

KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN RELIGIOSITY TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN PESISIR SELATAN)

Ricky Saputra¹, Herri², Yuliharsi³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas

Correspondence author: rickysaputrayaw@gmail.com

Padang, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the effect of Workplace Spirituality, religiosity on the performance of civil servants with job satisfaction as a mediating variable. This research is quantitative research. This type of research is correlational research. A correlational investigation is an identification of important factors that are "related to" the problem. The study used all state civil apparatus respondents totaling 61 people who worked at the South Coastal Regency Personnel and Human Resources Development Agency. this research technique uses the Census, which means that information collection from all members of the population is used as a sample to collect information. The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis used SmartPLS. The results showed that: (1) Workplace Spirituality has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Religiosity has a positive and significant effect on Employee Performance, (3) Workplace Spirituality has a positive and significant effect on Job Satisfaction, (4) Religiosity has a positive and significant effect on Job Satisfaction, (5) Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (6) Job Satisfaction Mediates the effect of Workplace Spirituality on Employee Performance, providing a positive impact and significant influence on employee performance in the context of work discipline, and (7) Job Satisfaction Mediates the effect of Religiosity on Employee Performance.

Keywords: job Performance; Job Satisfaction; Religiosity; Workplace Spirituality

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *Workplace Spirituality, religiosity* terhadap kinerja Aparatur Sipil negara dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Peneliti menggunakan seluruh responden Aparatur Sipil negara dengan berjumlah 61 orang yang bekerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. teknik penelitian ini menggunakan Sensus yaitu pengumpulan informasi dari semua anggota populasi digunakan sebagai sampel guna mengumpulkan informasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2) *Religiosity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (3) *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (4) *Religiosity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (5) Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai, (6) Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Pegawai, memberikan dampak yang positif dan pengaruh yang signifikan bagi kinerja pegawai dalam konteks disiplin kerja, serta (7) Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh *Religiosity* terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kinerja; Kepuasan Kerja; Religiosity; Workplace Spirituality

Open Access at: <https://journalpublicuho.uho.ac.id/index.php/journal/index>

Journal Publicuho is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara yang Berakhlak merupakan langkah strategi jitu dalam membentuk peningkatan kinerja kepada masyarakat dan bangsa, Aparatur Sipil Negara juga didorong untuk mengimplementasikan *Core Values* atau nilai dasar Aparatur Sipil Negara yang Berorientasi kepada Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dimana tujuannya untuk memberikan kinerja yang maksimal, (Tantri et al., 2022). Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Sarif & Malik, 2020). Terdapat Indikator Kinerja Karyawan Menurut Koopmans et al., (2012) membagi kinerja karyawan kedalam tiga indikator: 1. Kinerja Tugas (*Task Performance*), 2. Kinerja Kontektual (*Contextual Performance*), 3. Perilaku Kerja Tidak Produktif atau *Counterproductive WorkBehavior* seperti tindakan yang disengaja oleh karyawan yang membahayakan organisasi atau pemegang saham (Koopmans et al., 2012).

Workplace Spirituality mengacu pada ekspresi spiritualitas dalam konteks pekerjaan atau tempat kerja (Ekowati, 2022). Hal ini mencakup berbagai macam keyakinan dan praktik yang berorientasi pada rasa tujuan, makna, dan nilai-nilai di tempat kerja. Hal ini dapat mencakup praktik-praktik seperti kesadaran, meditasi, welas asih, rasa syukur, dan etika. Hal ini sering dilihat sebagai cara untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, serta mempromosikan budaya organisasi yang positif (Eliyana & Sridadi, 2020). *Workplace Spirituality* menjadi cakupan upaya seseorang terhadap tujuan akhirnya dan mempraktekannya dalam kehidupan sehari-hari dengan memperkuat hubungan dengan rekan kerja, dan bisa menjalankan nilai-nilai dan norma organisasi dengan benar (Mousa, 2020). Individu yang spiritual menghubungkan agama dan tempat kerja. *Workplace Spirituality* terbentuk tanpa adanya tekanan dari orang lain, spiritualitas bukan untuk diucapkan, namun spiritualitas di tempat kerja akan tercipta ketika perilaku seseorang dapat mempraktekkan spiritualitas dalam setiap tindakan dan perbuatannya (Nehra, 2023).

