



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Melalui Religiusitas Sebagai Moderasi Terhadap Kinerja Personel Di Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Riau

Efriani Efriani<sup>1</sup>, Mahendra Romus<sup>2</sup>, Maya Maria<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Terbuka, Pekanbaru, Indonesia, [efrianiut@gmail.com](mailto:efrianiut@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, Indonesia, [mahendra.romus@uin-suska.ac.id](mailto:mahendra.romus@uin-suska.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Terbuka, Pekanbaru, Indonesia, [maya@ecampus.ut.ac.id](mailto:maya@ecampus.ut.ac.id)

Corresponding Author: [efrianiut@gmail.com](mailto:efrianiut@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The objectives of this research were 1) To determine the influence between the variables of work motivation, work culture, moderation of religiosity and the performance of Police personnel. 2) To determine the influence of work motivation, work culture and religiosity moderation variables simultaneously on the performance of police personnel. 3) To determine the ability of religiosity to moderate the combination of work motivation and work culture variables on the performance of police personnel. This research involved 229 police personnel at the Directorate of General Criminal Investigation of the Riau Regional Police. The sampling technique was carried out using a census and data collection used a questionnaire instrument. Analysis of partial linear regression testing, multiple linear, correlation coefficient tests were conducted using SPSS version 26 software. The results of the research show that the influence of work motivation, work culture, moderation of religiosity and personnel performance were analyzed partially and simultaneously found a significance value of  $p < 0.05$ . These showed that significant and positive influence on all constructs tested partially and simultaneously. Testing without religiosity as a moderating variable on the combination of work motivation and work culture on the performance of police personnel was obtained ( $r^2 = 0.629$ ) 72.1%. Using the moderating variable religiosity was found ( $r^2 = 0.738$ ) 73.8%. This showed an increase of 1.7% in the moderating influence of religiosity on the relationship with personnel performance. Work motivation, work culture, moderation of religiosity increase, then the performance of Police personnel will also increase.*

**Keyword:** *Work Motivation, Work Culture, Moderation of Religiosity, Performance of Police Personnel*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel kepolisian secara parsial. 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, budaya kerja, dan moderasi religiusitas secara simultan terhadap kinerja personel kepolisian. 3) Untuk mengetahui kemampuan religiusitas dalam memoderasi dari kombinasi variabel motivasi kerja, dan budaya kerja, terhadap kinerja personel kepolisian. Penelitian ini melibatkan 229 personel kepolisian di Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim) Polda Riau. Teknik pengambilan sampel

dilakukan secara sensus dan pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Analisis pengujian regresi linear parsial, linear berganda, uji koefisien korelasi menggunakan *software SPSS version 26*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel yang dianalisis secara parsial dan simultan didapati nilai signifikansi  $p < 0.05$ . Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif semua konstruk yang diuji secara parsial dan simultan. Pengujian tanpa religiusitas sebagai variabel moderasi terhadap gabungan motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja personel Kepolisian diperoleh ( $r^2 = 0.629$ ) 72,1% dan menggunakan variabel moderasi religiusitas diperoleh sebesar ( $r^2 = 0,738$ ) 73,8%. Terdapat peningkatan sebesar 1.7 % pengaruh menggunakan moderasi religiusitas terhadap kinerja personel. Motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas meningkat, maka kinerja personel Kepolisian juga akan meningkat.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Moderasi Religiusitas, Kinerja Personel Kepolisian

---

## PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai atau sumber daya manusianya. Capaian kerja suatu organisasi telah di susun dan disesuaikan dengan aturan dan standar yang berlaku pada suatu organisasi. Ketercapaian kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu peningkatan kerja yang baik dengan menggunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai. Ini bertujuan untuk menciptakan dan memberikan kontribusi yang positif bagi suatu organisasi atau institusi (Mattinetta et al., 2020). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya seperti motivasi dan budaya kerja (Mertayasa dan Wijaya, 2023; Murthy et al 2023), moderasi religiusitas (Mubarok dan Syahbudi, 2023; Yanti 2023) dan lain-lainnya. Faktor-faktor ini dapat terciptanya kinerja yang efektif, efisien dan mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing (Mattinetta, et al 2020).

Terkini, berbagai pemberitaan di media massa elektronik dan cetak banyak dilaporkan tentang keluhan dan kekecewaan masyarakat terhadap kinerja Kepolisian, seperti pelayanan yang berbelit-belit, tidak transparan, kurang informatif, kurang konsisten, fasilitas sarana dan prasarana dan tidak menjamin kepastian hukum yang berkaitan dengan hukum, waktu dan biaya (Solikin, 2019). Masalah ini menyumbang pada kemerosotan citra Polri di mata masyarakat dan permasalahan yang sangat penting untuk diperbaiki, jika tidak, hal ini akan berdampak pada kinerja Polri dalam menjalankan tugas sebagai penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat dalam menegakkan hukum dan melakukan pengayoman masyarakat. Sementara itu, kemerosotan kinerja anggota Kepolisian di Indonesia sudah disadari oleh petinggi-petinggi di Kepolisian. Pihak Kepolisian sudah berusaha memaksimalkan dan memperbaiki kinerja personel Kepolisian. Ini dibuktikan dengan penerbitan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012, tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pasal 2 disebutkan bahwa peraturan ini bertujuan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas guna penyamaan pola pikir dan pola tindak dalam penyelenggaraan Mutasi anggota untuk: (a) terselenggaranya proses Mutasi Anggota secara terencana, objektif, prosedural, dan akuntabel; (b) terwujudnya sistem pembinaan karier Anggota dengan baik melalui Mutasi dengan mengedepankan penempatan orang/pejabat yang tepat pada jabatan yang tepat; dan (c) terpenuhinya kepentingan organisasi di bidang sumber daya manusia guna terwujudnya personel Polri yang profesional, bermoral dan modern (Peraturan Kepala Kepolisian Negara RI, 2012).

