangat setuju bahwa mereka telah menganut agama, mengalami pengalaman keagamaan sehari-hari, mengalami kebermaknaan hidup dalam agama,

mengekspresikan agama sebagai nilai, percaya pada agama mereka, memaafkan dan mempraktikkan peraturan yang lain sesuai dengan agama yang mereka anut dalam kehidupan sehari hari, dimana indikator dimensi ideologis merupakan indikator utama religiusitas; 4) responden sangat setuju mereka memiliki kinerja denganmelaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, dimana indikator SKP (kuantitas, kualitas, waktu, biaya) merupakan indikator utama kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) dimana terdiri dari 2 (dua) model persamaan sebagai berikut:

1. Model Persamaan 1 → Z = PZX1 + PZX2
2. Model Persamaan 2 → Y = PYX1 + PYX2 + PYZ

Berdasarkan dua persamaan tersebut dan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 16 didapatkan hasilpengujian hipotesis sebagai berikut:

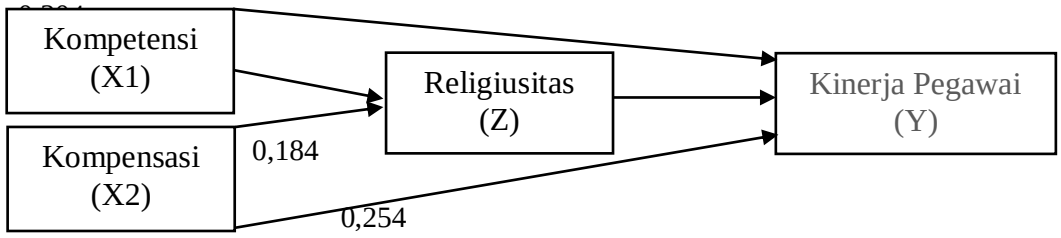
Tabel 5.Pengaruh Antar Variabel

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Nilai t	Nilai Sig
X1-Z	0,540		0,540	4,116	0,000
X2-Z	0,184		0,184	1,399	0,167
X1-Y	0,304		0,304	2,719	0,009
X2-Y	0,254		0,254	2,529	0,014
Z-Y	0,402		0,402	4,113	0,000
X1-Z-Y		0,540X0,402=0,2171	0,304+0,2171=0,5211		
X2-Z-Y		0,184X0,402=0,0739	0,254+0,0739=0,3279		

Sumber data primer diolah, 2020

Gambar analisis jalur (path analysis) diperoleh dari persamaan model I dan persamaan model II adalah sebagai berikut:

Gambar 3.Hasil Analisi Jalur (Path Analysis)



Sumber data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5dan gambar 3 dapat dijelaskan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap religiusitas dan berkontribusi sebesar 54,0% terhadap religiusitas dan 46% religiusitas dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi maka semakin meningkatkan religiusitas; 2) Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap religiusitas.Hal ini berarti kompensasi tidak mempunyai kontribusi terhadap meningkatnya maupun menurunnya religiusitas; 3) Religiusitas berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 40,2% dan 59,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal ini berarti semakin

tinggi religiusitas maka semakin meningkatkan kinerja pegawai; 4) Kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 30,4% dan 69,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal ini juga berarti semakin tinggi kompetensi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai; 5) Kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 25,4% dan 74,6% dipengaruhi variabel lainnya. Hal ini juga berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai; 6) Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui religiusitas sebagai variabel intervening dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 52,11% melalui religiusitas sebagai variabel intervening dan 47,89% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi religiusitas yang disebabkan semakin tinggi kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai; 7) Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui religiusitas sebagai variabel intervening dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,79% melalui religiusitas sebagai variabel mediasi dan 67,21% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi religiusitas yang disebabkan semakin tinggi kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi Berpengaruh Langsung terhadap Religiusitas

