

KESADARAN BERAGAMA SEBAGAI PILAR PENINGKATAN KINERJA: STUDI PADA PEGAWAI UIN ALAUDDIN MAKASSAR

NURFATIMAH, SUPARDIN

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Email: nurfatimah@uin-alauddin.ac.id, supardin.pati@uin-alauddin.ac.id

(Article History)

Received November 04, 2024; Revised December 24, 2024; Accepted December 24, 2024

Abstract: Religious Consciousness as a Pillar of Performance Improvement: A Study on Employees of UIN Alauddin Makassar

This study explores the effect of religious awareness on employee performance at the State Islamic University of Alauddin Makassar. In the context of Islamic educational institutions, religious awareness is a fundamental value that is expected to improve the productivity and quality of employee performance. Using a correlational quantitative approach, this study involved 66 employee respondents who were selected through a simple random sampling method. Data were collected using a structured questionnaire that evaluated two main variables: religious awareness as the independent variable and performance as the dependent variable. The results of data analysis showed a significant positive relationship between religious awareness and better employee performance, especially in the aspects of Islamic work ethics, punctuality, and commitment to duty. This finding implies the importance of religiosity in building productive work behavior and integrity. Therefore, strengthening religious programs for employees can be a strategy to strengthen and improve performance, which in turn can support the development of performance improvement policies based on religious values in Islamic educational institutions.

Keywords: *Religious Consciousness, Employee Performance, UIN Alauddin Makassar*

Abstrak: Kesadaran Beragama sebagai Pilar Peningkatan Kinerja: Studi pada Pegawai UIN Alauddin Makassar

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kesadaran beragama terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Dalam konteks institusi pendidikan Islam, kesadaran beragama menjadi nilai fundamental yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, penelitian ini melibatkan 66 responden pegawai yang dipilih melalui metode simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang mengevaluasi dua variabel utama: kesadaran beragama sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kesadaran beragama dan kinerja pegawai yang lebih baik, terutama dalam aspek etika kerja Islami, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya nilai religiusitas dalam membangun perilaku kerja produktif dan berintegritas. Oleh karena itu, penguatan program

keagamaan bagi pegawai dapat menjadi strategi untuk memperkuat dan meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya dapat mendukung pengembangan kebijakan peningkatan kinerja berbasis nilai-nilai keagamaan di institusi pendidikan Islam.

Kata Kunci: Kesadaran Beragama, Kinerja Pegawai, UIN Alauddin Makassar

PENDAHULUAN

Kesadaran beragama dalam Islam merupakan aspek mendasar yang mencakup keyakinan (iman), ibadah, dan akhlak, yang terintegrasi dalam kehidupan seorang individu muslim dan tercermin dalam berbagai tindakan serta perilaku sehari-hari. Keyakinan atau iman membentuk landasan spiritual dan mental, menuntun seseorang untuk menjalani hidup dengan nilai-nilai Islam. Ibadah menjadi wujud nyata dari keyakinan tersebut, sementara akhlak berfungsi sebagai pedoman moral dalam berinteraksi dengan sesama manusia. Kesadaran beragama yang kuat diyakini mampu mendorong individu untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik, termasuk dalam lingkungan kerja. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana kesadaran beragama dapat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai di institusi pendidikan Islam, dengan merujuk pada berbagai teori dan penelitian terdahulu yang membahas dimensi religiusitas dan kinerja individu. Hasil penelitian Glock & Stark (1965) menunjukkan bahwa memberikan kerangka mengenai dimensi religiusitas yang relevan dalam memahami peran keyakinan dan ibadah dalam kehidupan seorang muslim (Prastyo, 2022).

Hasil penelitian Hidayat (2006) juga menyoroti bagaimana kesadaran beragama mempengaruhi perilaku moral individu, yang tentunya berimplikasi pada kinerja. Penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Mangkunegara (2015), menghubungkan kinerja pegawai dengan faktor motivasi, yang dalam konteks ini dapat dipengaruhi oleh kesadaran beragama. Selain itu, Asnawi (2020) dan Amaliah *et al.* (2022) juga menjelaskan pentingnya nilai-nilai etika dalam pekerjaan yang bersumber dari ajaran agama. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali sejauh mana kesadaran beragama dapat menjadi pilar penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan akademik Islam.

