



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA MUARO JAMBI

Surni Nurlita

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: surninurlita@gmail.com

Usdeldi

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: usdeldi@uinjambi.ac.id

Nurfitri Martaliah

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: nmartaliah@uinjambi.ac.id

Korespondensi penulis: surninurlita@gmail.com

Abstract: This study aims to reveal the influence of work environment and religiosity on the performance of employees of Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi. This thesis uses a quantitative approach using multiple regression statistical analysis methods partially and simultaneously. The results of the study indicate that the independent variable Work Environment with a calculated t value on the Work Environment variable (X_1) is 3.151 with a significance level of 0.000. Because the calculated t value is greater than the t table, namely $(3.151 > 1.307)$ and a significance value of $0.003 < 0.05$, H_0 is rejected and H_a is accepted. So the Work Environment variable (X_1) has an influence on the performance of employees of Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi partially. The independent variable of religiosity is obtained that the calculated t value on the religiosity variable (X_2) is 12.272 with a significance level of 0.000. Because the calculated t value is greater than the t table, namely $(12.272 > 1.307)$ and the significance value is $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. So the religiosity variable (X_2) has an influence on the performance of Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi employees partially. Based on the calculated F value $(215.067) > F$ table (4.13) and the significant value $(0.000) < \alpha (0.05)$, it is concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the work environment and religiosity together or simultaneously influence the performance of Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi employees.

Keywords: Work Environment, Religiosity, Employee Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh lingkungan kerja dan religiulitas terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi. Skripsi ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode analisis statistik regresi berganda secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independent Lingkungan kerja dengan nilai t hitung pada variabel Lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 3.151 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $(3.151 > 1.307)$ dan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel Lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi secara parsial. Variabel independent religiulitas didapatkan bahwa nilai t hitung pada variabel religiulitas (X_2) adalah sebesar 12.272 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $(12.272 > 1.307)$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel religiulitas (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi secara parsial. Berdasarkan nilai F hitung $(215,067) > F$ tabel $(4,13)$ dan nilai signifikan $(0.000) < \alpha (0.05)$, disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Lingkungan kerja dan religiulitas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi.

Kata Kunci : lingkungan kerja, religiulitas, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Muaro Jambi merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Kabupaten Muaro Jambi. Sebagai perusahaan komersil dan utilitas publik, PERUMDA Air Minum Tirta Muaro Jambi selalu mengandalkan karyawan yang dapat bekerja dengan cepat, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan dan hasil pekerjaan yang mereka kontribusikan. Melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia (SDA) merupakan salah satu unsur yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi seperti perusahaan dan institusi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan dapat dikatakan berkembang dengan sangat cepat jika terdapat banyak orang-orang yang bertalenta di bidangnya. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang bekerja pada suatu perusahaan tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan akan terhambat.

Sebuah organisasi dengan budaya yang kuat dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap perilaku dan sikap anggotanya. Tanpa budaya organisasi, pegawai cenderung enggan melaksanakan pekerjaannya dengan baik apapun posisinya dalam organisasi, karena tidak ada kesepakatan komitmen yang jelas. Tingginya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor budaya perusahaan. Konsep budaya organisasi merupakan alat untuk meningkatkan kinerja karyawan karena budaya organisasi mempengaruhi cara berpikir, perasaan, dan perilaku karyawan suatu perusahaan.

Dalam organisasi, manajer harus berperan lebih dalam memberikan insentif dan dorongan agar karyawan termotivasi, berkinerja memuaskan, dan melanjutkan upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Kinerja karyawan yang buruk dapat menunda atau mempersulit pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang maksimal. Oleh karena itu, perlu diperhatikan kinerja karyawan. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal dibutuhkan adanya lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Demi kelancaran tugas dari pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi, Kecamatan Sekernan, Kabupaten Muaro Jambi, Kota Jambi. Maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti halaman kantor yang memadai. Lingkungan kerja memang merupakan

suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pada organisasi, jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia berkerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan keterangan data yang di dapat penulis melalui survey pen dahuluhan dengan memberikan angket/kuesioner sementara terhadap 10 pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi, mengenai lingkungan kerja, maka diperoleh gambaran:

Tabel 1.1
Hasil survey awal tentang lingkungan kerja pegawai pada PERUMDA Air
Minum Tirta Muaro Jambi.