Religiosity menurut Agama Islam ialah suatu komitmen terhadap dasar-dasar Agama Islam melalui praktek-praktek dan keyakinan teoritis dengan melakukan pemenuhan keyakinan terhadap ALLAH SWT, melakukan hal baik dan menjahui larangan-NYA, (Zumrah, 2022). *Religiosity* merupakan faktor penting dalam meningkatkan meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Kinerja kerja individu melibatkan tindakan, perilaku, dan kontribusi seseorang terhadap tujuan organisasi (Yudiatmaja et al., 2021). Kebanyakan peneliti sepakat bahwa faktor dari keagamaan seseorang sangat berdampak significant terhadap perilaku dan sikap mereka. *Religiosity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (wahidya difta

Novalia et al., 2021), juga ditemukan bahwa orientasi intrinsik dari keagamaan tersebut terdapat korelasi positif yang significant terhadap kecerdasan emosional (Husain et al., 2021). Huber & Huber (2012) mengidentifikasi lima indikator *Religiosity* atau religiusitas yang mencerminkan berbagai aspek dari pengalaman dan keyakinan keagamaan, yaitu : 1. Pengetahuan dan Ketertarikan: Indikator ini mencakup keinginan seseorang untuk belajar lebih dalam tentang topik-topik keagamaan dari berbagai sumber, 2. Ideologi Keyakinan, 3. Praktik Publik, 4. Praktik Pribadi dan 5. Pengalaman (Huber & Huber, 2012).

Kepuasan kerja atau *Job Satisfaction* merupakan sikap yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan yang mereka kerjakan (Kianto et al., 2016). Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya dalam keadaan emosional, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan (Bagis et al., 2021). Menurut Rast & Tourani (2012), ada lima faktor utama yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing faktor: 1. Kepuasan terhadap Sifat Pekerjaan, 2. Kepuasan terhadap Gaji Sekarang, 3. Kepuasan terhadap Pengawasan. 4. Kepuasan terhadap Peluang Promosi dan 5. Kepuasan terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja (Rast & Tourani, 2012).

Sesuai dengan tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan yaitu mentransformasi pengelolaan Aparatur Sipil Negara secara baik yang berguna membentuk karakter individu Pegawai yang memiliki perilaku budi pekerti luhur dan beretika dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Peraturan daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 08 tahun 2016 tentang susunan dan pembentukan organisasi perangkat daerah Kabupaten Pesisir Selatan dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia itu sendiri mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan evaluasi dan pembinaan teknis pelaksanaan penunjang urusan pemerintah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia yakni ASN, mengacu pada UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 69 ayat 2 yaitu pengembangan ASN dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Senada dengan regulasi ini, Penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa organisasi yang percaya terhadap konsep *Workplace Spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja meyakini bahwa para pegawai tidak hanya memiliki kebutuhan ekstrinsik tetapi juga kebutuhan intrinsik, Budaya spiritual benar-benar menyadari bahwa manusia memiliki sekaligus pikiran dan jiwa, maka pegawai perlu mengetahui makna dan tujuan mereka bekerja (Sapra et al., 2022).

Tabel 1. Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi Daftar Informasi Publik (DIP) Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022.