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa religiusitas dapat lebih meningkat dengan lebih meningkatnya kompetensi pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang lebih tinggi baik pengetahuan, sikap dan perilaku akan lebih banyak mengimplementasikan aturan-aturan yang terkandung dalam agama yang dianut oleh masing-masing pegawai sehingga tingkat religiusitasnya lebih tinggi. Hasil ini secara teoritis menguatkan bahwa kompetensi menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A tahun 2003 adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien. Hal ini berarti dengan memiliki kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku dapat mendukung implementasinya terhadap peraturan agama yang dianut dalam kehidupan sehari hari.Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang berdasarkan hal tersebut di atas langkah langkah yang perlu dilaksanakan adalah kepala dinas: 1) memotivasi pegawai untuk meningkatan kompetensinya melalui pendidikan formal maupun non formal baik pengetahuan yang berkaitan dengan keagamaan, umum, spesialisasi, maupun keterampilan yang mendukung peningkatan religiusitas PNS baik itu melalui kegiatan keagaman di masyarakat, media elektronik maupun media sosial; 2) memotivasi pegawai untuk saling melakukan transfer ilmu yang mereka tahu baik secara langsung atau melalui Whats App group dinas. Peningkatan pengetahuan keagamaan, umum dan spesialisasi serta keterampilan ini hendaknya berjalan seimbang sehingga dapat lebih meningkatkan implementasi ajaran ajaran agama sesuai dengan yang dianut PNS.

Kompensasi Tidak Berpengaruh Langsung terhadap Religiusitas

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa religiusitas PNS Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang tidak dipengaruhi oleh meningkatnya atau menurunnya kompensasi yang diperoleh para pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi menurut Arep dan Tanjung (2002:197) menyatakan bahwa " kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya – upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedarmayanti (2007; 263) juga menyatakan bahwa kompensasi mempunyai tujuan menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu,

mengendalikan biaya, memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku, sedangkan menurut Zahrah, Hamid, Rani, & Kamil (2016) dalam Nevi dan Peranginangin (2019) religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan, kepercayaan, implementasi ibadah dan aturan, dan sejauh mana apresiasi terhadap agama yang mereka anut. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada keterkaitan antara kompensasi dan religiusitas, sehingga tidak ada pengaruh antara kompensasi dan religiusitas.Manusia tetap melaksanakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh agama yang dianutnya baik manusia itu menerima kompensasi yang besar maupun kecil, karena agama merupakan kebutuhan dasar manusia. Hasil ini senada dengan pernyataan Nata (2011) dalam Muhammaddin (2013) bahwa latar belakang manusia perlu beragama adalah: 1) fitrah manusia; dimana manusia menerima pelajaran dari Tuhan tentang apa yang tidak diketahuinya melalui panca indra dan akal yang telah diberikan Tuhan kepada manusia; 2) kelemahan dan kekurangan manusia; dimana manusia mempunyai nafsu yang berpotensi positif dan negatif; 3) tantangan manusia yang dihadapinya terhadap kehidupan; dimana manusia membutuhkan benteng yang kuat.

Religiusitas Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian dapat lebih meningkat dengan lebih meningkatnya religiusitas pegawai. Hasil ini secara teoritis menguatkan pendapat yang dikemukakan oleh Glock & Stark (1994) dalam Wahyudin, Pradisti, Sumarsono dan Wulandari (2013)bahwa apabila para pegawai melaksanakan lima dimensi yang ada pada religiusitas tersebut dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pada penelitian ini lima dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) dimensi ritual yang berkaitan dengan peribadatan jika dilaksanakan dengan baik maka akan berdampak pada hubungan antara manusia dan Tuhan ataupun hubungan antara manusia dengan manusia yang lebih bagus. Dengan demikian pegawai dapat bekerja dengan optimal dan sesuai peraturan yang berlaku di instansinya serta tidak menimbulkan kerugian bagi instansi dan negara; 2) dimensi ideologis yang mengukur tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang bersifat dogmatisdalamagamanya.Misalnya; menerimakeberadaan Tuhan, malaikat dan setan, surga dan neraka, dan lain-lain. Hal ini bisa menjadikan motivasi bagi para pegawai untuk bekerja optimal dan meningkatkan kinerjanya; 3) dimensi intelektual (pengetahuan) tentangseberapa jauh seseorang mengetahui, mengerti, dan paham tentang ajaran agamanya, dan sejauh mana seseorang itu mau melakukan aktivitas untuk semakin menambah pemahamannya dalam hal keagamaan yang berkaitan dengan agamanya. Al-Qur'an merupakan kitab orang Islam di mana di dalamnya terkandung semua bidang ilmu pengetahuan, hal ini sesuai dengan surat Al-Alaq ayat4 dan 5 bahwa Allah mengajar manusia dengan perantara kalam dan Allah mengajar manusia apa yang tidak diketahuinya. Hal yang perlu ditekankan adalah pegawai dalam implementasi dimensi intelektual ini pegawai dapat meningkatkan pengetahuannya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja ini dapat lebih optimal apabila pegawai menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya; 4) dimensi pengalaman berkaitan dengan seberapa jauh tingkat sesorang dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan dan pengalaman religius, seperti perasaan tentram bahagia karena menuhankan Allah, dengan demikian pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan; 5) dimensi konsekuesi (pengamalan) berkaitan dengan sejauh mana seseorang itu mau berkomitmen dengan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari, seperti menolong orang lain, bersikap jujur, mau berbagi, tidak mencuri, dan lain-lain. Sikap