N0	Pertanyaan	Jumlah			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan	7	70%	3	30%
2	Adanya jaminan rasa aman pada saat kerja	8	80%	2	20%
3	Kebutuhan akan hubungan sosial di tempat kerja	5	50%	5	50%
4	Kebutuhan akan pengakuan atas hasil kerja	6	60%	4	40%
5	Kebutuhan akan aktualisasi diri	6	60%	4	40%

Sumber: data premier(data diolah), 2024

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah yang mewakili jawaban setuju sebanyak 10 suara dengan persentase rata-rata menjawab setuju mencapai 64%. Kemudian yang menjawab tidak setuju dengan persentase 36%. Pada hasil survey awal bahwa lingkungan kerja pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi dalam kategori cukup tinggi.

Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi, telah mengupayakan memberikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan akan air bersih, namun sering mendapatkan keluhan dari masyarakat keluhan masyarakat tentang sulitnya untuk mendapatkan air bersih, tampaknya masih menjadi kendala yang sepenuhnya belum dapat diatasi oleh Pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi, di satu pihak permintaan masyarakat akan air bersih semakin meningkat, namun kualitas pelayanan yang diberikan belum sebanding dengan pemenuhan permintaan masyarakat tersebut. Keluhan-keluhan terhadap pelayanan Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi, baik dari pelanggan maupun calon pelanggannya yang menyebabkan pelanggan menjadi kurang puas antara lain kontinuitas air yang belum memenuhi target atau standar pelayanan.

Religiusitas merupakan salah satu aspek insani berupa getar hati dan kualitas manusia yang mendorong bertumbuhnya sikap atau kecenderungan hidup yang bernilai. Religiusitas merupakan hal yang mendasar atau esensial dalam hidup manusia. Religiusitas dalam aktivitas kerja dapat saja terjadi karena adanya dorongan yang kuat dari kekuatan spiritual. Representasi dari keimanan seorang muslim harus selalu tercermin dalam aktivitas sehari-hari sebagai bentuk tanggung jawab kita kepada Allah SWT, dikarenakan setiap manusia mempunyai kewajiban untuk selalu melaksanakan ajaran islam secara keseluruhan.

Religisitas sebagai salah satu identitas bangsa Indonesia. Indonesia adalah bangsa yang sangat religius. Masyarakat Indonesia sangat menjunjung tinggi nilai agama, dan itulah yang harus dijaga, dipelihara, dan dikembangkan. Salah satu provinsi di Indonesia yaitu Jambi yang secara geografis terletak di pesisir timur pulau Sumatra. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik provinsi ini memiliki jumlah penduduk sekitar 3,5 juta jiwa dengan mayoritas penduduk memeluk agama Islam (95,08%) dan religiusitas umat muslim di PERUMDA Muaro Jambi rata rata hampir seluruh karyawan menganut agama islam.

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja anggota. Kepuasan kerja anggota merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sehingga dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama anggota dalam sebuah organisasi. Setiap perusahaan menginginkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang prestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Tabel 1.2
Kinerja Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi
Tahun 2022-2023

No	Pernyataan	Jumlah			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	10	100%	0	0%
2	Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0	80%	10	100%
3	Anda selalu datang kekantor tepat waktu	5	50%	5	50%

4	Anda mampu mengambil inisiatif dalam bekerja	6	60%	4	40%
5	Anda memegang erat komitmen kerja anda terhadap perusahaan	10	60%	0	0%