Sementara itu, laporan capaian kinerja anggota kepolisian daerah Riau khususnya pada bagian Ditreskrim diperoleh informasi dari 148 anggota. Nilai capaian kinerja anggota Ditreskrim dalam rentang (80–100) ditemukan sebesar 67,57 % (100 orang), sedangkan

capaian kinerja anggota dalam rentang (60–79,9) diperoleh sebesar 25% (37 orang) dan untuk nilai kinerja anggota sebesar <60 ditemukan sebanyak 7,43% (11 orang). Secara keseluruhan nilai capaian kinerja anggota Kepolisian di Ditreskrimum didominasi dengan nilai kinerja >80, walau bagaimanapun nilai keseluruhan secara rata-rata sekitar 79,58, dari nilai maksimal 100 (SDM Polda Riau, 2021). Walaupun nilai kinerja anggota Kepolisian di Ditreskrimum didominasi dengan nilai >80, tetapi secara rata-rata masih dibawa nilai 80. Ini menunjukkan nilai kinerja anggota Ditreskrimum secara keseluruhan masih kategori masih perlu ditingkatkan.

Beberapa penelitian terdahulu secara komprehensif telah membahas religiusitas sebagai moderasi terhadap kinerja karyawan. Marpaung et al (2021) telah menganalisis moderasi religiusitas terhadap pendidikan, pengalaman, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diimplementasikan pada pegawai Pemerintahan Provinsi Sumatra Utara. Hasil kajian ini ditemukan bahwa secara simultan pendidikan, pengalaman, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan religiusitas memperkuat pengaruh pendidikan, pengalaman, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Churniawati, (2021) telah mengeksplorasi pengaruh disiplin dan masa kerja terhadap loyalitas kerja karyawan dan religiusitas sebagai variabel moderasi. Populasi dan sampel dalam penelitian tersebut adalah karyawan perusahaan Miswak Utama dan ditemukan religiusitas tidak menguatkan pengaruh disiplin dan masa kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Penelitian yang lain juga mengeksplorasi religiusitas sebagai moderasi terhadap keandalan pengelolaan dan laporan keuangan (Widyasari et.al., 2021). Selain itu, beberapa penelitian terkini yang telah mempublikasikan penelitian tentang motivasi, disiplin, dan budaya kerja terhadap kinerja kepolisian di Indonesia. Hendro et al (2020) telah mengeksplorasi pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja Kepolisian di Polres Banyuasin. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Polres Banyuasin. Mattinetta et al (2020) telah menginvestigasi pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di Polres Yahukimo. Junus dan Suwandi (2017) telah menentukan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polres Kota Tegal. Aktarina (2019) juga telah mengeksplorasi pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang. Sementara itu, kajian secara komprehensif yang difokuskan pada kinerja Kepolisian di Polda Riau telah dilakukan oleh Tejo (2015) dan Riana et al (2017). Penelitian yang dijalankan (2015) diarahkan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja personil Kepolisian di bidang Humas Polda Riau. Riana et al (2017) telah menginvestigasi dampak pendidikan dan latihan, remunerasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja Kepolisian di Ditreskrimum Polda Riau.

Faktor motivasi menggambarkan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk melakukan suatu tindakan. Hasrat ini disebabkan adanya rangsangan atau stimulus yang sudah diraih dapat memenuhi keperluannya, maka akan merasa puaslah seseorang dan sebaliknya jika tidak tercapai, maka seseorang masih dalam ketegangan. Kekuatan motivasi seseorang ditunjukkan dalam pencapaian dalam prestasi tertentu dalam situasi tertentu, ini akan berbeda dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Dalam hal ini bahkan seseorang menunjukkan dorongan tertentu dalam situasi berbeda dan dalam waktu berlainan (Ratnawati dan Atmaja, 2020). Selanjutnya, motivasi kerja Kepolisian khususnya di Ditreskrimum Polda Riau menunjukkan motivasi kerja cukup optimal. Namun, setiap personil memiliki kadar motivasi yang beda-beda antara personil satu dengan personil yang lain. Perbedaan ini dapat mengakibatkan perbedaan semangat dalam bekerja di Kepolisian. Motivasi banyak dipengaruhi oleh emosi. Jika seseorang yang memiliki motivasi tinggi dapat menerima kritik dan saran dengan lapang dada dari luar dan dapat mempersiapkan diri secara matang dengan hal-hal yang akan terjadi di lapangan (Riana et al, 2017). Oleh

karena itu, perlu usaha untuk meningkatkan motivasi kerja anggota Kepolisian khususnya Ditreskrimum Polda Riau untuk meningkatkan prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Publikasi yang telah secara komprehensif menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada suatu institusi (Wahyudi, 2021; Wibawanto et al 2021; Kurniasari et al 2020; Mattinetta et al 2020; Junus dan Suwandi, 2017). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh dan memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

Budaya kerja juga sangat berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di institusi/Kepolisian. Budaya kerja dapat membantu kinerja pegawai dalam menciptakan tingkat motivasi yang besar untuk memberikan kemampuannya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan organisasi (Rohyani, 2015). Semakin kuat budaya kerja suatu organisasi, semakin besar dorongan pegawainya untuk maju bersama dengan organisasi tersebut. Di samping itu, budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas dan wewenangnya (Wahyudi, 2021). Hal ini berhubungan dengan pegawai yang kurang memiliki pemikiran yang bernas untuk berinovasi dan kurangnya kepedulian pegawai untuk melakukan pencermatan, analisis dan perhatian secara detail, serta didukung dengan belum tercapainya hasil yang secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai akibatnya pencapaian kerja diperoleh yang tidak maksimal (Sudiyanto, 2019).