Sebagai institusi pendidikan tinggi Islam yang mengedepankan nilai-nilai keislaman, beragama kepada seluruh pegawainya. Institusi ini memahami bahwa dalam proses pendidikan dan pengajaran, tetapi juga harus tercermin dalam perilaku kerja setiap pegawai. Menurut Sudirman (2021), kesadaran beragama mencakup dimensi keyakinan, ibadah dan akhlak yang membentuk landasan moral dan spiritual individu dalam kehidupan sehari-hari. Pegawai yang memiliki kesadaran beragama yang baik memiliki kinerja sesuai prinsip Islam, seperti kejujuran, integritas, kedisiplinan, dan tanggung jawab tinggi terhadap tugas dan kewajibannya (Mangkunegara, 2015).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kesadaran beragama dapat menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Hasil penelitian Hayati & Ibrahim (2022) menemukan bahwa pegawai dengan tingkat kesadaran beragama yang tinggi umumnya menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, komitmen yang lebih kuat, serta kemampuan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Kesadaran beragama yang kuat juga dapat meminimalisir perilaku yang merugikan organisasi, seperti ketidakhadiran tanpa alasan, penurunan produktivitas, atau pelanggaran etika kerja (Asutay *et al.*, 2022).

Dalam konteks UIN Alauddin Makassar, nilai-nilai Islam yang ditanamkan melalui program-program pembinaan agama diharapkan dapat membantu membentuk karakter pegawai yang tidak hanya produktif tetapi juga memiliki moralitas yang tinggi, selaras dengan tujuan menciptakan sumber daya manusia unggul berbasis nilai keislaman (Boudlaie *et al.*, 2022).

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena belum banyak kajian empiris yang secara khusus mengeksplorasi pengaruh kesadaran beragama terhadap kinerja pegawai di lingkungan akademik Islam. Penelitian sebelumnya, seperti Haryati dan Ibrahim (2022), menunjukkan adanya hubungan signifikan antara etika kerja Islami sebagai bagian dari kesadaran beragama dengan kinerja pegawai, di mana kontribusi etika kerja terhadap kinerja mencapai 18,4%. Penelitian lain oleh Asutay (2022) mengungkapkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap efektivitas komitmen dan kinerja pegawai, terutama pada sektor publik. Namun, penelitian-penelitian ini lebih banyak berfokus pada aspek etika kerja secara umum tanpa secara mendalam mengkaji bagaimana dimensi kesadaran beragama meliputi keyakinan, ibadah, dan akhlak berkontribusi terhadap kinerja individu dalam konteks lingkungan akademik Islam.

Selain itu, belum ada penelitian yang secara spesifik menyoroti UIN Alauddin Makassar sebagai salah satu perguruan tinggi keagamaan terbesar di kawasan timur Indonesia yang memiliki peran strategis dalam membangun sumber daya manusia berkarakter Islami. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara komprehensif pengaruh kesadaran beragama terhadap kinerja pegawai, sekaligus memberikan gambaran mengenai sejauh mana kesadaran beragama dapat menjadi pilar penting dalam meningkatkan kinerja di lingkungan akademik Islami. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan berbasis nilai keagamaan di institusi pendidikan Islam.

