

Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman)

Muhammad Muda Harahap¹⁾, Asyari²⁾, Vewi Julita³⁾, Sadikin⁴⁾, Anwar Sholihin⁵⁾

¹⁻⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN SMDD Bukittinggi

*Email: muh.mudaharahap97@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas, Pengalaman kerja, dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaen Pasaman Provinsi Sumatera Barat. Penelitian dilatarbelakangi oleh kondisi dimana selama dua tahun berturut Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman memiliki nilai kinerja yang rendah sehingga berdampak terhadap dua instansi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 98 sampel dengan teknik pengambilan sampel Nonprobability Sampling Jenuh yang memiliki kriteria Seluruh ASN di Badan Penaggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji hipotesis (uji t dan uji F) dan analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Religiusitas berpengaruh signifikansi $0,014 < 0,050$; (2) Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, signifikansi $0,059 > 0,050$; (3) Penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikansi $0,001 < 0,050$; (4) Religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan hasil F hitung sebesar 40,592 dengan signifikansi sebesar 0,001. dan (5) Besarnya pengaruh Religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai adjusted R square sebesar 0,556 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent adalah sebesar 55,6% dan sisanya sebesar 54,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Keywords: Religiusitas, Pengalaman Kerja, Penguasaan Teknologi Informasi, Kinerja

Saran sitasi: Harahap, M. M., Asyari., Julita, V., Sadikin., & Sholihin, A. (2023). Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1492-1500. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8451>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8451>

1. PENDAHULUAN

Pemerintah Daerah sebagai organisasi Pelayan Masyarakat di daerah, yang dimana memiliki tugas sebagai Pemberi layanan kepada Masyarakat, sehingga aparat pemerintah daerah mempunyai kewajiban serta rasa tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik yang baik dan dapat memuaskan semua masyarakat di daerah. Terlaksananya Layanan publik yang terintegritas adalah tanggung jawab Pemerintah Daerah.

Dimana itu di tuangkan pada Undang-Undang RI No. 32 Tahun 2004 dan juga Undang-Undang RI No. 23 Tahun 2004, menyatakan bahwa Pemerintah Daerah di berikan wewenang, kewajiban dan hak daerah otonom dari pemerintah pusat untuk bisa mengatur dan memajukan Daerahnya masing-masing. Yang mana salah satu wujud implementasi nya dalam memajukan Daerah tertuang pada misi Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman yaitu mewujudkan peningkatan kualitas dan kuantitas layanan dasar yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar

masyarakat dalam standar pelayanan minimal (Anzarsari & Desy, 2014).

Adapun fenomena yang terjadi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman sekarang ini adalah soal kinerja khususnya kinerja pegawai di OPD (Organisasi Perangkat Daerah), dimana belum maksimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan Program-program kegiatan Pemerintah Daerah yang berarti belum memenuhi standar minimal pelayanan, terkhusus di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman, yang dimana pada dua tahun terakhir selalu menjadi yang terbawah dalam hal kinerja dan untuk itu maka variabel kinerja ini sangat penting untuk diteliti yang mana nantinya berguna untuk menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja Organisasi perangkat daerah agar lebih baik di masa yang akan datang (Ardianto, 2015).

Selanjutnya Bupati Pasaman juga mempunyai Program Aksi tentang prinsip keagamaan yang terintegrasi ke dalam kegiatan pemerintahan yang mana pointnya adalah Agama sebagai landasan dan motivasi dalam menjalankan Amanah pelaksanaan pemerintahan yang berdasarkan (adat basandi syarak, syarak basandi kitabullah) dan untuk mengukur program aksi itu maka variabel religiusitas terhadap kinerja pegawai penting untuk diukur. Lalu untuk Program Aksi Reformasi Birokrasi pada point pelayanan publik yang handal yang dimana seharusnya pemerintah daerah memiliki pegawai dengan pengalaman kerja yang baik, dan untuk mengukur program aksi itu maka variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai penting untuk diukur.