dan perilaku ini akan mendukung peningkatan kinerja pegawai.Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dajani & Mohamad (2017) yang menyatakan bahwareligiusitas Islam berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pekerjaan dengan nilai kerja sebagai variabel mediasi.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang berdasarkan hasil penelitian ini yang berkaitan dengan religiusitas sebaiknya melakukan beberapa langkah:1) saling peduli, menghormati, menghargai, menasehati, memaafkan jika ada yangmelakukan kesalahan dan menasehati;2) membudidayakan sikap disiplin, jujur, amanah dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas; 3) para pejabat struktural terutama kepala dinas hendaknya menjadi suri tauladan bagi bawahannya misalnya dengan memberikan nasehat dan saran yang bersifat keagamaan sebelum memulai rapat koordinasi internal atau setiap hari pimpinan memberikan sedikit nasehat dan doa pagi sebelum beraktivitas di kantor melalui Whats App (WA) group yang telah dibentuk. Sikap dan perilaku pimpinan yang sesuai dengan peraturan agama dapat menjadi tauladan bagi bawahannya, sehingga dapat memotivasi bawahan untuk melakukan hal yang serupa dan selanjutnya dapat meningkatkan religiusitas pegawai; 4) melaksanakan ritual keagamaan secara bersama-sama bagi pegawai yang mempunyai keyakinan agama yang sama, misalnya sholat berjamaah, melaksanakan buka bersama saat puasa Ramadhan.Hal ini memerlukan niat, usaha dan komitmen bersama yang kuat dari para pegawai terutama bagi para pimpinan sebagai suri tauladan bagi bawahannya.Dengan demikian diharapkan kinerja PNS Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang dapat meningkat dengan meningkatnya religiusitas pegawai.

Kompetensi Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kinerja pegawai dapat lebih meningkat dengan lebih meningkatnya kompetensi pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang lebih tinggi dan yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya maka dapat mendukung pencapaian target kinerja pegawai yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian ini berdampak pada tercapaianya target sasaran dan tujuan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Hasil ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanjaya dan Indrawati (2014) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga dikemukakan oleh Basalamah (2017) bahwa motivasi, kompetensi dan karakteristik individu secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta kompetensi adalah faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Pemerintah Kota Makassar.Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sholehatusya'diah (2017) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang.

Penempatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional umum PNS di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian berdasarkan hasil kuesioner masih ada beberapa pegawai yang kurang sesuai dengan pendidikan yang dimiliki. Hal ini dapat menyebabkan pegawai kurang optimal dalam bekerja dan memenuhi target kerjanya yang sudah ditetapkan pada perjanjian kinerja dan sasaran kerja pegawai yang disusun awal tahun untuk mencapai sasaran dan tujuan yang tertuang dalam Renstra.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang berdasarkan hal tersebut di atas yang berkaitan dengan kompetensi sebaiknya untuk meningkatkan kinerja pegawai menyusun langkah-langkah sebagai berikut: 1) penempatan pegawai sebaiknya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung tercapainya sasaran dan tujuan dinas. Hal ini senada dengan pendapat Roifah, Naser dan Setia (2019) yang menyatakan bahwa untuk menghasilkan Laporan Keuangan Daerah yang berkualitas dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang dapat memahami dan mempunyai kompetensi di bidang akuntansi pemerintahan, pengelolaan keuangan daerah, bahkan struktur organisasional tentang pemerintahan; 2) melaksanakan peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan formal maupun non formal baik pengetahuan yang berkaitan dengan keagamaan, umum, spesialisasi, maupun keterampilan yang mendukung pencapaian sasaran tujuan perangkat daerah dengan cara: a) memberikan ijin tugas belajar bagi pegawai yang ingin melanjukan jenjang studinya; b) mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan-pelatihan atau seminar-seminar yang mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perangkat daerah yang telah ditetapkan. Hal ini senada dengan pendapat Roifah, Naser dan Setia (2019) yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi aparatur pemerintah daerah yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan adalah kualitas pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diarahkan pada peningkatan kompetensi yang dibutuhkan; c) memberikan tugas/tantangan sesuai dengan tugas dan fungsinya dengan pendampingan dari atasan langsung; 3) menyusun perjanjian kinerja dan sasaran kerja masing-masing pegawai berdasarkan kompetensi dan target kerja yang mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perangkat daerah yang telah ditetapkan; 4) melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala dan berjenjang terhadap pelaksanaan tugas sesuai perjanjian kinerja yang telah ditetapkan; 5) melakukan tindaklanjut atas hasil monitoring dan evaluasi yang telah dilaksanakan;6) melaksanakan penilaian terhadap kinerja pegawai berdasarkan sasaran kerja pegawai yang telah disusun awal tahun anggaran; 7) melakukan reviu terhadap hasil penilaian kinerja pegawai sebagai dasar perbaikan kinerja pegawai pada tahun selanjutnya.

Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih meningkat dengan lebih meningkatnya kompensasi yang diterima oleh pegawai. Hasil ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fakhri dan Djastuti (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia. Hal senada juga dinyatakan oleh Jeffrey dan Febrianti (2018) bahwa kompensasi, kompetensi dan manajemen bakat secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial kompensasi, dan manajemen bakat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi adalah variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai Ikatan Motor Indonesia. Hal senada juga dinyatakan oleh Khayumiyah, Suswati, dan Kresnaini (2019) bahwa kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik.

Kompensasi yang diterima pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian sudah berdasarkan bobot jabatan dan absensi pegawai namun masih belum berdasarkan pencapaian kinerja pegawai. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang berdasarkan hal tersebut

yang berkaitan dengan kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai menyusun langkah-langkah sebagai berikut: 1) nilai kompensasi yang diterima pegawai selain berdasarkan bobot kerja dan absensi sebaiknya juga berdasarkan pencapaian kinerja pegawai yang mengacu pada perjanjian kinerja dan sasaran kerja pegawai yang disusun awal tahun, sehingga perlu adanya perhatian khusus dalam menyusun perjanjian kinerja dan sasaran kerja pegawai agar target sasaran dan tujuan perangkat daerah dapat tercapai serta perlu adanya pendampingan langsung dari atasan langsung dan menyusun pelaporan pencapaian kinerja secara berkala serta melakukan evaluasi terhadap pelaporan tersebut; 2) mengumumkan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi yang mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perangkat daerah, misal dengan memberikan reward and punishment yang dapat dianggarkan pada kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD. Reward bisa berupa piagam dan prioritas penggunaan fasilitas kantor dan punishment bisa berupa surat teguran. Pemberian reward ini berdasarkan Undang-Undang no.5 tahun 2014 pasal 82 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa PNS yang telah menunjukan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Punisment juga berdasarkan Undang-Undang no.5 tahun 2014 pasal 77 ayat 6 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administratif sampai dengan pemberhentian sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Mengumumkan ini bisa dilakukan saat apel pagi sehingga bisa memotivasi PNS lain dalam meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai dengan Religiusitas sebagai Variabel Intervening