Faktor yang lain juga menyumbang pada kinerja karyawan adalah religiusitas. Religiusitas menggambarkan sesuatu hal yang ada dalam diri kita, yaitu sebagai implementasi kepercayaan kita terhadap Tuhan Yang Maha Esa (Amalia dan Nurkhim, 2019). Religiusitas berdampak pada loyalitas kerja karyawan, dengan internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Nilai ini akan diaktualisasikan dalam perbuatan, tingkah laku sehari-hari dan termasuk dalam dunia kerja (Najiyah, 2017; Arba'ati, 2016). Sedangkan religius Islam dan dunia kerja merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan mulai dari niat bekerja untuk mencari kelimpahan materi di dunia dan juga mencari pahala untuk di akhirat nanti. Religiusitas yang tinggi dapat menjadi motivasi seseorang individu bertindak dengan baik, dengan adanya rasa ketaatan ini, dapat memicu seseorang merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya (Amalia dan Nurkhin, 2019). Tingkat religiusitas seseorang karyawan di dalam suatu instansi sesuai dengan keyakinannya masing-masing, dan akan berdampak pada sikap bagaimana karyawan bekerja. Sikap ini akan berpengaruh pada kemajuan suatu instansi dengan adanya nilai religiusitas yang sudah tertanamkan pada diri individual karyawan dalam bekerja. Selain itu, bekerja merupakan salah satu aplikasi untuk beribadah kepada Allah, maka seyogyanya karyawan memperbaiki niat dalam bekerja dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai religiusitas (Sunanda, 2020). Analisis dari beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Muzakkiyah dan Suharman, 2016); Sunanda, 2020; Zahrah et al 2016; Zahrah et al 2017). Namun penelitian lain menemukan bahwa religiusitas tidak menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Karim dan Aceh, 2017).

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut; 1) untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja, budaya kerja, dan moderasi religiusitas secara parsial terhadap kinerja personel Kepolisian di Ditreskrimum Polda Riau. 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan moderasi religiusitas secara bersama-sama terhadap kinerja personel kepolisian di Ditreskrimum Polda Riau. 3) Untuk mengetahui kemampuan religiusitas dalam memoderasi dari kombinasi variabel motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja personel kepolisian di Ditreskrimum Polda Riau.

## **METODE**

### **Lokasi dan Sampel Kajian**

Kajian ini telah dijalankan di Polisi Daerah Riau (Polda Riau). Penelitian ini melibatkan sebanyak 229 personel kepolisian di Ditreskrimum Polda Riau. Rasional Ditreskrimum dipilih karena tugas bagian ini bersentuhan langsung penyelidikan, penyidikan dan pengawasan penyidikan pada tindak pidana umum dan turun secara langsung ke lapangan di masyarakat.

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian dikembangkan ini menggunakan desain penelitian kuantitatif secara tinjauan menggunakan kuesioner. Teknik penelitian berbentuk survei yang berbentuk metode penelitian non-eksperimen dan digunakan untuk meninjau tentang efektivitas dan penggunaan secara menyeluruh tentang isu dan masalah dari berbagai perseptif tentang motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel. Kelebihan penelitian kualitatif ini dapat mengumpulkan data dengan cepat, menggunakan ukuran sampel yang besar, informasi diperoleh secara langsung dari responden dan potensi untuk menggeneralisasikan keputusan penelitian. Data penelitian diambil dengan menggunakan teknik sensus dengan cara mendatangi secara satu persatu personel di Dit Reskrimum. Jika personel berada di luar jangkauan dilakukan dengan cara menggunakan *google form*. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan software SPSS versi 26.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan berupa satu set kuesioner yang terdiri dari lima bagian. Bagian pertama berisikan informasi tentang profil demografi responden. Bagian kedua mengandung informasi tentang motivasi kerja yang terdiri dari (20 pernyataan). Bagian ketiga mengandung informasi tentang budaya kerja (Sembilan item). Bagian keempat mengandung gambaran informasi tentang moderasi religiusitas (11 item). Bagian kelima berisikan tentang deskriptif kinerja personel kepolisian (11 item). Skala Likert yang digunakan ialah 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Tidak Pasti (TP), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS). Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian, maka dilakukan validasi kepada *expert judgment* dan dosen.

### **Teknik Analisis Data**

Penganalisan data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menjabarkan profil demografi dan gambaran tahap motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel. Analisis menggunakan statistik inferensial untuk menguraikan interpretasi nilai mean atau rata-rata untuk motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel. Analisis inferensial digunakan untuk menguji ujian-t, analisis hubungan antara variabel motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel secara parsial dan simultan, dan korelasi Pearson untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel yang dikaji. Interpretasi kategori kekuatan hubungan koefisien korelasi menggunakan analisis oleh Sugiyono (2012).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Responden**

Demografi responden personel Kepolisian di Ditreskrimum Kepolisian Daerah Riau melibatkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan agama. Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 229 orang. Berdasarkan jenis kelamin, personel Kepolisian di Ditreskrimum didominasi oleh laki-laki dan didapati sebanyak 87,34% (200 orang) dan perempuan sebanyak 12,66% (29 orang). Sementara itu, tingkat pendidikan didominasi oleh Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebanyak 65,94% (151 orang). Tingkat pendidikan lain seperti Strata satu dan strata dua diperoleh informasi masing-masing sebanyak 26,00% (60 orang) dan 7,86% (18 orang). Berdasarkan karakteristik agama, personel Kepolisian di Ditreskrimum diperoleh paling banyak beragama Islam sebesar 88,21% (202 orang).