No	Perangkat Daerah	Jumlah DIP	Jumlah berita	Total (70%*DIP +30%*Berita)	Tambahan Point*
1	DINAS KESEHATAN	337	969	100.00	32
2	DINAS PERTANIAN	102	236	100.00	5
3	DINAS PERIKANAN DAN PANGAN	112	124	100.00	2
4	DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK	128	64	100.00	0
5	RSUD Dr. M. ZEIN PAINAN	173	97	90.55	1
6	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	141	34	87.00	0
7	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH	88	49	86.10	0
8	BADAN PERENCANAAN DAERAH PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	100	25	82.50	0
9	DINAS PERDAGANGAN DAN TRANSMIGRASI	119	19	79.50	0
10	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN	139	13	76.50	0
11	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	157	39	74.45	0
12	RSUD TAPAN	162	32	72.70	0
13	DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA	64	30	59.80	0
14	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	41	88	58.70	0
15	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	80	4	58.00	0
16	DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL	59	65	50.65	0
17	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	58	5	43.10	0
18	DINAS PERHUBUNGAN	57	4	41.90	0
19	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KB	56	0	39.20	0
20	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	37	14	32.90	0
21	DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN, PERTANAHAN DAN LH	28	23	31.10	0
22	INSPEKTORAT	30	6	24.00	0
23	DINAS KOPERASI DAN TENAGA KERJA	34	0	23.80	0
24	SEKRETARIAT DAERAH	20	17	22.50	0
25	SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	4	28	16.80	0
26	DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN	16	5	13.70	0
27	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	12	7	11.90	0
TOTAL			2,354	1,997	

Peneliti mendapati data awal mengenai hasil kinerja Organisasi. dapat dilihat pada tabel.1 data merupakan hasil Monitoring dan Evaluasi yang tujuannya untuk memantau kualitas pelaksanaan keterbukaan informasi publik pada setiap instansi daerah yang telah dilaksanakan selama kurun waktu satu tahun terakhir. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 yaitu setiap Organisasi Perangkat Daerah mempunyai

program-program yang dimana program tersebut dapat diukur kinerja dan pencapaiannya sehingga secara terbuka dapat dengan jelas menyampaikan hasil rencana program tersebut secara informatif sebagai asas keterbukaan informasi publik. Contoh informasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dalam pelaporan DIP adalah seperti Data laporan Realisasi Anggaran, Data Rencana Umum Pengadaan, Perjanjian Kinerja, Data Renstra dan Renja (rencana strategis dan Rencana Kerja) dimana pimpinan dan pegawai dapat menyepakati rencana aksi dalam rangka pencapaian hasil kerja pada SKP pegawai, Rekapitulasi jumlah aduan yang diterima dan ditindak dalam pelayanan dan lain sebagainya.

Data dilapangan menunjukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan masi berada diposisi 10 terbawah yaitu diposisi ke-20, ini berarti masih kurangnya program-program yang belum terialisasi dan belum disampaikan secara informatif secara publik. Peneliti beranggapan perlunya peningkatan kinerja pegawai ASN dalam segala lini semua bidang departemen, baik itu berupa kerjasama dan komitmen dalam mengerjakan tugas kantor. Peneliti menilai perlu adanya penerapan dalam *Workplace Spirituality* dan *Religiosity* dalam diri Aparatur Sipil Negara sehingga berdampak pada Kepuasan kerja dan juga meningkatkan kinerja serta kompetensi pegawai guna tercapainya tujuan dari organisasi. Berdasarkan data diatas, peneliti berusaha untuk melakukan *Problem Solving* dengan melaksanakan penelitian yang penekanannya difokukskan pada faktor yang dapat berpengaruh bagi kinerja Aparatur Sipil Negara seperti *Workplace Spirituality*, *Religiosity* dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi. Adapun hipotesis yang dibangun sebagai berikut:

"H1: *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara."

"H2: *Religiosity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara."

"H3: *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja."

"H4: *Religiosity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja."

"H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara."

"H6: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara."

"H7: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Religiosity* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara."