Dan yang terakhir adalah Program Aksi sarana prasarana infrastruktur dan informatika yang memadai, merata dan proposional yang mana pegawai pemerintah daerah harus bisa menguasai teknologi informasi untuk mewujudkan point pemerataan akses telekomunikasi yang memadai di seluruh kabupaten Pasaman dan oleh sebab itu penting untuk mengukur variabel Penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Peraturan Yang menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja Pegawai di atas juga tertuang pada PERMENPAN-RB No. 30 Tahun 2014 yaitu Pedoman Inovasi Pelayanan Publik ditegaskan dimana dalam rangka percepatan peningkatan pelayanan publik perlu dilakukan pembenahan dan pengembangan Inovasi pelayanan publik pada Pemerintah Daerah (Prasatya, 2018).

Dengan Regulasi ini pemerintah daerah memiliki komitmen untuk bekerja lebih baik dalam hal pelayanan Publik yang tertuang juga di dalam Visi Misi Bupati Pasaman yang akan di implementasikan oleh Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pasaman.

Selanjutnya Ninik Churniawati juga menyatakan variabel religiusitas menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, dimana hubungan pribadi seseorang dengan Allah yang Maha Kuasa, maha penyayang dan maha pengasih untuk melakukan segala perintahnya dan menjauhi segala larangannya. Bekerja dalam islam merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan mulai dari niat bekerja yang tidak hanya mencari materi di dunia saja tetapi juga mencari pahala untuk di akhirat kelak. Selain variabel religiusitas, variabel pengalaman Kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja yang mana pengalaman kerja merupakan lama waktu pegawai bekerja di instansi, mulai saat di terima jadi pegawai hingga sekarang. Faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel penguasaan teknologi informasi. Penguasaan Teknologi Informasi yang baik membutuhkan sistem yang melibatkan semua pihak di instansi Daerah untuk mengoptimalkan sumber daya informasi yang di miliki, kebutuhan akan informasi yang cepat dan akurat dalam kondisi saat sekarang ini sangat di perlukan (Karim, 2016). Kebutuhan akan teknologi informasi saat ini menjadi kebutuhan dasar instansi Daerah agar tetap menjadi instansi yang di percaya oleh masyarakat karena Akuntabel dan berkredibilitas tinggi, Trisnawati dalam penelitian kemawati berpendapat bahwa perkembangan teknologi yang membuat setiap orang memperoleh informasi secepat mungkin dan mengetahui perkembangan teknologi informasi. Dan Dengan adanya perkembangan teknologi informasi, instansi daerah harus mempersiapkan Pegawai nya karena hal ini berkaitan dengan perilaku yang ada pada individunya dalam instansi yang bersangkutan, dan pegawai dituntut kesiapannya dalam perubahan Sistem Informasi .

Variabel Religiusitas pada penelitian Hendi Prasetyo dan W. Sunanda menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Haris Maulan dan Irwan Budiyo menyatakan hal yang berbeda dimana Religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Bertin & Hermiyanty, 2016). Variabel Pengalaman Kerja pada penelitian J.

Romtotmey Dkk menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan itu bertentangan dengan penelitian Gina Dokko Dkk yang menyatakan sebaliknya, bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel Penguasaan teknologi informasi pada penelitian Pandapotan Siregar, Ratina Handayani menyatakan bahwa Penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Sementara penelitian Hernita Sahban Dkk memiliki hasil yang berdeba yaitu bahwa Penguasaan teknolohi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Wariati, 2015).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) Menggunakan pendekatan kuantitatif Asosiatif, pendekatan yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yang pada penelitian ini menggunakan Hubungan kausal, dimana hubungan yang bersifat sebab-akibat. Salah satu variabel (*independen*) mempengaruhi variabel yang lain (*dependen*).

Teknik analisis penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif (statistik). Perhitungan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel itu antara lain perhitungan koefisien korelasi *rank Spearman* dan *Person Product moment* (Bungin, 2011).

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat. Alasan penelitian dilakukan di dua Instansi ini karena setelah dilakukannya observasi awal ditemukan fenomena yaitu dua Instansi ini mendapat tingkat Kinerja terendah diantara seluruh Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Pasaman. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan membahas tentang Pengaruh Religiusitas, Pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi (Studi Kasus pada pemerintah Daerah kabupaten pasaman). Adapun waktu penelitian dari bulan Maret 2021 sampai Juli 2022.