### Analisis Tingkat Prestasi Kerja Personel

Tingkat motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel dalam melaksanakan tugas di Polda Riau diringkaskan pada Tabel 1. Variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi (4.61) dan variabel kinerja paling rendah (4.48). Walau bagaimanapun kedua variabel ini memiliki kategori tinggi. Secara keseluruhannya nilai rata-rata berturut-turut dari yang paling tinggi hingga paling rendah yaitu motivasi kerja > moderasi religiusitas > budaya kerja > kinerja personel. Nilai semua konstruk didapati pada kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai rerata gabungan semua konstruk kinerja personel dalam melaksanakan perkerjaan kepolisian di Polda Riau diperoleh nilai sebesar 4.53 dengan kategori tinggi.

**Tabel 1. Tingkat motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel**

No	Parameter	Mean	Standar deviasi	Kategori
1	Motivasi kerja	4,61	0,42	Tinggi
2	Budaya kerja	4,50	0,35	Tinggi
3	Moderasi Religiusistas	4,53	0,36	Tinggi
4	Kinerja Personel	4,48	0,41	Tinggi
	Nilai rata-rata	4,53	0,39	Tinggi

### Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas dengan menggunakan uji one-sample Kolmogorov-Smirnov dan dianalisis menggunakan *SPSS for Window Version 26*. Hasil pengujian normalitas terhadap konstruks motivasi, budaya, moderasi religiusitas dan kinerja personel kepolisian ditunjukkan pada Tabel 2. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa nilai signifikasi (2-tailed) untuk variabel motivasi, budaya, moderasi religiusitas dan kinerja personel didapati masing-masing sebesar, 0,081, 0,102, 0,074, dan 0,107. Nilai signifikasi ini didapati  $p > 0.05$ . Ini berarti bahwa semua variabel seperti motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel memiliki data terdistribusi normal.

**Tabel 2. Uji normalitas menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov**

Variabel	Uji Kolmogorov-Smirnov			
	Motivasi Kerja	Budaya Kerja	Moderasi Religiusitas	Kinerja
N	229	229	229	229
Mean	96.734	43.843	53.485	53.214
Standar deviasi	5.989	2.581	3.393	3.599
Signifikan (2-tailed)	0.081	0.102	0.074	0.107

### Pengujian Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Nilai pengujian mutikholinearitas didasarkan pada nilai *variance inflating factor* (VIF) pada model regresi, dimana nilai VIF >1 menunjukkan variabel bebas terdapat multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Analisis mutikholinearitas pada konstruks motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel ditunjukkan pada Tabel 3. Nilai VIF untuk semua variabel diperoleh nilai VIF > 1 dan nilai toleransi mendekati 1. Nilai VIF >1 dan nilai toleransi mendekati 1 dapat diterima (Hair et al 2014). Ini menunjukkan bahwa model regresi berganda ditemukan bebas dari kasus multikolinearitas.

**Tabel 3. Analisis multikolinearitas yang diperoleh dari pengujian toleransi dan VIF**

No	Variabel	Statistik multikolinearitas		Keterangan
		Toleransi	VIF	
1	Motivasi Kerja	0.174	5.762	Bebas multikolinearitas

2	Budaya Kerja	0.180	5.558	Bebas multikolinearitas
4	Moderasi Religiusitas	0.319	3.137	Bebas multikolinearitas

**Analisis Pengaruh Secara Parsial**

Analisis regresi linear parsial dari konstruk motivasi kerja, budaya kerja, religiusitas dan kinerja personel kepolisian diringkaskan pada Tabel 4. Konstruk motivasi kerja juga memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap moderasi religiusitas. Pada hubungan ini didapat nilai signifikansi  $p < 0,05$  ( $t = 19,079$ ), Ini maknanya hubungan motivasi kerja dengan religiusitas disupport dalam kajian ini. Manakala variabel motivasi kerja juga memiliki hubungan positif dengan kinerja personel Kepolisian dan ditemukan nilai signifikansi  $p < 0,005$ , ( $t = 17,558$ ). Sementara itu, variabel budaya kerja juga memiliki hubungan positif dengan religiusitas dan didapati nilai signifikansi  $p < 0,05$  ( $t = 20,288$ ). Ini juga bermakna bahwa hubungan budaya kerja dengan religiusitas didukung dalam kajian ini. Variabel budaya kerja juga ditemukan berpengaruh secara signifikan dan memiliki hubungan positif dengan kinerja personel Kepolisian, dimana nilai signifikansi didapat  $p < 0,05$  ( $t = 16,846$ ). Selain itu, variabel moderasi religiusitas juga memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja personel Kepolisian, dimana nilai signifikansi ditemukan  $p < 0,05$  ( $t = 20,786$ ). Ini artinya hubungan variabel religiusitas dengan variabel kinerja personel didukung dalam kajian ini.

**Tabel 4. Model hubungan regresi linear sederhana dari variabel motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel kepolisian**

Analisis Path	Model	Koefisien tidak standar $\beta$	R <sup>2</sup>	F	t	Sig.	Hasil
Motivasi → Religiusitas	Constant Religiusitas	2,455 1,752	0.616	363,994	19,079	0,000	Didukung
Motivasi → Kinerja	Constant Kinerja	15,162 1,524	0,576	308,278	17,558	0,000	Didukung
Budaya → Religiusitas	Constant Religiusitas	2,283 0,772	0.645	411,603	20,288	0,000	Didukung
Budaya → Kinerja	Constant Kinerja	9,318 0,645	0,556	283,803	16,846	0,000	Didukung
Religiusitas → Kinerja	Constant Kinerja	14,825 0,728	0656	432,077	20,786	0,000	Didukung