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat lebih meningkat dengan lebih meningkatnya religiusitas yang disebabkan oleh meningkatnya kompetensi pegawai. Hasil ini menguatkanpenelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ul Haq (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi di AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan jugamenguatkan penelitian yang dilakukan oleh Murgianto, Sitisulasmi, Suhermin (2016) juga menyatakan bahwa komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai dan juga kinerja pegawai, serta penelitian yang dilakukan oleh Dajani & Mohamad (2017) yang menyatakan bahwa religiusitas Islam berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pekerjaan dengan nilai kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Noegroho dan Wulansari (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank BUMN konvensional cabang Kota Tegal dengan religiusitas sebagai variabel moderasi dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan religiusitas sebagai variabel moderasi.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian berdasarkan hasil penelitian dalam meningkatkan kinerja PNS-nya sebaiknya melakukan penggabungan langkah-langkah strategis terkait religiusitas dan kompetensi sebagaimana yang telah disebutkan di atas yaitu: 1) memotivasi dan memfasilitasi pegawai dalam meningkatkan religiusitas pegawai dengan meningkatkan kompetensi pegawai (pengetahuan dan keterampilan baik di bidang umum maupun keagamaan) baik secara formal maupun informal melalui lembaga resmi maupun media elektronik. Peningkatan kompetensi di bidang umum selain dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam dinas juga akan meningkatkan keimanan terhadap kebesaran Tuhan atas ciptaannya dan kehidupan alam semesta, dan peningkatan di bidang keagamaan pegawai dapat lebih memahami dan mengerti atas ajaran-ajaran agama yang dianut oleh pegawai, sehingga pegawai dapat lebih meningkatkan implementasi ajaran-ajaran agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai target

kinerja pegawai yang telah ditetapkan guna mendukung tercapainya target sasaran dan tujuan dinas secara efisen, efektif dan bertanggungjawab. Peningkatan kompetensi pegawai dengan cara: a) memberikan ijin tugas belajar bagi pegawai yang ingin melanjutkan jenjang studinya secara bertanggungjawab (tetap bertanggungjawab atas pencapaian target kinerjanya dan menurut peraturan yang berlaku); b) mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan-pelatihan atau seminar-seminar yang mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perangkat daerah yang telah ditetapkan secara bertanggungjawab dan amanah (berkewajiban menerapkan dan menyampaikan hasilnya ke pegawai lain); c) memberikan tugas/tantangan sesuai dengan tugas dan fungsinya dengan pendampingan dari atasan langsung dengan juga tetap menerapkan aturan umum yang berlaku dan aturan agama; d) saling melakukan transfer ilmu umum dan keagamaan; 2) penempatan pegawai dalam jabatan fungsional umum maupun jabatan struktural sebaiknya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan menurut peraturan aturan umum yang berlaku dan aturan agama; 3) para pejabat struktural sebaiknya menjadi suri tauladan bagi bawahannya baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan perilakunya sesuai dengan aturan yang berlaku dan ajaran agama yang diyakini dalam melaksanakan tugasnya sehari hari, sehingga target kinerja pegawai dan perangkat daerah dapat tercapai secara efektif dan efisien;4) melaksanakan ritual keagamaan secara bersama-sama bagi pegawai yang mempunyai keyakinan agama yang sama, misalnya bagi penganut agama Islam sholat berjamaah, melaksanakan buka bersama saat puasa Ramadhan dan bisa juga berbagi rejeki (ta'jil) ke warga sekitar kantor.

Kompensasi Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai dengan Religiusitas sebagai Variabel Intervening

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja PNS Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian dapat lebih meningkat dengan lebih meningkatnya religiusitas yang disebabkan oleh meningkatnya kompensasi pegawai. Hasil ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jeffrey dan Febrianti (2018) kompensasi, kompetensi dan manajemen bakat secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial kompensasi, dan manajemen bakat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta kompensasi adalah variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai Ikatan Motor Indonesia.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian berdasarkan hasil penelitian dalam meningkatkan kinerja PNS-nya sebaiknya melakukan penggabungan langkah-langkah strategis terkait religiusitas dan kompensasi sebagaimana yang telah disebutkan di atas yaitu: 1) nilai kompensasi yang diterima pegawai selain berdasarkan bobot kerja dan absensi sebaiknya juga berdasarkan pencapaian kinerja pegawai yang mengacu pada perjanjian kinerja dan sasaran kerja pegawai yang disusun awal tahun, sehingga perlu adanya perhatian khusus dalam menyusun perjanjian kinerja dan sasaran kerja pegawai agar target sasaran dan tujuan perangkat daerah dapat tercapai. Pada poin kompensasi memerlukan tingkat religiusitas pegawai yang cukup tinggi, karena jika kurang maka akan terjadi kurang bertanggungjawabnya dan kurang amanahnya pegawai terhadap pencapaian target kinerjamya, misalnya pegawai hanya menggugurkan kewajiban absensinya (absen pada saat datang dan pulang tapi di tengahnya meninggalkan kantor untuk mengerjakan pekerjaan lain yang tidak terkait tugas kantor) agar kompensasi yang diterimanya 100%. Hal ini dapat diatasi dengan selalu mengingatkan dan menasehati terkait hal tersebut dan membuat slogan yang mendukung hal tersebut, misal "Hidup Berkah" atau "Hidup untuk beribadah kepada Allah"; 2) mengumumkan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi yang mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perangkat daerah, misal dengan memberikan reward and punishment. Reward bisa berupa piagam dan prioritas penggunaan fasilitas kantor dan punishment bisa berupa surat teguran yang dalam penyampaiannya tetap mengutamakan

