



DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i3>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Hubungan Motivasi Religius dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene

Muhammad Syihabuddin Taufiq<sup>1</sup>, Hendrawan<sup>2</sup>, Rahmatullah<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Sulawesi Barat, Indonesia, [m.syihabuddintaufiq@unsulbar.ac.id](mailto:m.syihabuddintaufiq@unsulbar.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Sulawesi Barat, Indonesia, [hendrawan@unsulbar.ac.id](mailto:hendrawan@unsulbar.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Sulawesi Barat, Indonesia, [rahmatullah@unsulbar.ac.id](mailto:rahmatullah@unsulbar.ac.id)

Corresponding Author: [m.syihabuddintaufiq@unsulbar.ac.id](mailto:m.syihabuddintaufiq@unsulbar.ac.id)

**Abstract:** *This research aims to analyze the relationship between religious motivation and work stress of an officer that can influence his performance that presents complex problems. It is hoped that this can provide important information in the context of bureaucratic reform towards good governance. measure the extent to which religious motivation and work stress influence performance, considering that motivation and stress have different influences on performance. This research uses a quantitative descriptive method by combining data from informants' calculations with scientific narratives in the context of religious motivation and stress management.*

**Keyword:** *Motivation, Stress, Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi religius dan stress kerja seorang aparatur bisa mempengaruhi kinerjanya yang memiliki permasalahan yang kompleks, hal tersebut diharapkan bisa memberikan informasi penting dalam rangka reformasi birokrasi untuk menuju good governance penelitian ini juga mencoba mengukur seberapa jauh motivasi religius dan stres kerja mempengaruhi kinerja mengingat motivasi dan stres yang memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggabungkan antara data hasil penghitungan informan dengan narasi ilmiah dalam lingkup motivasi religius dan manajemen stress.

**Kata kunci:** Motivasi, Stres, Kinerja

### PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan garda terdepan pengelolaan Negara karena berkenaan langsung dengan masyarakat yang merupakan manifestasi dari perumusan kebijakan-kebijakan pemerintah yang dituangkan dalam undang-undang, pemeraturan pemerintah serta peraturan lainnya yang merupakan arah pelayanan publik. Pelayanan publik di Indonesia membutuhkan formasi teori yang baru agar proses implemetasi menjadi tidak monoton, salah

satu yang menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan publik adalah kurangnya motivasi dari diri dan juga manajemen stres kerja yang buruk dari masing-masing ASN

Indonesia misalnya, nilai religiusitas ini menjadi penting untuk dilihat kaitannya dengan motivasi pelayanan publik karena setiap manusia memiliki nilai religiusitas yang berimplikasi pada perilaku setiap hari. Pengaruh etika Islam dan motivasi kerja terinternalisasi pada pegawai menempatkan seorang pekerja lebih mendahulukan prestasi, dedikasi dan profesionalisasi diri. Seorang pegawai akan selalu dihadapkan pada kewajiban yang harus selalu tinggi etika dalam bekerja dan hak yang kemudian menjadi motivasi dalam bekerja. Pada artikel ini, menjelaskan bahwa paradigma spiritualistik mendorong potensi manusia untuk bekerja lebih produktif dan lebih positif untuk mencapai hasil kerja yang religius.

Beberapa alasan mengapa motivasi pelayanan publik menurun antara lain : dalam jurnal (Adha, Qomariah, and Hafidzi 2019) mengemukakan bahwa Hasil pengujian penelitian variabel motivasi kerja, membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah terbentuk, karena sebagian besar karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah menjadi pegawai negeri sipil. Kemudian dalam (Harras 2019) mengemukakan bahwa hal yang perlu diperhatikan adalah motivasi internal.

Sementara, Stres yang dialami oleh pegawai juga menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap kualitas kerjanya. Stres dalam organisasi pelayanan sangat berbeda dengan stress yang dialami oleh pegawai di sektor lainnya karena organisasi pelayanan bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada manusia untuk dapat berfungsi sosial. Salah satu karakteristik dari organisasi pelayanan adalah relasi staf dengan klien yang menjadi kegiatan utama dalam organisasi, sehingga ini akan menentukan kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan dan juga keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini akan menuntut pegawai untuk memberikan pelayanan maksimal.

Terdapat beberapa alasan mengapa stres yang dirasakan pegawai sangat mempengaruhi kerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, contohnya pada jurnal (Wahyudi et al. 2023) mengemukakan bahwa hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai bagian pelayanan pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung. Hal ini membuktikan betapa urgennya untuk tetap memperhatikan tingkat stres yang dirasakan pegawai karena dapat mempengaruhi tindakan dan perilaku mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

Motivasi internal dan manajemen stres yg baik adalah kunci dari tercapainya kinerja yang sesungguhnya. Jika motivasi internal telah lahir pada diri setiap pegawai akan bekerja secara profesional dan menjunjung nilai-nilai integritas. Dan jika manajemen stres terjaga maka akan tercipta pegawai yang tangguh, tahan terhadap tekanan, dan senantiasa berusaha memberikan pelayanan dan kinerja yang prima. Namun seiring berjalannya waktu permasalahan kinerja pegawai masih rendah, Pencapaian kinerja pegawai disebabkan oleh adanya faktor kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang sering dibahas dikalangan para ahli psikologi perusahaan dan manajemen. Hal ini dapat dilihat beberapa indikator seperti pegawai merasa bahagia selama bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat, kemudian adanya sikap saling menghargai antara sesama rekan kerja maupun sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada setiap pegawai serta kemampuan pegawai dalam mengatasi kejenuhan dalam bekerja (Rafiie, Azis, and Idris 2018) kinerja seseorang dalam memberikan pelayanan kepada publik sangat ditentukan oleh pemahaman religious seseorang Pemahaman keagamaan, ragam ekspresi dan pengalaman sosial para penganut agama memiliki dinamika yang kompleks, terlebih pada era postmodern yang ambigu dan unpredictable ini. Suasana ketidakpastian itu membuat banyak orang mengalami kesulitan dalam memahami eksistensi diri dengan lingkungan yang terus berubah. Sebagian orang teralienasi, sebagian lagi tidak kuasa bertarung dengan kerasnya kehidupan.