Data sekunder adalah data yang di dapat secara tidak langsung atau dari penelitian arsip, jurnal, majalah, buku dan statistic maupun internet. Data sekunder pada penelitian ini Arsip Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman, jurnal, buku, tesis, data statistik dan internet. Menurut Suharsimi Arikunto, populasi

adalah “keseluruhan dari subyek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Badan penggulangan Bencan Daerah dan Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman yang berjumlah 96 ASN.

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Nonprobability Sampling yaitu dengan sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di buat menjadi sampel. Dilihat dari jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 96 orang maka seluruh anggota populasi di jadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2014).

Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran/deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden, Sugiyono juga menjelaskan bahwa uji statistik deskriptif merupakan uji statistik yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menganalisis suatu data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan suatu data yang melalui proses pengumpulan data sebagaimana adanya tanpa bertujuan untuk membuat sebuah kesimpulan yang berlaku untuk umum. penyajian data yang telah diklasifikasi tersebut disajikan melalui mean (M), median (Me), Modus (Mo), Standar Deviasi (Arikunto, 2006). Analisis regresi linear berganda yaitu suatu analisis yang menguji Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk dilakukan pengujian apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi antar variabel independent. Jika terdapat sautu korelasi, maka terdapat masalah Multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independent. Multikolinearitas dapat diuji dengan menggunakan metode Klien atau dilihat dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Metode klien merupakan metode yang membandingkan nilai dari koefisien determinasi dengan nilai regresi yang ada pada masing-masing variabel independent. Apabila nilai $R^2 > r^2$ maka model tidak memiliki suatu gejala multikolinieritas. Sedangkan, apabila $R^2 < r^2$ maka model memiliki gejala multikolinieritas. Sedangkan Toleransi mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas

lainnya. Jadi jika nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya sebuah kolinearitas yang tinggi pula. Nilai cut off yang biasa dipakai adalah nilai toleransi sebesar 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan Kombinasi Mixed Metho, 2013).

Menurut Gunawan suatu Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji suatu model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan kedalam pengamatan yang lain didalam regresi. jika varians dari residual pengamatan ke suatu pengamatan yang lainnya tetap, maka akan disebut homokedastisitas. selanjutnya jika suatu varians berbeda dari residual pengamatan ke satu pengamatan yang lain, maka akan disebut Heteroskedastisitas (Sukandarrumidi, 2012). Ghozali mengungkapkan model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent religiusitas dan pengetahuan menerangkan variasi variabel dependent yaitu minat. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah disebar kepada responden. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode Korelasi Pearson dengan cara mengkorelasi setiap skor item dengan total item skornya. Total item skor adalah jumlah dari seluruh item pernyataan/pertanyaan yang ada pada suatu variabel . Dalam menentukan suatu item valid atau tidak terdapat dua cara :

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka item valid, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka item tidak valid.
- Jika nilai $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item tersebut valid, jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

$r \text{ tabel}$ pada penelitian ini yaitu sebesar 0,361 yang di dapatkan dari rumus $Df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan untuk 4

variabel yaitu religiusitas (X1), Pengalaman Kerja (X2), Teknologi Informasi (X3) dan Kinerja (Y).

a. Validitas Variabel Religiusitas (X1)

Pada variabel religiusitas ini terdiri dari 8 item pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel religiusitas

Item	$r \text{ hitung}$	$r \text{ tabel}$	Hasil
X1.1	0,771	0,361	Valid
X1.2	0,771	0,361	Valid
X1.3	0,771	0,361	Valid
X1.4	0,913	0,361	Valid
X1.5	0,916	0,361	Valid
X1.6	0,913	0,361	Valid
X1.7	0,680	0,361	Valid
X1.8	0,757	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah IBM SPSS 28.0, 2022