pendekatan religiusitas (tidak menyinggung perasaan pegawai dan tetap memberikan bimbingan untuk memotivasi peningkatan kinerja yang bersangkutan). Pemberian reward ini berdasarkan Undang-Undang no.5 tahun 2014 pasal 82 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa PNS yang telah menunjukan kesatiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Punisment juga berdasarkan Undang-Undang no.5 tahun 2014 pasal 77 ayat 6 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administratif sampai dengan pemberhentian sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengumuman ini bisa dilakukan saat apel pagi sehingga bisa memotivasi PNS lain dalam meningkatkan kinerjanya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) religiusitas dapat lebih meningkat dengan lebih meningkatnya kompetensi pegawai; 2) Religiusitas tidak dipengaruhi oleh meningkatnya atau menurunnya kompensasi yang diperoleh para pegawai; 3) Kinerja dapat pegawai lebih meningkat dengan lebih meningkatnya religiusitas pegawai; 4) kinerja pegawai dapat lebih meningkat dengan lebih meningkatnya kompetensi pegawai.; 5) kinerja pegawai dapat lebih meningkat dengan lebih meningkatnya kompensasi yang diterima oleh pegawai; 6) kinerja pegawai dapat lebih meningkat dengan lebih meningkatnya religiusitas yang disebabkan oleh meningkatnya kompetensi pegawai; 7) kinerja pegawai dapat lebih meningkat dengan lebih meningkatnya religiusitas yang disebabkan oleh meningkatnya kompensasi pegawai.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan ada beberapa saran yaitu: 1) memotivasi dan memfasilitasi pegawai dalam meningkatkan religiusitas pegawai dengan meningkatkan kompetensi pegawai (pengetahuan dan keterampilan baik di bidang umum maupun keagamaan) baik secara formal maupun informal melalui lembaga resmi maupun media elektronik. Peningkatan kompetensi pegawai dengan cara: a) memberikan ijin tugas belajar bagi pegawai yang ingin melanjutkan jenjang studinya secara bertanggungjawab (tetap bertanggungjawab atas pencapaian target kinerjanya dan menurut peraturan yang berlaku); b) mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan-pelatihan atau seminar-seminar yang mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perangkat daerah yang telah ditetapkan secara bertanggungjawab dan amanah (berkewajiban menerapkan dan menyampaikan hasilnya ke pegawai lain); c) memberikan tugas/tantangan sesuai dengan tugas dan fungsinya dengan pendampingan dari atasan langsung dengan juga tetap menerapkan aturan umum yang berlaku dan aturan agama; d) saling melakukan transfer ilmu umum dan keagamaan; 2) Penempatan pegawai dalam jabatan fungsional umum maupun jabatan struktural sebaiknya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan menurut peraturan aturan umum yang berlaku dan aturan agama ; 3) Para pejabat struktural sebaiknya menjadi suri tauladan bagi bawahannya baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan perilakunya sesuai dengan aturan yang berlaku dan ajaran agama yang diyakini dalam melaksanakan tugasnya sehari hari; 4) melaksanakan ritual keagamaan secara bersama-sama bagi pegawai yang mempunyai keyakinan agama yang sama; 5) penyusunan perjanjian kinerja dan sasaran kerja masing-masing pegawai berdasarkan kompetensi dan target kerja yang mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perangkat daerah yang telah ditetapkan; 6) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala dan berjenjang terhadap pelaksanaan tugas sesuai perjanjian kinerja yang telah ditetapkan; 7) melakukan tindaklanjut atas hasil monitoring dan evaluasi yang telah dilaksanakan; 8) Melakukan reviu terhadap hasil penilaian kinerja pegawai sebagai dasar perbaikan kinerja pegawai pada tahun selanjutnya;9) nilai kompensasi yang diterima pegawai selain berdasarkan bobot kerja dan absensi sebaiknya juga berdasarkan pencapaian kinerja pegawai yang mengacu pada perjanjian kinerja dan sasaran kerja pegawai yang disusun awal tahun, sehingga perlu adanya perhatian khusus dalam menyusun perjanjian kinerja dan sasaran