Persamaan regresi linear secara parsial terhadap hubungan variabel motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel diringkaskan pada Tabel 5. Persamaan regresi linear untuk konstruks motivasi kerja terhadap kinerja personel kepolisian ditemukan  $y = 1,524X_1 + 15,162$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan konstruks motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja personel sebesar 1,524. Jika konstruks motivasi kerja dalam objek kajian sama dengan nol (0), maka kinerja personel dalam menjalankan tugas sebesar 15,162. Nilai koefisien regresi linear untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai positif. Ini dapat dikatakan bahwa konstruksi motivasi kerja yang dilaksanakan oleh personal Kepolisian pengaruh positif terhadap kinerja personel dalam menjalankan tugasnya. Manakala, persamaan regresi linear untuk konstruks budaya kerja terhadap kinerja personel kepolisian ditemukan  $y = 0,645X_2 + 9,318$ . Nilai persamaan menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel budaya kerja akan diikuti peningkatan variabel kinerja personel kepolisian sebesar 0,645. Jika konstruks budaya kerja dalam objek kajian sama dengan nol (0), maka kinerja personel dalam menjalankan tugas sebesar 9,318. Ini artinya, semakin meningkat budaya kerja dijalankan oleh personel kepolisian, maka semakin meningkat pula, kinerja personel kepolisian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sementara itu, persamaan regresi linear hubungan moderasi religiusitas terhadap kinerja personel didapati  $y = 0,728 Z + 14,825$ . Ini artinya setiap kenaikan satu satuan variabel moderasi religiusitas akan diikuti oleh

peningkatan kinerja personel sebesar 0,728 dalam menjalankan tugasnya. Jika konstruksi moderasi dalam objek kajian sama dengan nol (0), maka kinerja personel dalam menjalankan tugas sebesar 14,825. Jika variabel moderasi religiusitas meningkat, maka meningkat pula kinerja personel kepolisian dalam menjalankan tugasnya.

**Tabel 5. Persamaan regresi linear hubungan antar variabel**

No	Hubungan parameter	Persamaan regresi linear
1	Motivasi kerja → Kinerja personel	$y = 1,524 X_1 + 15,162$
2	Budaya kerja → Kinerja personel	$y = 0,645 X_2 + 9,318$
4	Religiusitas → Kinerja personel	$y = 0,728 Z + 14,825$

**Analisis Pengaruh Secara Simultan**

Analisis linear berganda untuk melihat peranan religiusitas sebagai mediator terhadap kinerja personel ditunjukkan pada Tabel 6. Sebagaimana data diringkaskan tersebut, gabungan variabel motivasi kerja dengan budaya kerja terhadap hubungan dengan kinerja didapat nilai signifikansi  $p < 0,05$  dan diperoleh nilai koefisien analisisnya sebesar 0,721. Ini menunjukkan bahwa gabungan konstruks motivasi kerja dengan budaya kerja efektif berpengaruh terhadap kinerja personel. Manakala, kombinasi variabel motivasi kerja dan budaya kerja dengan religiusitas sebagai mediator terhadap hubungan dengan variabel kinerja personel didapat nilai signifikansi sebesar  $p < 0,05$  dan nilai koefisien analisis diperoleh sebesar 0,738. Ini berarti bahwa kombinasi variabel motivasi kerja dan budaya kerja dengan religiusitas sebagai moderasi efektif menyumbang sebagai mediator terhadap hubungan kinerja personel.

**Tabel 6. Model hubungan regresi linear berganda dari variabel motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas terhadap kinerja personel kepolisian.**

Mediated path	Model	Koefisien tidak standar $\beta$	t	Path coefficient $\beta$ ( $R^2$ )	F	Sig
Motivasi → Budaya → Kinerja Personel	Konstan	14.593	0.006	0.721	295,671	0.000
	Motivasi	0,259	0,761			
	Budaya	0,256	3,078			
Motivasi → Budaya → Kinerja Personel	Konstan	14,679	0,505	0,738	204,478	0,000
	Motivasi	0,285	0,470			
	Budaya	0,385	0,025			
	Religiusitas	0,416	0,944			

Catatan ; Motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), moderasi religiusitas (Z) dan kinerja personel (Y)

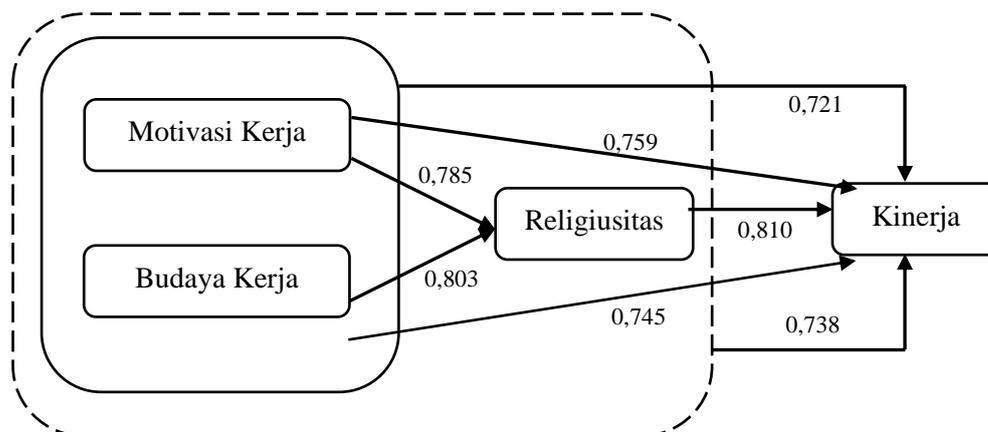
Analisis persamaan regresi linear berganda konstruksi motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas terhadap kinerja personel. Gabungan variabel motivasi kerja dengan budaya kerja terhadap kinerja personel didapat persamaan regresi linear  $y = 0,259X_1 + 0,256 X_2 + 14,593$ . Persamaan regresi linear ini memiliki arti bahwa; 1) jika konstruks motivasi kerja dan budaya kerja dalam objek kajian bernilai sama dengan nol (0), maka kinerja personel kepolisian dalam menjalankan tugas sebesar 14,593. 2) Nilai koefisien X1 (motivasi kerja) sebesar 0,259 menunjukkan nilai positif, ini artinya jika variabel motivasi kerja naik satu satuan, maka terjadi kenaikan kinerja personel sebesar 0,259. 3) Nilai koefisien X2 (budaya kerja) didapat sebesar 0,256 dan memiliki nilai positif. Ini artinya variabel budaya kerja naik satu satuan, maka terjadi kenaikan kinerja personel sebesar 0,513.