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa seluruh item pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan $r \text{ hitung}$ masing-masing item dengan $r \text{ tabel}$ yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil $r \text{ hitung}$ dari semua item, Terlihat tidak ada $r \text{ hitung}$ yang lebih rendah dari nilai $r \text{ tabel}$ yaitu 0,361 artinya $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ sehingga dapat dianggap semua item di variabel religiusitas adalah valid.

b. Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pada variabel religiusitas ini terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Item	$r \text{ hitung}$	$r \text{ tabel}$	Hasil
X2.1	0,522	0,361	Valid
X2.2	0,733	0,361	Valid
X2.3	0,506	0,361	Valid
X2.4	0,744	0,361	Valid
X2.5	0,855	0,361	Valid
X2.6	0,691	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 28.0, 2022

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa seluruh item pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan $r \text{ hitung}$ masing-masing item dengan $r \text{ tabel}$ yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil $r \text{ hitung}$ dari semua item, Terlihat tidak ada $r \text{ hitung}$ yang lebih rendah dari nilai

r tabel yaitu 0,361 artinya $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ sehingga dapat dianggap semua item di variabel religiusitas adalah valid.

c. Validitas Variabel Teknologi Informasi (X3)

Pada variabel religiusitas ini terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi

Item	r hitung	r tabel	Hasil
X3.1	0,653	0,361	Valid
X3.2	0,596	0,361	Valid
X3.3	0,793	0,361	Valid
X3.4	0,693	0,361	Valid
X3.5	0,825	0,361	Valid
X3.6	0,674	0,361	Valid
X3.7	0,517	0,361	Valid
X3.8	0,653	0,361	Valid
X3.9	0,513	0,361	Valid
X3.10	0,478	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 28.0, 2022

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa seluruh item pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing-masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua item, Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0,361 artinya $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ sehingga dapat dianggap semua item di variabel religiusitas adalah valid (Noor, 2012).

d. Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada variabel religiusitas ini terdiri dari 7 item pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi

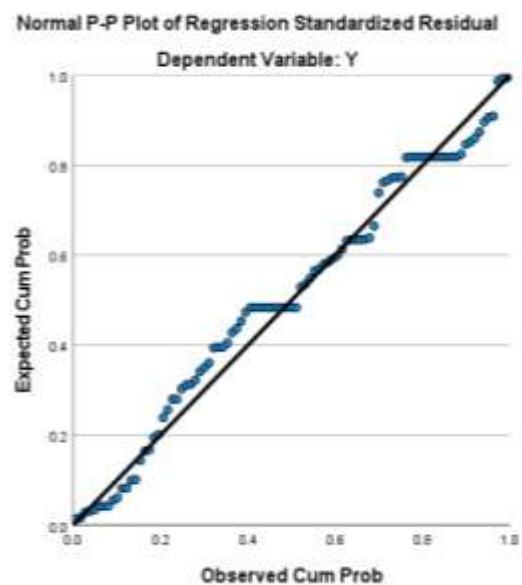
Item	r hitung	r tabel	Hasil
Y1	0,479	0,361	Valid
Y2	0,809	0,361	Valid
Y3	0,412	0,361	Valid
Y4	0,778	0,361	Valid
Y5	0,763	0,361	Valid
Y6	0,766	0,361	Valid
Y7	0,573	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 28.0, 2022

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa seluruh item pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing-masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai

yang lebih besar di hasil r hitung dari semua item, Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0,361 artinya $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ sehingga dapat dianggap semua item di variabel religiusitas adalah valid.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05, jika nilai dari hasil uji signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Numun, jika hasil uji signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dibawah ini :



Gambar 1

Grafik P-Plot

Hasil dari grafik P-Plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel dependent minat (Y) memenuhi Uji normalitas.