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi

Hasil observasi peneliti di lapangan diketahui bahwa permasalahan dengan banyaknya keluhan di Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi, kerap mengalami gangguan teknis atas pelayanan pendistribusian air bersih oleh Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Jambi. Hal ini diakui oleh pihak perusahaan karena adanya gangguan teknis, terdapat keluhan pelanggan lebih kurang sebanyak 98 keluhan setiap bulannya selama tahun 2021 sampai 2022. Selanjutnya, permasalahan juga terjadi pada aspek keuangan perusahaan yang mengalami penurunan selisih total laba sebesar Rp. 931.736.477 Tahun 2021 dan Tahun 2022 hal ini membuktikan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan tidak selalu mencapai target yang ditentukan. Seharusnya sebagai salah satu pendapatan daerah, peningkatan modal sangat perlu ditingkatkan terus-menerus karena keuntungan yang diperoleh atas penyertaan modal Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Jambi termasuk dalam komponen laba pendapatan daerah Kabupaten Muaro Jambi. Adanya permasalahan tersebut membuat kinerja laporan keuangan perusahaan mengalami penurunan.

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja dari pegawai dalam organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh organisasi dalam satu periode tertentu. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya sebab tercapainya tujuan organisasi yang terlihat dalam kinerja organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut yang digerakkan dan dijalankan oleh individu atau pegawai yang adalah pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

a. Indikator Kinerja

Menurut Robbins, ada enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu karyawan, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan tingkat penyelesaian keterampilan dan kemampuannya.

2) Kuantitas

Kuantitas mewakili volume produksi yang dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, dll.

3) Ketepatan waktu

Adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4) Efektivitas

Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan, dan tujuannya untuk meningkatkan output dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Adalah tingkat karyawan yang dapat menjalankan fungsi pekerjaan dan komitmen kerja di masa depan.

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat karyawan mempunyai komitmen kerja terhadap perusahaan serta tanggung jawab karyawan dengan kantor.

Menurut Alimuddin dalam islam terdapat empat indikator dalam kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Material, hakikatnya mengacu keuntungan atau laba yang diperoleh secara jujur yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga tanpa merugikan orang lain, dan digunakan untuk investasi guna keberlangsungan perusahaan.
- b) Mental, yaitu dalam bekerja harus bekerja keras, berbakia, menikmati hasil yang telah dicapai, dan membangun rasa saling percaya dalam bekerja.
- c) Spiritual, ini berarti dekat dengan Allah SWT. Bahwa bekerja merupakan sarana beribadah dengan Allah SWT, bersyukur atau hasil yang dicapai, dan selalu taat serta patuh pada hukum Allah.
- d) Persaudaraan, adalah memenuhi kebutuhan masyarakat dengan menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, dan menyediakan produk dan layanan halal, harga terjangkau serta berkualitas tinggi, sehingga terjalin hubungan social yang harmonis di dalam perusahaan dan masyarakat sekitar.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kinerja pegawai, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Warna, untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan pegawai dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika 34 ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.
2. Kebersihan, Lingkungan kerja secara tidak langsung. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.
3. Penerangan, penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja, akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.
4. Pertukaran Udara, Kesegaran Fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.
5. Jaminan Terhadap Keamanan. Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.
6. Kebisingan, Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.
7. Tata Ruang, Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

c. Indikator-indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja :

a. Suasana Kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

B. Religiulitas

Religiusitas berasal dari bahasa latin “*erelegio*” yang akar katanya adalah “*religare*” dan berarti “*mengikat*”. Maksudnya adalah bahwa didalam religi (agama) pada umumnya terdapat aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan, yang semua itu berfungsi untuk mengikat dan mengutuhkannya diri seseorang atau sekelompok orang dalam hubungan nya terhadap tuhan, sesama manusia serta alam sekitarnya. Berikut definisi Religiusitas menurut para ahli:

- 1) Menurut Glock dan Stark, Religiusitas adalah tingkat konsepsi seseorang dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya, tingkat konsepsi adalah tingkat pengetahuan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah suatu ketaatan seseorang terhadap agamanya.
- 2) Menurut Jalaludin, religiusitas merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Religiusitas merupakan perilaku yang bersumber langsung atau tidak langsung kepada Nash (Al-Qur'an dan al-Hadits).