Melalui penelitian ini, akan diperoleh pemahaman lebih mendalam mengenai peran kesadaran beragama dalam dunia kerja, khususnya di sektor pendidikan Islam. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi institusi lain dalam mengembangkan program pembinaan agama yang lebih efektif untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antara kesadaran beragama sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, yang berjumlah 218 orang. Dengan sampel sebanyak 66 pegawai yang dipilih melalui *simple random sampling* agar hasil dapat digeneralisasikan. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala *Likert* yang dirancang untuk mengukur dua variabel utama, yaitu kesadaran beragama dan kinerja pegawai. Indikator kesadaran beragama meliputi lima dimensi berdasarkan Glock dan Stark (1965) keyakinan (*belief*) yang mencerminkan tingkat keimanan terhadap Allah dan ajaran Islam, peribadatan (*ritual*) berupa frekuensi pelaksanaan ibadah wajib dan sunnah, pengamalan (*consequential*) yang mencakup penerapan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari, pengetahuan (*intellectual*) tentang ajaran agama, serta pengalaman (*experiential*) yang melibatkan rasa khusyuk dan kedekatan emosional dalam beribadah. Sementara itu, indikator kinerja pegawai berdasarkan penelitian Mangkunegara (2015) menunjukkan kualitas kerja, yaitu ketepatan dan akurasi dalam melaksanakan tugas; kuantitas kerja, yang mengukur volume pekerjaan yang diselesaikan; ketepatan waktu, berupa penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu; komitmen, mencerminkan tanggung jawab dan kesungguhan; serta kerjasama, yang menggambarkan kemampuan bekerja dengan rekan dan atasan. Setiap indikator dinilai menggunakan skala *Likert* 1-4 (1=sangat tidak setuju, 4=sangat setuju) (Sugiyono, 2016). Untuk memberikan gambaran kuantitatif tentang hubungan antara kesadaran beragama dan kinerja pegawai.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memaparkan profil responden, distribusi data, dan kecenderungan variabel kesadaran beragama dan kinerja pegawai. Sementara itu, analisis inferensial dilakukan dengan uji korelasi *pearson* untuk menguji hubungan antara kedua variabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Sebelum melakukan analisis inferensial, penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji prasyarat, yang mencakup uji normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov* atau *shapiro-wilk* untuk memastikan data berdistribusi normal, uji linearitas untuk memastikan hubungan antar variabel bersifat linear, serta uji homogenitas menggunakan *levene test* untuk memastikan variansi data antar kelompok bersifat homogen. Validitas instrumen diuji melalui *content validity* dengan bantuan pakar di bidang agama dan psikologi, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien *cronbach alpha*, yang menyatakan instrumen reliabel jika nilai lebih besar dari 0,7. Setelah pra syarat tersebut terpenuhi, diperlukan pengolahan data yang cermat untuk memastikan keakuratan hasil yang diperoleh, analisis inferensial dapat dilakukan dengan valid untuk mengetahui hubungan

antara kesadaran beragama dan kinerja pegawai, serta faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian secara signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Kesadaran Beragama

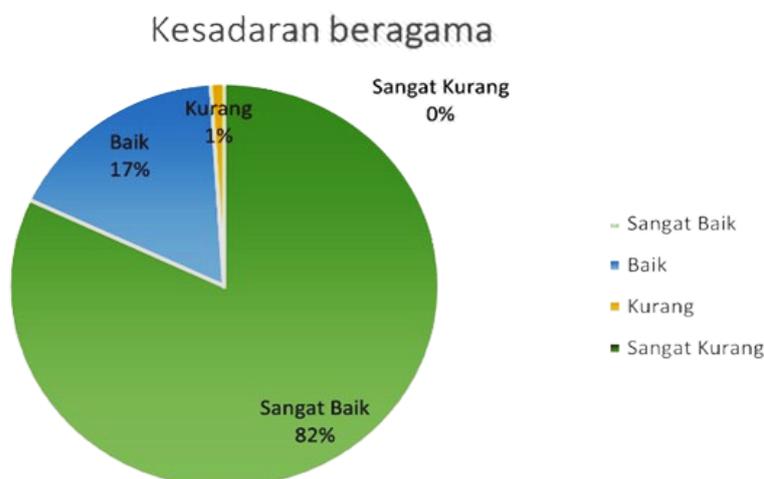
Kesadaran beragama diartikan sebagai kesadaran akan keagamaan, pengalaman spiritual, keyakinan terhadap Tuhan, sikap dan tindakan yang bersifat keagamaan yang tersusun dalam *system* pikiran dan kepribadian seseorang. Berdasarkan analisis, gambaran tingkat variabel kesadaran beragama memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan di UIN Alauddin Makassar secara umum diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1. Kesadaran Beragama Karyawan UIN Alauddin Makassar

No.	Kategori	Interval	Frekuensi
1.	Sangat Baik	3,26 – 4,00	54
2.	Baik	2,51 – 3,25	11
3.	Kurang	1,75 – 2,50	1
4.	Sangat Kurang	1,00 – 1,75	0
	Jumlah		66

Sumber: Hasil olah data statistik, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa diantara 66 responden tidak terdapat individu yang memiliki kesadaran agama berkategori sangat kurang namun terdapat 1 orang yang berkategori kurang memiliki kesadaran beragama. Kategori sangat baik dengan interval 4,00–3,26 memiliki frekuensi paling tinggi yakni 54 orang yang memiliki kesadaran beragama, diikuti dengan kategori baik sebanyak 11 orang dengan interval 2,5–3,25. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran beragama karyawan di lingkup UIN Alauddin Makassar memiliki kesadaran beragama yang sangat baik.