Selain itu, kombinasi variabel motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas terhadap kinerja personel diperoleh persamaan linear  $y = 0,285X_1 + 0,385X_2 + 0,426Z + 14.679$ . Persamaan linear ini memiliki makna sebagai berikut; 1) jika gabungan konstruk motivasi kerja, budaya kerja dan moderasi religiusitas dalam objek kajian sama dengan nol (0), maka kinerja personel kepolisian dalam menjalankan tugas sebesar 14,679. 2) Nilai koefisien X1 (motivasi kerja) sebesar 0,285, ini artinya jika variabel motivasi kerja naik satu satuan, maka terjadi kenaikan kinerja personel sebesar 0,285. 3) Nilai koefisien X2 (budaya kerja)

diperoleh sebesar 0,385. Ini artinya jika variabel budaya kerja naik satu satuan, maka terjadi kenaikan kinerja personel sebesar 0,385. 4) Nilai koefisien Z (moderasi religiusitas) didapati sebesar 0,426, nilai ini memiliki makna, jika variabel moderasi religiusitas naik satu satuan, maka terjadi kenaikan kinerja personel sebesar 0,426.

### Analisis Path Kinerja Personel Kepolisian

Analisis pengaruh variabel motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel ditunjukkan pada Gambar 1. Hubungan positif antara motivasi kerja dengan moderasi religiusitas diperoleh sebesar 0,785 dengan kategori kuat. Konstruks religiusitas dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 78,5% dan konstruks lain belum diteliti dalam kajian ini sebesar 21,5%. Hubungan positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja personel sebesar 0,759 dengan kategori kuat. Konstruks motivasi kerja ini mempengaruhi kinerja personel sebesar 75,9 % dan sisanya konstruk lain sebesar 24,1 % yang tidak diteliti dalam kajian ini. Sementara itu, hubungan positif antara budaya kerja dengan moderasi religiusitas sebesar 0,803 dengan kategori kuat. Variabel budaya kerja mempengaruhi moderasi religiusitas sebesar 80,3% dan variabel lain yang tidak diteliti dalam kajian ini sebesar 19,7%. Hubungan positif antara budaya kerja dengan kinerja personel diperoleh sebesar 0,745 dengan kategori kuat. Variabel budaya kerja mempengaruhi kinerja personel sebesar 74,5% dan variabel lain belum diteliti sebesar 25,5%. Hubungan positif antara variabel moderasi religiusitas terhadap kinerja personel didapati sebesar 0,810 dengan kategori kuat dan variabel moderasi religiusitas mempengaruhi kinerja sebesar 81,0 % dan sisanya konstruks sebesar 19% yang belum diteliti dalam kajian ini.



Gambar 1. Estimasi kontribusi motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja terhadap kinerja personel Kepolisian dalam menjalankan pekerjaannya

Pengaruh dari gabungan konstruks motivasi kerja, dan budaya kerja tanpa variabel moderasi religiusitas terhadap kinerja personel kepolisian didapatkan sebesar ( $r^2= 0.721$ ) 72,1 % dan sisa sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam kajian. Sementara itu, analisis secara gabungan variabel motivasi kerja, budaya kerja dan moderasi religiusitas memberikan hubungan positif dan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel. Dimana, gabungan variabel moderasi religiusitas dengan variabel motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja personel kepolisian memberikan pengaruh sebesar ( $r^2=0,738$ ) 73,8% dan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam kajian ini. Berdasarkan nilai pengaruh ini ( $r^2$ ) menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengaruh dari kombinasi variabel motivasi kerja dan budaya kerja yang dimoderasi oleh religiusitas terhadap hubungan dengan kinerja personel kepolisian sebesar 1,7%. Ini berarti moderasi religiusitas secara efektif meningkatkan pengaruh kinerja personel kepolisian Ditreskrim Polda Riau dalam menjalankan tugasnya.

## Pembahasan

Berdasarkan hubungan regresi linear secara parsial variabel motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas terhadap kinerja personil diperoleh nilai signifikansi  $p < 0,05$ . Nilai signifikan ini menunjukkan terdapat hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan. Hasil kajian ini didukung oleh penelitian Kurniasari et al, (2020) dan Siagian, (2018), dimana secara parsial hubungan motivasi kerja dengan kinerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan ( $p < 0,05$ ). Pemberian motivasi kerja pada karyawan dapat mengubah perilaku personel sesuai dengan keinginan lembaga untuk meningkatkan kinerja kerja yang baik. Kajian lain juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan/personel dengan nilai  $p < 0,05$  (Rohyani, 2015; Siagian, 2018; Nurhidaya et al 2019; Bekti 2018). Selain itu, hubungan motivasi kerja dengan moderasi religiusitas juga memiliki hubungan menguatkan dan memiliki hubungan positif (Marpaung et al 2021). Sementara itu, variabel budaya kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan ( $p < 0,05$ ) terhadap variabel moderasi religiusitas dan kinerja personel. Budaya kerja terhadap moderasi religiusitas digunakan sebagai variabel penguat hubungan. Aspek moderasi religiusitas mampu memperkuat dan perlu dipertahankan untuk memastikan peningkatan kinerja personel atau karyawan (Robbie dan Novianti 2020). Selain itu, religiusitas melambangkan identifikasi individu dan komitmennya terhadap nilai-nilai dan prinsip agama. Religiusitas ini mengajarkan seseorang memiliki rasa tugas, kesetiaan, tanggung jawab dan nilai-nilai yang membuat seseorang berkomitmen untuk pekerjaannya (Shaheen et al 2020). Selain itu, hasil kajian ini menunjukkan budaya kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel. Budaya kerja yang positif yang diterapkan pada personel Kepolisian Ditreskrim Polda Riau menyumbang pada lingkungan kerja yang nyaman, sehingga personel kepolisian Ditreskrim Polda Riau merasa memperoleh dorongan kerja yang kuat dan meningkatkan kerjanya. Hasil ini kajian ini memiliki kesamaan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti Muzahar (2022); Sedarmayanti dan Rahadian, (2018); Noverina et al (2020); Mayuddin dan Azhari (2021), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan antara konstruks budaya kerja terhadap kinerja personel atau karyawan.