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Untuk metode kuantitatif maka diperlukan pengumpulan data primer. Data primer dikumpulkan dengan melakukan survey dan penyebaran kuisisioner kepada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara survey dan penyebaran kuisisioner. Populasi dari penelitian ini ialah seluruh Pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Pesisir Selatan, Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara. Jumlah Pegawainya adalah sebanyak 61 orang. Data yang diperoleh dari kuisisioner akan diolah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan aplikasi. Data kuantitatif yang telah terkumpul dicatat dalam Microsoft Excel dan akan diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dibawah ini merupakan hasil dari Uji Signifikan dari Penelitian yang telah dilakukan, sebagai berikut:

H1 : Workplace Spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan

	Original Sample(O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation(STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Workplace Spirituality -> Kinerja Kerja	0.528	0.526	0.118	4.484	0.000

Pada hasil penelitian ditemukan bahwa Workplace Spirituality berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Peisir Selatan. dimana memiliki T hitung sebesar 4.484 lebih besar dari t tabel 1.96 dan nilai P value $0.000 < 0.05$ serta nilai original sampel 0.528 sehingga hipotesis 1 diterima. Penelitian sebelumnya spiritualitas di tempat kerja telah mendapatkan tempat yang menonjol dalam penelitian perilaku organisasi (Mohammed & Elashram, 2022). Karakas (2009) mengulas sekitar 140 artikel tentang bagaimana *Workplace Spirituality* mendukung kinerja Perusahaan. Penelitian tersebut mengidentifikasi tiga perspektif berbeda tentang bagaimana spiritualitas bermanfaat bagi karyawan dan mendukung kinerja organisasi berdasarkan literatur yang ada: pertama, spiritualitas meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kerja karyawan; kedua, spiritualitas memberikan karyawan rasa tujuan dan makna dalam bekerja; dan terakhir,

spiritualitas memberikan karyawan rasa keterkaitan dan kebersamaan (Osman-Gani et al., 2013).

H2 : Religiosity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan

	Original Sample(O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Religiosity ->Kinerja Kerja	-0.265	-0.272	0.129	2.060	0.039

Pada hasil penelitian ditemukan bahwa *Religiosity* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Peisir Selatan. dimana memiliki T hitung sebesar 2.060 lebih besar dari T tabel 1.96 dan nilai P value 0,039 < 0.05 serta nilai original sampel -0.265 sehingga hipotesis 2 diterima. Kebanyakan peneliti sepakat bahwa faktor dari keagamaan seseorang sangat berdampak significant terhadap perilaku dan sikap mereka. *Religiosity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (wahidya difta Novalia et al., 2021), juga ditemukan bahwa orientasi intrinsic dari keagamaan tersebut terdapat korelasi positif yang significant terhadap kecerdasan emosional (Husain et al., 2021). Banyak penelitian menjelaskan bagaimana *Religiosity* atau Religiusitas merupakan faktor penting dalam menciptakan perilaku atau nilai etis individu, Keterlibatan agama, menawarkan kesempatan (misalnya menjadi sukarelawan untuk organisasi keagamaan, memperluas pertemanan, dan mempelajari keterampilan kewarganegaraan) bagi orang yang beriman untuk membangun modal sosial, yang mendukung perubahan sikap dan perilaku orang yang beriman (Wang et al., 2021).

H3: Workplace Spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

	Original Sample(O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation(STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Workplace Spirituality -> Kepuasan Kerja	0.433	0.427	0.097	4.466	0.000

Pada hasil penelitian ditemukan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. dimana memiliki T hitung sebesar 4.466 lebih besar dari t tabel 1.96 dan nilai P value 0.000 < 0.05 serta nilai original sampel 0.433 sehingga

hipotesis 3 diterima. Penelitian sebelumnya spiritualitas di tempat kerja telah mendapatkan tempat yang menonjol dalam penelitian perilaku organisasi (Mohammed & Elashram, 2022).