Gambar 1. Diagram Kesadaran Beragama

Gambar 1 menunjukkan bahwa yang memiliki kesadaran beragama kategori sangat kurang 0% dan kategori kurang 1, pada kategori baik sebesar 17%. Hal ini menunjukkan persentase yang paling banyak berada pada kategori sangat baik dengan persentase 82% yang memiliki kesadaran beragama.

Angket kesadaran beragama yang diberikan kepada 66 responden karyawan UIN Alauddin Makassar secara umum diperoleh sebagai berikut pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Hasil Angket Kesadaran Beragama

Statistik	Hasil Angket Kesadaran
Ukuran Sampel	66
Mean	3,60
Median	3,70
Mode	3,90
Std. Deviasi	0,34
Varians	0,11
Rentang	1,50
Skor Terendah	2,50
Skor Tertinggi	4,00
Jumlah	237,90

Sumber: Hasil olah data statistik, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil angket kesadaran beragama yang diberikan kepada 66 orang karyawan di UIN Alauddin Makassar terdapat mean sebesar 3,60, median sebesar 3,70, mode sebesar 3,90, standar deviasi sebesar 0,34, varians sebanyak 0,11, rentang yaitu 1,50, skor terendah 2,50 dan skor tertinggi yaitu 4,00, berdasarkan hal tersebut nilai rata-rata angket kesadaran beragama berada pada kategori sangat baik.

Gambaran Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok yang digunakan sebagai standar dalam pelaksanaan seluruh tugas yang ditargetkan atau diterapkan. Berdasarkan analisis, gambar tingkat variabel kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar secara umum diperoleh sebagai berikut.

Tabel 3. Kinerja Pegawai UIN Alauddin Makassar

No.	Kategori	Interval	Frekuensi
1.	Sangat Baik	3,26 – 4,00	39
2.	Baik	2,51 – 3,25	27
3.	Kurang	1,75 – 2,50	0
4.	Sangat Kurang	1,00 – 1,75	0
	Jumlah		66

Sumber: Hasil olah data statistik, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa diantara 66 responden untuk kategori sangat kurang dan kurang tidak terdapat responden yang menjawab, pada kategori baik terdapat 27 dengan interval 2,51-3,25, pada kategori sangat baik terdapat 39

responden dengan interval 3,26-4,00. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai UIN Alauddin paling banyak pada kategori sangat baik dengan interval 3,26-4,00.

Gambaran persentase kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Diagram lingkaran Kinerja Pegawai

Gambar 2 menunjukkan kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar yang berada pada kategori sangat kurang dan kurang sebesar 0%, kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar pada kategori baik 41% dan kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar pada kategori sangat baik 59%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase paling banyak berada pada kategori sangat baik dengan persentase 59%.

Angket kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar yang diberikan kepada 66 responden di UIN Alauddin Makassar secara umum diperoleh pada Tabel 4.

Tabel 4. Analisis Deskriptif Hasil Angket Kinerja Pegawai

Statistik	Hasil Angket Kinerja Pegawai
Ukuran Sampel	66
Mean	3,36
Median	3,40
Mode	3,20
Std. Deviasi	0,34
Varians	0,12
Rentang	1,40
Skor Terendah	2,60
Skor Tertinggi	4,00
Jumlah	222,00

Sumber: Hasil olah data statistik, 2023

Tabel 4 menunjukkan hasil angket kinerja pegawai yang diberikan kepada 66 pegawai UIN Alauddin Makassar, terdapat mean 3,36, median sebesar 3,40, mode

3,20, standar deviasi 0,34, varians 0,12, rentang 1,40, skor terendah 2,60 dan skor tertinggi 4,00.

Uji Normalitas

Pada uji normalitas, hasil analisis menunjukkan bahwa data kesadaran beragama dan kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig) yang lebih besar dari 0,05, yaitu 0,12 untuk variabel kesadaran beragama dan 0,20 untuk kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang dianalisis berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Selanjutnya, pada uji homogenitas varians, hasil analisis menunjukkan bahwa data kinerja pegawai memiliki variasi yang homogen. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (Sig) yang lebih besar dari 0,05, yaitu 0,357. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil berasal dari populasi yang memiliki variansi yang seragam. Penelitian serupa oleh Mangkunegara (2015) juga mengungkapkan bahwa homogenitas varians penting untuk memastikan bahwa perbandingan antar kelompok yang dilakukan dalam penelitian dapat dipercaya dan tidak dipengaruhi oleh variasi yang tidak konsisten antar kelompok.