Analisis korelasi hubungan antara variabel motivasi kerja, budaya kerja, dan moderasi religiusitas terhadap kinerja personel. Hubungan variabel motivasi kerja secara parsial dengan budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel didapati nilai koefisien korelasi dalam range (0,759–0,877) dengan kategori korelasi yang kuat. Hasil penelitian ini didukung oleh Hutajulu et al, (2020) bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap, budaya kerja dan kinerja, tetapi nilai korelasinya pada kategori lemah, dimana nilai koefisien korelasi hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja didapati masing-masing sebesar  $r = 0,342$ ,  $r = 0,252$  dan  $r = 0,337$ . Penelitian lain juga menemukan bahwa konstruks motivasi kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel, dimana konstruk kinerja personel dipengaruhi oleh motivasi kerja ( $r = 0,855$ ) dengan kategori korelasi kuat (Rachmawati, 2017). Kajian ini mengungkapkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, namun nilai koefisien dalam kategori rendah ( $r = 0,362$ ) (Hutajulu et al 2020). Manakala, hubungan variabel moderasi religiusitas dengan kinerja personel didapati nilai koefisien korelasi dengan kategori kuat (0,810). Hasil kajian ini didukung oleh Katman et al (2022) bahwa secara parsial terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel moderasi religiusitas dengan kinerja. Hasil penelitian memberikan indikasi bahwa semakin besar nilai religiusitas, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja. Hal ini dikonstruksikan religiusitas merupakan pengabdian terhadap agama penganutnya, kesolehan, dan kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab terhadap agama (Sudarman et al 2022).

Analisis path, secara parsial kinerja Kepolisian di Ditreskrim Polda Riau dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja masing-masing sebesar 75,9,

dan 74,5%. Konstruks budaya kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 87,0%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaporkan oleh Rachmawati, (2017) dimana, kinerja personel dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 85,5%. Secara simultan variabel motivasi, dan budaya secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja personel sebesar 72,1%. Sementara itu, gabungan motivasi, budaya, dan moderasi religiusitas terhadap kinerja personel didapati pengaruh sebesar 73,8 %. Gabungan moderasi religiusitas dengan motivasi kerja, dan budaya kerja terjadi peningkatan pengaruh terhadap kinerja personel sebesar 1,7%. Ini menunjukkan bahwa moderasi religiusitas memiliki peranan positif dan dapat meningkatkan pengaruh secara simultan dengan motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja personel di Ditreskrim Polda Riau. Hasil penelitian ini didukung oleh Santy dan Abdurrahman (2021), dimana secara simultan variabel motivasi kerja, dan budaya kerja memberikan pengaruh sebesar 79,8% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara itu, moderasi religiusitas efektif meningkatkan pengaruh dari kombinasi variabel motivasi kerja, dan budaya kerja, memberikan pengaruh terhadap kinerja personel kepolisian. Hal ini dikonstruksikan bahwa religiusitas sebagai pengabdian terhadap agama penganutnya, kesolehan, dan kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab terhadap kerja yang dijalankan oleh penganutnya (Sudarman et al 2022). Selain itu, aspek agama mengacukan pada praktik dan pengamalan seseorang dalam menjalankan ajaran agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari-hari yang berlandaskan pada etika dan spiritual agama dalam hubungannya dengan manusia dalam kinerja dan hubungan dengan penciptanya, sehingga meningkatkan kesadaran terhadap kerja yang diamanatkan (Glock dan Stark, 1965).

## KESIMPULAN

Analisis hubungan variabel motivasi kerja, budaya kerja, dan moderasi religiusitas terhadap kinerja personel kepolisian di Ditreskrim Polda Riau telah dijalankan. Pengaruh hubungan motivasi kerja, budaya kerja, moderasi religiusitas dan kinerja personel kepolisian dianalisis secara parsial ditemukan nilai signifikansi  $p < 0,05$ . Ini menunjukkan adanya hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan hubungan antara motivasi kerja–religiusitas dan motivasi kerja–kinerja personel kepolisian. Selain itu, terdapat hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan ( $p < 0,05$ ) hubungan antara variabel budaya kerja–moderasi religiusitas, budaya kerja–kinerja personel, dan moderasi religiusitas–kinerja personel kepolisian. Ini berarti bahwa hubungan budaya kerja–disiplin kerja, budaya kerja–moderasi religiusitas, budaya kerja–kinerja personel dan moderasi religiusitas–kinerja personel kepolisian didukung dalam kajian ini.