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas

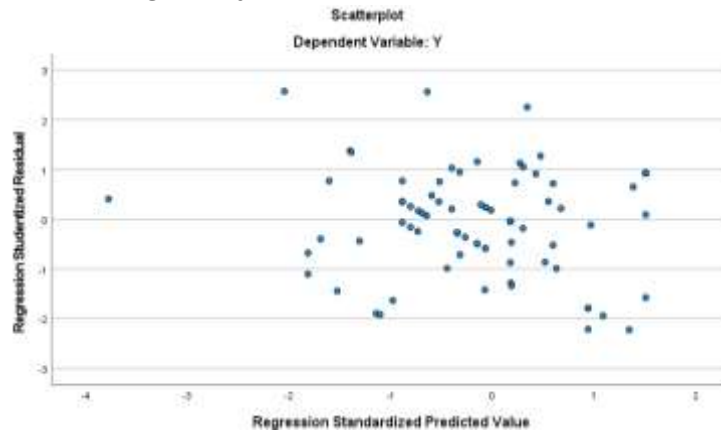
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40140486
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.066
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.098

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver. 28.0, Tahun 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat Hasil data menunjukkan bahwa pada kolom kolmogorov-smirnov dapat diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,098. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi atau

terdapat ketidaksamaan variance dari suatu residual ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2

Grafik Scatter Plot

Grafik Scatter Plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada diagram tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Statistik Inferensial digunakan untuk

menyimpulkan pengaruh antara variabel dengan cara menggunakan Analisis Regresi independent yaitu Religiusitas (X1), pengalaman kerja (X2) dan penguasaan Teknologi Informasi (X3) terhadap variabel dependent yaitu Kinerja (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6

Hasil uji analisis regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.512	3.478		-.147	.883
	Religiusitas	.205	.082	.174	2.494	.014
	Pengalaman Kerja	.246	.129	.199	1.910	.059
	Penguasaan Teknologi	.355	.067	.547	5.318	<.001

Dari hasil analisis regresi tersebut dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = -0,512 + 0,205 X^1 + 0,246 X^2 + 0,355 X^3 + e$
Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut :

- Nilai konstanta = -0,512 yang berarti bahwa jika variabel religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi tidak ada atau sama dengan 0 (nol) maka tingkat kinerja pegawai di Pemerintah daerah diperoleh sebesar -0.512.
- Nilai koefisien variabel religiusitas (X1) = 0,205 menunjukkan bahwa jika variabel religiusitas (X1)

mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka tingkat kinerja pegawai di Pemerintah daerah akan meningkat sebesar 0,205.

- Nilai koefisien variabel pengalaman kerja (X2) = 0,246 menunjukkan bahwa jika variabel pengalaman kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka tingkat kinerja pegawai di Pemerintah daerah akan meningkat sebesar 0,246.
- Nilai koefisien variabel penguasaan teknologi informasi (X3) = 0,355 menunjukkan bahwa jika variabel penguasaan teknologi informasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka tingkat

kinerja pegawai di Pemerintah daerah akan meningkat sebesar 0,355.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent yang diteliti. Hasil uji F dapat dilihat dari hasil pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.151	3	256.717	40.592	<,001 ^b
	Residual	581.838	92	6.324		
	Total	1351.990	95			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi, Religiusitas, Pengalaman Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2022.

Hasil output SPSS pada tabel Anova diatas menunjukkan bahwa variabel religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi memiliki nilai F hitung sebesar 40,592 dengan nilai signifikan 0,001. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel 40,229 > 2,703 ($Df1 = k - 1$, $Df2 = n - k = 2,703$) dan nilai signifikansi pada variabel religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pemerintah daerah.

3.2. Pembahasan

Dari hasil analisis regresi baik secara parsial maupun secara Bersama - sama antara variabel religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman);, adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil analisis pengaruh variabel Religiusitas (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 2,494 lebih besar dari nilai t-tabel ($Df2 = n - k = 1,986$, dengan tingkat level signifikan $0,014 < 0,05$, akibatnya hipotesis satu (H1) diterima dan (H0) ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Religiusitas terhadap

kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman ditentukan oleh Religiusitas. (Hendi & Anitra, 2020)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fairus Abdillah DKK (2022) dalam “Pengaruh Achievement - Motivation-Training , Religiusitas dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar” Dengan hasil uji t menunjukkan signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. Dan Irfan Rakha Widyadhana, (2020) dalam “Pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai melalui niat whistleblowing” dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil signifikan yaitu $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hasil analisis pengaruh variabel Pengalaman kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 1,910 lebih kecil dari nilai t-tabel ($Df2 =$