Hasil uji normalitas dan homogenitas ini mendukung validitas analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hubungan antara kesadaran beragama dan kinerja pegawai, yang nantinya dapat memperkuat temuan penelitian.

Uji Linearitas Koefisien Regresi

Untuk pengujian terhadap linieritas data dipergunakan uji -F, dengan kriteria pengujian. Di mana H_0 adalah model regresi berpola linier, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $Sig > 0,05$. Sedangkan H_1 adalah model regresi berpola tidak linier, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig > 0,05$. Hasil analisis data SPSS pada Tabel 5, diperoleh nilai signifikan 0,204 yang merujuk pada kriteria linearitas data bahwa jika nilai signifikan $> \alpha$ dengan taraf $\alpha = 0,05$ maka memiliki pengaruh langsung antara kesadaran beragama dan kinerja UIN Alauddin Makassar adalah linear.

Model regresi dalam masalah ini hasil proses perhitungan dengan *software* SPSS menyatakan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen yang signifikan dengan model $Y = a + bX_i$.

Hasil perhitungan regresi X terhadap Y pada Tabel 6 diperoleh $F_{hitung} = 17,048$ dan $F_{tabel} = 3,98$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima berarti model regresi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki hubungan dengan variabel Y, Kesadaran beragama dan kinerja pegawai memiliki hubungan.

Tabel 5. Variabel Kesadaran Beragama dan Kinerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_X2	* <i>Between Groups</i>	3,550	1	,296	3,627	,001
Kesadaran_Beragama_X1	<i>Linearity</i>	2,301	1	2,301	28,216	,000
	<i>Deviation from Linearity</i>	1,249	1	,114	1,392	,204
	<i>Within Groups</i>	4,323	53	,082		
	Total	7,873	65			

Sumber: Hasil olah data statistik, 2023

Tabel 6 Variabel Independen dan Dependen

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	2,765	2	1,382	17,048	,000 ^b
<i>Residual</i>	5,108	63	,081		
Total	7,873	65			

a. Dependen Variable: Kinerja_X2

b. *Predictors: (Constant), Kesadaran_Beragama_X1*

Sumber: Hasil olah data statistik, 2023

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (Uji Korelasi) untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait digunakan Korelasi *pearson product moment*. Hipotesis penelitian ini, di mana H₁ adalah ada pengaruh kesadaran beragama terhadap kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar. Sedangkan H₀ adalah tidak ada pengaruh kesadaran beragama terhadap kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar.

Tabel 7. Hasil R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593a	,351	,331	,28475

a. *Predictors: (Constant), Kesadaran_Beragama_X1*

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R square 0,351 > 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa kesadaran beragama berpengaruh terhadap kinerja UIN Alauddin Makassar. Hasil ini mengindikasikan bahwa ada hubungan yang cukup

kuat antara variabel kesadaran beragama dan kinerja. Dengan demikian, upaya peningkatan kesadaran beragama dapat menjadi strategi penting untuk mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Tabel 8. Korelasi Antar variabel

<i>Correlations</i>		Kesadaran_Beragam a_X1	Etika_Kerja_Isla m_X2	Kinerja _Y
Kesadaran_Beragam a_X1	<i>Pearson</i>	1		
	<i>Correlati</i>		,765**	,541**
	<i>on</i>			
	<i>Sig. (2-</i>		,000	,000
	<i>tailed)</i>			
	<i>N</i>	66	66	66
Kinerja_Y	<i>Pearson</i>			
	<i>Correlati</i>	,541**	,570**	1
	<i>on</i>			
	<i>Sig. (2-</i>	,000	,000	
	<i>tailed)</i>			
	<i>N</i>	66	66	66

** . *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Sumber: Hasil olah data statistik, 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 8, diperoleh nilai sebesar 0,541 yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05 yang berarti terdapat pengaruh kesadaran beragama terhadap kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar, sesuai kriteria yang telah ditentukan Sig. $0,541 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh kesadaran beragama terhadap kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar.

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat dijabarkan pembahasan penelitian kesadaran beragama sebagai pilar peningkatan kinerja, studi pada UIN Alauddin Makassar sebagai berikut.