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Religiusitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi Religiusitas diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial) yang mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan sikap keagamaan, termasuk pendidikan orang tua, tradisi-tradisi sosial untuk menyesuaikan dengan berbagai pendapatan sikap yang disepakati oleh lingkungan.
- 2) Berbagai pengalaman yang dialami oleh individu dalam membentuk sikap keagamaan terutama pengalaman mengenai:
 - a) Keindahan, keselarasan dan kebaikan di dunia lain (faktor alamiah)
 - b) Adanya konflik moral (faktor moral)
 - c) Pengalaman emosional keagamaan (faktor afektif)
 - d) Faktor-faktor yang seluruhnya atau sebagian yang timbul dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama kebutuhan terhadap keamanan, cinta kasih, harga diri, dan ancaman kematian.

c. Indikator Regiusitas

Pendapat mengenai religiusitas telah dijabarkan oleh El Manouar. Ia mengemukakan lima indikator religiusitas islam yaitu:

- 1) Keyakinan, Dimensi keyakinan menunjukkan bagaimana seseorang percaya dan menerima mengenai hal yang bersifat dogmatis dalam

agamanya. Dalam agama Islam yakni mempercayai akan adanya rukun iman.

- 2) Pengamalan, Dimensi ini mencakup aspek ritual dan menjalankan kewajiban dalam agamanya yang bersifat privat. Seperti rukun Islam di dalam agama Islam.
- 3) Pengetahuan agama, Dimensi yang mencakup berhubungan dengan informasi yang diketahui mengenai ajaran-ajaran di agamanya baik yang terdapat dalam kitab suci maupun tentang pegamalan dari ilmu yang diajarkan dalam agama Islam.
- 4) Pengalaman, Dimensi yang menunjukkan perasaan atau persepsi terhadap pengalaman keagamaan yang didapat dan dialami. Misalnya perasaan tentang dekat dengan sang pencipta, maupun takut akan dosa serta pengharapan atas doa yang dipanjatkan akan dikabulkan.
- 5) Konsekuensi, Dimensi yang disebabkan atas pengaruh berbagai dimensi tadi seperti keyakinan. pengamalan, pengetahuan, pengalaman terhadap individu dengan kewajiban menjalankan kehidupan sosial sehari-hari dengan berlandaskan etika dan spritualitas agama. Seperti menyumbangkan sebagian rezekinya, menolong orang dan sebagainya

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Penelitian dilakukan di Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi, Sengeti. Data primer dari data hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan mengajukan pertanyaan-pertanyaan lisan terstruktur secara langsung kepada pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi, Sengeti. Data sekunder melalui sejumlah buku, jurnal, dan sumber lainnya. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 pegawai, yaitu Direktur 1 orang, SPI 3 orang, Kabab 2 orang, Kasi 7 orang, Staf 23 orang. Metode pengambilan sampel dengan kuesioner dengan instrumen penelitian observasi dan wawancara.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk menguji masing-masing variabel terdapat 32 pertanyaan untuk responden. Pengujian untuk menentukan signifikansi atau tidak signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* = $n-2$ dan dua daerah pengujian dengan α : 5% (0,05). Jika r hitung untuk tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dalam hal ini $36-2$ atau $df = 34$ dan r tabel yang diperoleh adalah 0,278. Dapat diketahui nilai r hitung keseluruhan pertanyaan yang diujikan bernilai positif dan lebih besar daripada nilai r tabel. Dapat diambil kesimpulan, bahwa keseluruhan butir pertanyaan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Kode Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritik	Ket
1	Lingkungan kerja (X_1)	0,687	> 0,60	Reliabel
2	Religiulitas (X_2)	0,937	> 0,60	Reliabel
6	Kinerja pegawai Perumda (Y)	0,907	> 0,60	Reliabel

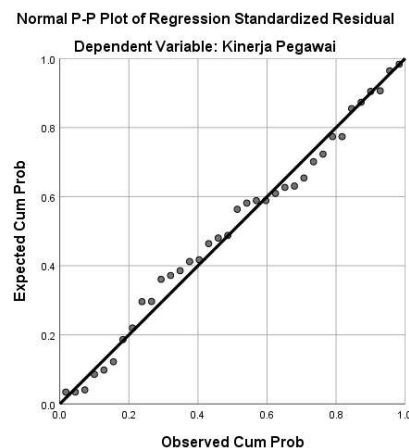
Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Akan tetapi, semua item pertanyaan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) tersebut memiliki nilai koefisien *Alpha* lebih besar dari pada 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Grafik *Normal Probability Plot* Hasil Uji Normalitas