$n - k = 1,986$, dengan tingkat level signifikan $0,059 > 0,05$, akibatnya hipotesis dua (H_2) ditolak dan (H_0) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman tidak ditentukan oleh Pengalaman Kerja (Rumtutmey, Lopian, & Pandowo, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariani E. Sigarlak, (2019) dalam “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara” dengan hasil Asymp. Sig yang menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,708 > 0,05$. Dan Arif Eko Rakhmatullah, (2018) dalam “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo” dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil signifikan yaitu $0,722 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

c. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan ketiga dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil analisis pengaruh variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 5,318 lebih besar dari nilai t-tabel ($Df_2 = n - k = 1,986$, dengan tingkat level signifikan $0,001 < 0,05$, akibatnya hipotesis satu (H_3) diterima dan (H_0) ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Penguasaan Teknologi

Informasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman ditentukan oleh Penguasaan Teknologi Informasi (Asiyatun, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mauliani Salwa Azzahrah., (2021) dalam “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep” dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,005$. Dan Ratina Handayani, (2018) dalam “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado” dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

d. Pengaruh religiusitas , pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja Pegawai

Tujuan ke empat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Religiusitas, Pengalaman kerja, dan Penguasaan Teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Pengujian hipotesis, dari uji ANOVA (Uji Simultan / Uji F) didapat nilai Dengan F hitung sebesar 40,592 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel $40,229 > 2,703$ ($Df_1 = k - 1$, $Df_2 = n - k = 2,703$) akibatnya Hipotesis diterima, artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan antara variabel Religiusitas (X_1), Pengalaman kerja (X_2) dan Penguasaan teknologi Informasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat (H_4) yang berbunyi Religiusitas (X_1), Pengalaman kerja (X_2) dan Penguasaan teknologi Informasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Pemerintah Daerah

Kabupaten Pasaman diterima, maka dari itu hipotesis ke empat (H4) dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

4. KESIMPULAN

Dari Hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah di jelaskan dapat ditarik beberapa kesimpulan Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Sejalan dengan penelitian Gina Dokko yang berjudul Unpacking prior experience: How career history affects Job Performance yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja, dan juga setelah di lakukan wawancara dengan salah satu ASN di Instansi terkait. beliau mengatakan penghargaan terhadap hasil kerja yang kurang di perhatikan yang dimana dengan sepengalaman apapun Ketika bertugas tidak akan di hargai kalau bukan pejabat. Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Variabel religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

5. REFERENSI

Anzarsari, & Desy. (2014). Pengaruh Karakteristik Pemerintahan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Kab/Kota Se-Jawa Tengah) (Effect of Characteristics Regional Government on Performance Government Area (Study Empirical at the District/City All Central Java. *Journal of Chemical Information and Modeling* , 1689–99.

Ardianto, R. (2015). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Akip). *JOM Fekom* , 1-15.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asiyatun. (2012). ‘Pengaruh Kesesuaian Tugas-Teknologi, Keahlian Pengguna, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpd Jawa Tengah Kantor Cabang Surakarta. *Journal Of Chemical Information And Modeling* , 1689–99.

Bertin, W. A., & Hermiyanty, D. S. (2016). Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2015/2016. *Journal of Chemical Information and Modeling* , 1-18.

Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Hendi, P., & Anitra, V. (2020). ‘Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research* , 705–13.

Karim, F. J. (2016). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Bps Provinsi Jawa Timur. *E-Journal Manajemen ‘BRANCHMARCK* , 121-32.

Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian Skripsi. Tesis dan Disertasi Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Prasatya, M. R. (2018). Pengaruh Good Governance, Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Sip) Pada Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Bima). *Journal of Materials Processing Technology* , 1-8.

Rumtotmey, Lapien, J., & Pandowo. (2022). ‘Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba* , 500–509.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan Kombinasi Mixed Metho*. Bandung: Alfabeta.

Sukandarrumidi. (2012). *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Wariati, N. D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen* , 217-28.