Hasil pengujian pengaruh kesadaran beragama terhadap kinerja pegawai yakni diperoleh hasil $0,514 > 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh kesadaran beragama terhadap kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar.

Nilai-nilai kesadaran beragama diimplementasikan pada pekerjaan mereka sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Lesmana, 2020). Keyakinan pada Tuhan seringkali menjadi sumber motivasi internal bagi pegawai (Lailatul Izzah, 2022). Percaya bahwa pekerjaan mereka adalah bentuk pengabdian kepada Tuhan dapat memberikan dorongan ekstra untuk memberikan yang terbaik (Fortuna, 2020). Hasil analisis data menunjukkan bahwa pegawai UIN Alauddin Makassar memiliki keyakinan yang kuat terhadap Tuhan yang cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Aktivitas peribadatan seperti shalat, puasa, mengaji, zikir dan lain-lain dapat membantu pegawai menjaga keseimbangan emosional (Sihombing, 2019).

Pengalaman ini dapat membantu mereka mengatasi stres dan tekanan kerja dengan baik (Saffan, 2016). Sesuai dengan hasil analisis yang diperoleh bahwa pegawai yang secara rutin melaksanakan peribadatan cenderung memiliki tingkat kesejahteraan emosional yang lebih tinggi, pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Gunawan & Nugroho (2021).

Pemahaman yang baik tentang agama khususnya agama Islam dapat membantu pegawai UIN Alauddin Makassar untuk menginternalisasi nilai-nilai etika yang dapat diaplikasikan dalam lingkungan kerja (Sholihah, 2016). Prinsip-prinsip agama yang mengajarkan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab dapat membentuk perilaku etis di tempat kerja (Fortuna, 2020). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai UIN Alauddin Makassar memiliki pengetahuan yang baik tentang agama cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hidayat (2006).

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa pegawai UIN Alauddin Makassar yang memiliki pemahaman agama yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Data menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kesadaran beragama yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menunjukkan disiplin yang lebih baik, komitmen terhadap tugas yang lebih kuat, serta kemampuan untuk bekerja dengan integritas tinggi. Kinerja pegawai ini tercermin dalam berbagai indikator, seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas pekerjaan yang lebih baik, serta kemampuan bekerja dalam tim dan menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Hidayat (2006) yang menemukan bahwa pegawai yang memiliki kesadaran beragama tinggi biasanya menunjukkan sikap profesional yang lebih baik, baik dalam pekerjaan individu maupun dalam konteks tim.

Hasil ini juga menguatkan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kesadaran beragama dapat berfungsi sebagai motivator utama dalam meningkatkan kinerja kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asutay dkk (2022), kesadaran beragama yang kuat mampu meningkatkan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Pegawai dengan tingkat kesadaran beragama yang tinggi cenderung lebih teliti dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan mereka, serta menghindari perilaku yang dapat merugikan organisasi, seperti ketidakhadiran atau penyelesaian tugas yang asal-asalan. Penelitian ini menegaskan bahwa kesadaran beragama tidak hanya meningkatkan kualitas moral pegawai, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas kinerja mereka di tempat kerja.

Dalam konteks UIN Alauddin Makassar, penguatan pemahaman agama melalui berbagai program pembinaan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Hal ini karena nilai-nilai agama yang diterapkan dalam kehidupan profesional dapat memperkuat motivasi intrinsik

pegawai untuk bekerja lebih baik, sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang menekankan pada kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab (Utomo, 2021). Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan kebijakan internal di UIN Alauddin Makassar yang berfokus pada peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan kesadaran beragama.

Mencapai keseimbangan antara spiritual dan produktivitas penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Utomo, 2021). Kesadaran beragama yang terintegrasi dengan pekerjaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif (Gunawan & Nugroho, 2021). Data menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dengan tugas-tugas kerja cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Haryati (2021).