H4: Religiosity berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

	Original Sample(O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation(STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Religiosity -> Kepuasan Kerja	0.498	0.501	0.106	4.710	0.000

Pada hasil penelitian ditemukan bahwa *Religiosity* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. dimana memiliki T hitung sebesar 4.710 lebih besar dari T tabel 1.96 dan nilai P value $0.000 < 0.05$ serta nilai original sampel 0.498 sehingga hipotesis 4 diterima. Para peneliti organisasi terus-menerus berhipotesis bahwa religiusitas adalah anteseden langsung terhadap kepuasan kerja (Osman-Gani et al., 2013). Hubungan kepuasan-keagamaan yang diusulkan ini sebagian besar bersandar pada kepribadian dan teori nilai dari psikologi. Seperti yang dikemukakan oleh , Teori Kepribadian dan Nilai menunjukkan bahwa keyakinan agama menjadi bagian dari kepribadian seseorang dan nilai-nilai yang menyertainya merupakan faktor penting dalam hasil positif, yang harus mencakup kepuasan kerja (Bal & Kökalan, 2021).

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

	Original Sample(O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation(STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Kerja	0.476	0.465	0.119	3.985	0.000

Pada hasil penelitian ditemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Peisir Selatan. dimana memiliki T hitung sebesar 3.985 lebih besar dari T tabel 1.96 dan nilai P value $0.000 < 0.05$ serta nilai original sampel 0.476 sehingga hipotesis 5 diterima. Penelitian sebelumnya mengungkapkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. dan pelatihan yang didapat karyawan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja

karyawan tersebut (Sesen & Ertan, 2022). Kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan, bagi orang yang lebih berpendidikan, faktor-faktor kepuasan lebih berbeda, termasuk tunjangan karyawan, persahabatan, keamanan kerja, dan mungkin yang lainnya dapat membuat pekerjaan ini secara umum memuaskan (Sarmiento et al., 2007).

H6 : Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan kerja
Total Effect (With Mediating Variable)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Workplace Spirituality -> Kepuasan Kerja	0.433	0.427	0.097	4.466	0.000
Kepuasan Kerja-> Kinerja	0.476	0.465	0.119	3.985	0.000
Workplace Spirituality-> Kepuasan Kerja ->Kinerja	0.206	0.200	0.069	2.974	0.003

Berdasarkan data di atas untuk variabel mediasi nilai VAF sebesar 85,68% yang mengindikasikan mediasi penuh. Nilai VAF tersebut memenuhi syarat mediasi penuh dengan nilai VAF > 80%. Berarti *Workpalce Spirituality* berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan koefisien jalur pengaruh tidak langsung di atas, dapat dilihat bahwa nilai T statistik sebesar 2,974, nilai tersebut memenuhi kriteria nilai T statistik > 1,96. Selain itu, nilai P value sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara *Workplace Spirituality* dan Kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat oleh beberapa penelitian yang mana menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja harus dikelola dengan baik, karena jika spiritualitas di tempat kerja dikelola dengan baik, maka hal tersebut dapat menjadi cara dalam bekerja seorang individu untuk mengontrol perilaku individu dan merasa cukup dan puas dan akan meningkatkan kinerja di tempat kerja (Eliyana & Sridadi, 2020).

H7 : Pengaruh *Religiosity* terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan kerja

Total Effect (With Mediating Variable)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation(STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Religiosity</i> ->Kepuasan Kerja	0.498	0.501	0.106	4.710	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.476	0.465	0.119	3.985	0.000
<i>Religiosity</i> ->Kepuasan Kerja ->Kinerja	0.237	0.234	0.083	2.863	0.004

Berdasarkan data di atas untuk variabel mediasi nilai VAF sebesar 86,76% yang mengindikasikan mediasi penuh. Nilai VAF tersebut memenuhi syarat mediasi penuh dengan nilai VAF > 80%. Berarti *Religiosity* berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan koefisien jalur pengaruh tidak langsung di atas, dapat dilihat bahwa nilai T statistik sebesar 2,863, nilai tersebut memenuhi kriteria nilai T statistik > 1,96. Selain itu, nilai P value sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara *Religiosity* dan Kinerja. Terdapat penelitian baru-baru ini mengenai pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap kinerja karyawan oleh Wahidya (2021), mendapati bahawa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta (wahidya difta Novalia et al., 2021).