Sumber: SPSS versi 26 diolah, 2024

Berdasarkan grafik *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik terlihat mengikuti garis diagonalnya, sehingga berdasarkan grafik tersebut data yang digunakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

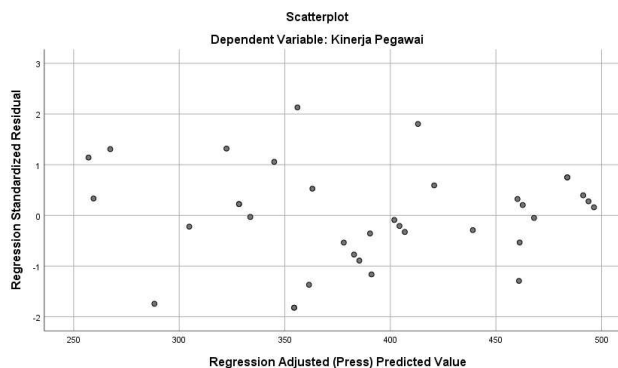
		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.875	Std. Error		
		20.806			
	Lingkungan Kerja	.234	.074	.500	1.999
	Religiuitas	.740	.060	.500	1.999

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel coefficients, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan nilai VIF dari kedua variabel independen adalah X_1 dengan nilai a hitung (0.500) > a (0,1) dan VIF hitung (1.999) < VIF (10). X_2 dengan nilai a hitung (0.500) > a (0,1) dan VIF hitung (1.999) < VIF (10). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai tolerance (a) masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel independen di bawah 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar grafik *Scatterplots* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, di mana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, jadi model regresi dapat dipakai untuk memprediksi Lingkungan kerja, dan religiulitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji F (f test)

Analisis Regresi Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168900.873	2	84450.436	215.067	.000 ^b
	Residual	12958.127	33	392.671		
	Total	181859.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Religiusitas, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 215,067 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Cara menentukan F tabel adalah:

F tabel = $F(k; n-k) = 36-2 = 34$

ket: n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independent

Dapat diketahui F tabel sebesar 4,13. Maka nilai F hitung $(215,067) > F$ tabel (4,13) dan nilai signifikan $(0.000) < \alpha$ (0.05), disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Lingkungan kerja, dan religiulitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi

b. Uji t (t test)

UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.875	20.806		.475	.638
	Lingkungan Kerja	.234	.074	.207	3.151	.003
	Religiusitas	.740	.060	.806	12.272	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai t tabel dengan signifikansi $0,1/2 = 0,05$ (uji 2 sisi) dengan $df = n - k - 1$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen) maka didapat $df = 36 - 2 - 1 = 33$ maka diperoleh t tabel sebesar 1.307 Hasil analisis uji t sebagai berikut:

- Nilai t hitung pada variabel Lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 3.151 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.00. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3.151 > 1.307$) dan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel Lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambis secara parsial.
- Nilai t hitung pada variabel religiulitas (X_2) adalah sebesar 12.272 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($12.272 > 1.307$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel religiulitas (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi secara parsial.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.929	.924	19.81592

a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS versi 26 diolah, 2024

Berdasarkan tabel, koefisien determinasi memiliki *Adjusted R square* sebesar 0.924. Hal ini berarti 92,4% keputusan pembelian (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu Lingkungan kerja dan kualitas produk. Sedangkan sisanya ($100\% - 92,4\% = 7,6\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi

Berdasarkan hasil temuan peneliti ditemukan bahwa variabel independent Lingkungan kerja dengan nilai t hitung pada variabel Lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 3.151 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3.151 > 1.307$) dan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel Lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja

pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi secara parsial. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang mendukung, mengakibatkan pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik yang menyebabkan timbulnya perasaan nyaman dalam menjalankan pekerjaan dan dapat menurunkan kinerja dari pegawainya, selain itu pula kenyamanan bekerja dan hubungan antara karyawan dan atasan yang solid akan meningkatkan semangat kerja.