Dalam keseluruhan, data analisis menunjukkan bahwa kesadaran beragama pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja mereka. Faktor-faktor seperti keyakinan pada Tuhan, peribadatan, pengalaman keagamaan, dan pengetahuan tentang agama berkontribusi pada peningkatan motivasi, keseimbangan emosional, keterampilan sosial, etika kerja, dan keseimbangan spiritual produktivitas (Maksum, 2020). Dengan memahami dan mengelola elemen-elemen ini, organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

PENUTUP/SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kesadaran beragama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar. Tingkat kesadaran beragama yang tinggi di kalangan pegawai memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja, mencakup aspek-aspek seperti kedisiplinan, komitmen, dan tanggung jawab terhadap tugas. Kesadaran beragama yang kuat mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan lebih baik, berintegritas, dan memiliki etika kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan program-program pembinaan agama dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pendidikan Islam, yang tidak hanya berfokus pada kemampuan profesional, tetapi juga pada pembentukan karakter yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dan moral.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, A. (2020). *Manāhij Naqḍ Al-Kitāb Al-Muqaddas fī Ad-Dirāsāt Al-Qur`āniyyah. Kalimah: Jurnal Studi Agama dan Pemikiran Islam*, 18(2), 312. <https://doi.org/10.21111/klm.v18i2.4869>
- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2022). *The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and*

- Moderation Impact. Journal of Business Ethics*, 181(4).
<https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>
- Boudlaie, H., Boghosian, A., Chandra, T., Al-Hawary, S. I. S., Hussein, R. A., Talib, S. G., Mutlak, D. A., Muda, I., & Iswanto, A. H. (2022). *Investigating the effect of humility of Muslim leaders on the moral behaviours of followers and spirituality at work in Islamic society. HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 78(1). <https://doi.org/10.4102/hts.v78i1.7833>
- Fortuna, E. B. (2020). Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Edupsycouns Journal*, 2(1).
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension*. Rand McNally.
- Gunawan, A., & Nugroho, A. T. (2021). Membangun Kesadaran Spiritual dan Mewujudkan Kekompakan Masyarakat dengan Menghidupkan Pengajian di Tengah Masyarakat. *Jurnal Abdimas Pelita Bangsa*, 2(1), 14–17. <https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/jabmas/article/download/773/530>
- Haryati, Y., Ibrahim, M. A., & Maulida, I. S. R. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 1(1). <https://doi.org/10.29313/jres.v1i2.197>
- Hidayat, I. S. (2006). Etos Kerja Sesuai dengan Etika Profesi Islam. *Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, XXII(1).
- Lailatul Izzah. (2022). Kesadaran Beragama pada Remaja. *Nathiqiyah*, 5(1). <https://doi.org/10.46781/nathiqiyah.v5i1.382>
- Lesmana. (2020). Teori Kesadaran. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(1).
- Maksum, I. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>
- Mangkunegara. (2015). Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Intregitas*.
- Musa, A. H., Baharuddin, F. N., Rosle, A. N., Ibrahim, S. S., & Syed Noh, S. N. (2022). *The Role of Social Media and Religious Awareness in purchasing decision on Takaful Insurance: A Conceptual Paper. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(6). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i6/13996>
- Prastyo, A. T. (2022). Kesadaran Keagamaan dan Harmoni Sosial Muslim Plateau Dieng. *At-Tafkir*, 15(1). <https://doi.org/10.32505/at.v15i1.2066>
- Saffan, E. (2016). Urgensi Doa, Ikhtiar dan Kesadaran Beragama dalam Kehidupan Manusia (Suatu Tinjauan Psikologis). *Fitra*, 2(1), 20–27. <http://jurnal.staitapaktuan.ac.id>

- Sholihah, F. (2016). Sikap Religius. Repo lain Tulungagung.
- Sihombing, E. S. (2019). Pertumbuhan Kesadaran dalam Agama. *Societas Dei: Jurnal Agama dan Masyarakat*, 6(2), 192. <https://doi.org/10.33550/sd.v6i2.119>
- Silvianetri, S., Irman, I., Rajab, K., Zulamri, Z., Zubaidah, Z., & Zulfikar, Z. (2022). *The Effectiveness of Islamic Counseling as a Dakwah Approach To Increase The Religious Awareness Of Ex-Prostitute*. *Jurnal Dakwah Risalah*, 33(1). <https://doi.org/10.24014/jdr.v33i1.15879>
- Sudirman, S. (2021). Hubungan Ilmu Jiwa Agama dengan Aktivitas Keagamaan dalam Kehidupan Bermasyarakat. *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI*, 8(September), 246–256. <http://www.jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/view/1065>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Utomo, P. (2021). Pengaruh Religiusitas dan Kesadaran Beragama terhadap Pembentukan Landasan Hidup Religius dalam Tugas Perkembangan Siswa SMA. *Jurnal Al-Shifa Bimbingan Konseling Islam*, 2(2). <https://doi.org/10.32678/alshifa.v2i2.5160>