KESIMPULAN

Hasil Dari SEM (structural Equation Model) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini, maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut, bahwa: *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. *Religiosity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN. *Religiosity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Religiosity* terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagis, F., Kusumo, I., & Hidayah, A. (2021). Job Satisfaction As A Mediation Variables On The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitment To Employee Performance. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5(2), 424–434.
- Bal, Y., & Kökalan, Ö. (2021). The Moderating Effect of Religiosity on the Relationship Between Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.750493>
- Ekowati, V. M. (2022). Workplace Spirituality as Mediator the Influence of Leadership Style on Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 6(1), 55–66. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v6i1.15628>
- Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). Workplace spirituality and job satisfaction toward job performance: The mediation role of workplace deviant behavior and workplace passion. *Management Science Letters*, 10(11), 2507–2520. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.044>
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CRS). *Religions*, 3(3), 710–724. <https://doi.org/10.3390/rel3030710>
- Husain, W., Zahoor, K., & Ijaz, F. (2021). the Levels of Joy in Muslims' Celebrations: a Comparison Between Eid and Weddings. *El-HARAKAH (TERAKREDITASI)*, 23(2), 219–237. <https://doi.org/10.18860/eh.v23i2.14084>
- Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 621–636. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0398>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Mohammed, S. M., & Elashram, R. E. (2022). The impact of spiritual leadership on workplace spirituality in the light the COVID-19 pandemic in the governmental health sector. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(4), 623–637. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2021-0515>
- Mousa, A. E. (2020). The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance: Evidence from Abu Dhabi University. *International Business Research*, 13(5), 79. <https://doi.org/10.5539/ibr.v13n5p79>
- Nehra, N. S. (2023). Can employee engagement be attained through psychological detachment and job crafting: the mediating role of spirituality and intrinsic motivation. *Journal of Organizational Effectiveness*, 2020. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2022-0129>
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>
- Rast, S., & Tourani, A. (2012). Evaluation of Employees ' Job Satisfaction and Role of Gender Difference : An Empirical Study at Airline Industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 91–100.
- Sapra, J., Khosla, K., & Dugrakoti, G. (2022). Spirituality at workplace and its impact on academic performance: an empirical study among private higher education faculties
-

of Delhi NCR. *Journal of Organizational Change Management*, 35(1), 18–37.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2020-0248>

Sarif, N. A., & Malik, I. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba. *Jurnal Unismuh*, 1(5), 1038–1054.

Sarmiento, R., Beale, J., & Knowles, G. (2007). Determinants of performance amongst shop-floor employees: A preliminary investigation. *Management Research News*, 30(12), 915–927. <https://doi.org/10.1108/01409170710833349>

Sesen, H., & Ertan, S. S. (2022). The effect of the employee perceived training on job satisfaction: the mediating role of workplace stress. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 953–973. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2021-0014>

Tantri, R. A., Maksin, M., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. (2022). Pelaksanaan Program “Asn Ber-Akhlak” Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Loyalitas Pegawai. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 8(1), 27–34. <https://doi.org/10.33084/restorica.v8i1.3117>

wahidya difta Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>

Wang, Y. C., Chi, C. G. Q., & Erkiş, E. (2021). The impact of religiosity on political skill: evidence from Muslim hotel employees in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(3), 1059–1079. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2020-0836>

Yudiatmaja, W. E., Edison, E., Sulistiowati, R., Samnuzsari, T., & Malek, J. A. (2021). Linking Religiosity and Employee Performance in the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter? *Otoritas : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 11(2), 125–140. <https://doi.org/10.26618/ojip.v11i2.5353>

Zumrah, A. R. (2022). Enhancing Employees' Motivation to Learn and Motivation to Transfer: Does Religiosity Play Any Role? *Open Journal of Social Sciences*, 10(09), 562–576. <https://doi.org/10.4236/jss.2022.109034>