Selanjutnya, berdasarkan analisis secara simultan, gabungan konstruk motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja personel menghasilkan nilai signifikansi  $p < 0,05$ . Sementara itu, gabungan variabel motivasi kerja, budaya kerja dan moderasi religiusitas terhadap hubungan variabel kinerja personel juga menghasilkan nilai signifikansi  $p < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa variabel moderasi religiusitas dianalisis efektif berkontribusi sebagai mediator terhadap kinerja personel kepolisian dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Sementara itu, religiusitas mampu memoderasi hubungan dari gabungan motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja personel kepolisian. Analisis secara simultan variabel motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja personel tanpa dimoderasi oleh religiusitas dan didapati pengaruh sebesar 72,1 %, sedangkan dimoderasi oleh religiusitas memberikan pengaruh sebesar 73,8%. Ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengaruh konstruks moderasi religiusitas terhadap kinerja personel. Ini artinya moderasi religiusitas berhasil memoderasi secara efektif meningkatkan pengaruh dari kombinasi motivasi kerja, dan budaya kerja, kerja terhadap kinerja personel kepolisian Ditreskrim dalam menjalankan tugasnya di Polda Riau.

## REFERENSI

- Aktarina, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, vol. 12, No. 3.
- Amalia, U. T., & Nurkhin, A. (2019). Dimensi Diamond Fraud Dan Penggunaan Smartphone Terhadap Academic Fraud Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 1-17.
- Arba'ati, A. R. (2016). *Pengaruh Religiusitas, Motivasi Dan Persepsi Nilai Terhadap Loyalitas Nasabah Dalam Menggunakan Produk Bank Syariah* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Bekti, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29(1), 50-60.
- Churniawati, N. (2021). Pengaruh disiplin dan masa kerja terhadap loyalitas kerja dengan religius sebagai variabel moderasi (study kasus pada karyawan PT Miswak Utama). *Jurnal Transparan STIE Yadika Bangil*, 13(1):17-24
- Hendro, O., Priyanto, M., & Marlibatubara, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepolisian di Polres Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*, 1(1); 93-104.
- Heryatno, H., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Religiusitas Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Studies and Research*, 2(1), 723-730.
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The centrality of religiosity scale (CRS). *Religions*, 3(3), 710-724
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of environment and Management*, 2(1), 44-52.
- Junus, S. R., & Suwandi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(2);
- Katman, M. N., Pradana, M. R., & Masse, R. A. (2022). Pengaruh Insentif dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 20-26.
- Kurniasari, R., Bilgah, B., Lukitasari, A., & Joesah, N. (2020). Analisis pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dengan disiplin kerja pada pengadilan agama Depok Jawa Barat. *Jurnal Akrab Juara*, 5(4), 168-181.
- Marpaung, M., Ridwan, M., Sriani, S., & Silalahi, P. R. (2021). Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut. *Ekonomi Islam*, 7(02), 669-678
- Mattineta, M., Zakaria, Z., Idrus, A., & Suratini, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resort (POLRES) Yahukimo. *The Journal of Business and Management Research*, 3(1), 309-318.
- Mertayasa, I. K., & Wijaya, P. Y. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 385-396.
- Mubarok, H., & Syahbudi, M. (2023). Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Bank Muamalat KCU Medan Balaikota. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 5990-6001.
- Murthy, Y. C., Prasetyo, I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal

- Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 176-187.
- Muzahar, M. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel Kepolisian dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediator. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 452-459.
- Muzakkiyah, N., Suharman, 2016. Religiusitas, Penyesuaian Diri dan Subjektive Well Being. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. 5(1): 28-38
- Najiyah, F. (2017). Pengaruh nilai-nilai religiusitas terhadap loyalitas kerja agency pada PT. Takaful Umum cabang Surabaya. *Oeconomicus Journal Of Economics 2.1*, 26-44.
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177-186.
- Nurhidayah, V., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bakorwil Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 559-571.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara RI. 2012. *Mutasi anggota kepolisian negara Republik Indonesia*. Nomor 16. Jakarta
- Rachmawati, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas dalam Mewujudkan Pertahanan Negara. *Strategi Pertahanan Udara*, 3(1). 27-63
- Robbie, R. I., & Novianti, K. R. (2020). Exploring the Role of Religiosity in Moderating Employee Commitments in Islamic Banking (Study at Sharia Banks in East Java, Indonesia). *Tsaqafah*, 16(1), 21-34
- Rohyani, I. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Iklim Organisasi dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Seretariat Daerah Kabupaten Kebumen. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 14(2), 68-89.
- Santy, N.A.M., Abdurrakhman, M. Z. (2021). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor pada dinas pertanian kabupaten hulu sungai selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(3), 300-319.
- SDM Polda Riau. 2020. *Data perkara pelanggaran kode etik profesi*. Biro Sumber Daya Manusia, Polda Riau. Pekanbaru
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Shaheen, S., Zulfiqar, S., Saleem, S., & Shehazadi, G. (2020). Does organizational cronyism lead to lower employee performance? Examining the mediating role of employee engagement and moderating role of islamic work ethics. *Frontiers in Psychology*, 11, 579560.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sat nusapersada tbk batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 1-18.
- Solikin, S. (2019). Pengaruh peran kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada POLSEK Trimurjo Polres Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(1).
- Sudarman, L., Jejen, L., & Husriah, H. (2022). Peran Religiusitas dan Word Of Mouth terhadap Keputusan Nasabah dalam Memilih Bank Syariah Indonesia dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 1-8.
- Sudiyanto, T. (2019). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1).

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi kasus pada waroeng spesial sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20-36.
- Tejo, G. A. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 437.
- Wahyudi, R. (2021). *Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa). Kebumen.
- Wibawanto, Y. T., Razak, M., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research*, 1(1), 39-46.
- Zahrah, N., Hamid, S. N. B. A., Rani, S. H. B. A., & Kamil, B. A. B. M. (2017). The Mediating Effect of Work Engagement on The Relationship Between Islamic Religiosity and Job Performance. *Global Business and Management Research*, 9(1s), 271.
- Zahrah, N., Norasyikin, S., Abdul, B., Binti, S. H., Rani, A., Akmal, B., & Mustafa, B. (2016). The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 710-16.