kerja pegawai agar target sasaran dan tujuan perangkat daerah dapat tercapai. Pimpinan sebaiknya selalu mengingatkan dan menasehati terkait tanggungjawab dan amanah dalam bekerja dan membuat slogan yang mendukung hal tersebut, misal "Hidup Berkah" atau "Hidup untuk beribadah kepada Allah"; 10) mengumumkan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi yang mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perangkat daerah, misal dengan memberikan reward and punishment yang dapat dianggarkan pada kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD. Reward bisa berupa piagam dan prioritas penggunaan fasilitas kantor dan punishment bisa berupa surat teguran yang dalam penyampaiannya tetap mengutamakan pendekatan religiusitas (tidak menyinggung perasaan pegawai dan tetap memberikan bimbingan untuk memotivasi peningkatan kinerja yang bersangkutan).

DAFTAR PUSTAKA

Arep dan Tanjung (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta.

AW Lestari, DB Wicaksono. (2019). *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Capacity Buliding) dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/ KPPN Kudus*. REFORMASI Volume 9 Nomor 1 (2019).

Basalamah, M. S. (2017). *The influence of motivation, competence and individual charachteristiies on performance clerk (the study) in The City of Makassar.* http://www.ijstr.org/final-print/dec2017/The-Influence-Of-Motivation-Competence-And-Individual-Characteristics-On-Performance-Clerk-the-Study-In-The-City-Of-Makassar.pdf

Dajani, M. A. Z. & Mohamad, M. S. (2017). *The mediating role of work values in the relationship between islamic religiosity and job performance: empirical evidence from Egyptian Public Health Sector.* https://core.ac.uk/download/pdf/268084904.pdf

Fakhri, R. F. dan Djastuti, I. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia).* https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13395

Jeffrey, I dan Febrianti, W. (2018).*The effect of compensation, competence and talent management on employees performance Indonesia.* https://www.journalijar.com/article/23649/the-effect-of-compensation,-competence,-and-talent-management-on-employees-performance-of-the-ikatan-motor-indonesia/

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46a Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil

Khayumiyah, Suswati, E. dan Kresnaini, E. (2019). *Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. http://ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/556

Nevi dan Peranginangin, (2019). *Effect of Religiosity, Job Stress, and Job Attitude on Performance.* Jurnal Organisasi dan Manajemen 15 (1)2019, 82-9.From http://jurnal.ut.ac.id/index.php/JOM.

Noegroho, A. D., dan Wulansari, N. A. (2020). *Religiosity as a moderation of the effect of intellectual and spiritual quotient on employee performance.* https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/35635

Onibala, R., Kojo C., dan Uhing Y. (2017). *Pengaruh tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.* https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16466

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 46 (2011). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil

di Lingkungan Instansi Pemerintah, dan kompetensi serta kualifikasi bidang yang dimiliki masing – masing pegawai

Roifah, Naser, J. A. dan Setia, K. A (2019). *Strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pola pendekatan komunikasi efektif menuju Kota Mojokerto Good Governance*.http://ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/556

Sanjaya, I. K. E., dan Indrawati, A. D. (2014). *Pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata*. https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6568/5836

Sedarmayanti, (2007). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung. PT. Refika Aditama.

Sholehatusya'diah (2017). *Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang.* https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/05/JURNAL%20fix%20(05-08-17-04-04-36).pdf

Sutrisno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.

Ul Haq, F. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ajb.* Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya.https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22868

Wahyudin, Pradisti, Sumarsono dan Wulandari (2013). *Dimensi religiusitas dan pengaruhnya terhadap organizational citizenship behaviour (Studi pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto).* www.jp.feb.unsoed.ac.id.sca-1.article.

Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok.PT. Rajagrafindo Persada.