2. Pengaruh Religiulitas Terhadap Kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi

Hasil temuan peneliti pada variabel independent religiulitas didapatkan bahwa nilai t hitung pada variabel religiulitas (X_2) adalah sebesar 12.272 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($12.272 > 1.307$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel religiulitas (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi secara parsial. Hal ini dikarenakan dengan adanya penerapan kedisiplinan dalam bekerja di lingkungan kantor, maka setiap pegawai harus menaati kebijakan-kebijakan yang telah diberlakukan. Jika terjadi pelanggaran maka akan ditetapkan sanksi maupun konsekuensi yang telah ditetapkan. Maka berdasarkan hasil tersebut kedisiplinan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab yang di amanahkan bagi setiap individu guna meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Religiulitas Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa berdasarkan nilai F hitung ($215,067$) $> F$ tabel ($4,13$) dan nilai signifikan (0.000) $< \alpha$ (0.05), disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Lingkungan kerja dan religiulitas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Pada dasarnya kereligiuitasan seseorang ditentukan oleh masing-masing individu seperti taat dan ingat kepada Tuhan-Nya, menjalankan syariat seperti ibadah-ibadah wajib maupun ibadah sunnah yang dikerjakan baik saat berada tempat bekerja maupun diluar tempat bekerja. Pihak kantor hanya membuat sebuah penerapan kegiatan keagamaan guna meningkatkan kereligiuitas di lingkungan kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel independent Lingkungan kerja dengan nilai t hitung pada variabel Lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 3.151 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3.151 > 1.307$) dan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel Lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi secara parsial
2. Variabel independent religiulitas didapatkan bahwa nilai t hitung pada variabel religiulitas (X_2) adalah sebesar 12.272 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($12.272 > 1.307$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel religiulitas (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi secara parsial
3. Berdasarkan nilai F hitung ($215,067$) $>$ F tabel ($4,13$) dan nilai signifikan ($0.000 < \alpha$ (0.05)), disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Lingkungan kerja dan religiulitas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Muaro Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan(BAPELKES) Provinsi Lampung."
- Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, dan Nuryanti Mustari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba."
- Astadi and Vidi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung."
- Ahir Biongan, "Budaya Kerja, Pengalaman,, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kabupaten Gorontalo"
- Beni Agus and Tri, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan dan Kinerja* (Penerbit, Zifatama Jawara) hal 158-159
- Chintya ones, Putri Intan, and Frihapma, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang"
- Dini, Dinnul Alfian, and Deky, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening."
- Dewa Gede Sayang, "*Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*". Departement Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahannya*, Diponerogo, Bandung 2010
- Dr. Ida Bagus Udayana and Dr. I Made Suniastha, Anteseden "Kinerja Pegawai".
- Dr. Ir. H. Djoko Setyo, "*Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kinerja*".
- Edi, "*Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja*".
- Haris and A'rasy, "Pengaruh Religiulitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan."
- Harry Murti and Srimulyani Agustini, " Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasaan Kerja Pada PDAM Kota Madiun."

- Kantina Dewi, Dodi, and Alam, "Pengaruh Koordinasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut."
- Khairunnisa, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ardhan Transport Yogyakarta."
- Komarudin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok."
- Muliana and M Hidayat, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan"
- Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Zikrul Hakim, Jakarta, 2006
- Multitama, op.cit , hlm 200
- Nurul Mutiara R.A , " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman"
- Rendra and Qi Mangku, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Religiusitas Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nada Surya Tunggal Melalui Kepuasan Kerja."
- Rifka Oktaria Anissa and Nugraheni, "Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang."
- Rodi Syafrizal, "Analisi Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalahah Scorecard".
- Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan"
- Slamet and Aglis Andhita, "*Penelitian Dibidang Manajemen Teknik Pendidikan Dan Eksperimen*".