Namun sebagian orang yang memiliki motivasi diri dan keagamaan yang kuat, mereka tetap bertahan dan terus berjuang dengan tegar. (Ansari et al. 2020), Keberagamaan atau religiusitas mewujud dalam berbagai sisi kehidupan. Ia merupakan kesatuan unsur-unsur religious), yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang beragama (being dan bukan sekadar mengaku mempunyai agama (having religion).

Motivasi dan stres merupakan dua hal yang sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang, karena motivasi merupakan antithesis dari stress dimana indikator motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai namun pada saat yang sama stres merupakan dasar menurunnya kinerja seorang pegawai, kementerian agama dipilih sebagai lokus penelitian mengingat kompleksitas pekerjaan yang berkaitan dengan keagamaan serta latar belakang pegawai yang mayoritas diisi oleh para sarjana agama. Berangkat dari pengetengahan latar belakang diatas dan uraian mengenai kompleksitas masalah maka peneliti mengajukan penelitian yang berjudul “Hubungan Motivasi Religius dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majene”

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di Kementerian Agama Majene Sulawesi Barat. Waktu pelaksanaan penelitian yaitu pada bulan Mei hingga Desember tahun 2024. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi yaitu untuk mengetahui hubungan antar variabel. Metode Pengumpulan Data yaitu kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, persentase dan analisis korelasi sederhana,. Semua data dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS 21

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam dunia kerja, menjaga tiga pilar hubungan, yaitu hubungan manusia dengan Tuhan (habluminallah), hubungan manusia dengan sesama manusia (hablumminannas), dan hubungan manusia dengan lingkungan (hablum minal 'alam), merupakan aspek penting yang saling berpengaruh dalam menciptakan keseimbangan dan kesuksesan kinerja di tempat kerja. Ketiga hubungan tersebut dengan Tuhan, sesama manusia, dan lingkungan memainkan peran krusial dalam menciptakan kinerja yang optimal di tempat kerja. Keharmonisan antara aspek spiritual, sosial, dan lingkungan menciptakan suasana kerja yang seimbang dan mendukung produktivitas, inovasi, serta kesejahteraan karyawan. Keseimbangan ini tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek berupa peningkatan kinerja, tetapi juga jangka panjang berupa kesejahteraan yang berkelanjutan bagi karyawan dan organisasi.

Berdasarkan hasil olah data indikator Hubungan manusia dengan Tuhan pada Kementerian Agama Kabupaten Majene Sulawesi Barat menunjukkan persentase sebesar 95%. Menjaga hubungan yang baik antara manusia dan Tuhan, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja seseorang di tempat kerja yang dalam Islam disebut habluminallah. hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Amin 2020). bahwa motivasi keagamaan adalah sesuatu yang ada pada individu atau seseorang yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan keilahian, penghargaan, pemahaman dan praktik doktrin atau kepercayaan agama yang terkandung dalam agamanya. Penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja, termasuk hubungan dengan Tuhan, memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan makna pekerjaan yang dirasakan. (Muhammad Ali, Prasetya, and Halili 2022). Islam berkembang melalui kedisiplinan serta semangat dakwah para penyebar ajarannya. Para tokoh utama dalam penyebaran ajaran tersebut ialah para nabi dan rasul Allah. Oleh karena itu, sebagai seorang muslim, kita haruslah mengikuti jejak pengajaran beliau-beliau dan mengamalkan apa yang telah dipahami dalam kehidupan sehari-hari

Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi dan apakah hubungan tersebut dipengaruhi oleh faktor gender.

Hubungan spiritual yang kuat mempengaruhi perilaku, etos kerja, dan motivasi intrinsik, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki hubungan spiritual yang kuat cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Mereka memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah atau tanggung jawab moral, sehingga bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat. Ini juga mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, karena mereka percaya bahwa Allah mengawasi semua perbuatan mereka.

Berikutnya pada indikator hubungan manusia dengan manusia, berdasarkan hasil olah data pada Kementerian Agama Kabupaten Majene Sulawesi Barat menunjukkan persentase sebesar 90 %. tercipta interaksi sosial yang baik, kerjasama, dan rasa empati dapat meningkatkan suasana kerja yang lebih harmonis, produktif, dan efisien. Hubungan yang baik antara sesama karyawan membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang penuh dengan kepercayaan, penghargaan, dan rasa hormat membuat karyawan lebih nyaman dan bahagia dalam bekerja, sehingga mereka lebih fokus dan produktif. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari (Andriyani 2013). Secara konseptualnya motivasi dikaitkan dengan dorongan dari dalam diri seseorang, yaitu suatu tenaga yang menggerakkan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses motivasi bermula apabila seseorang mengenal pasti keinginan atau keperluannya. Apabila terwujud keinginan atau keperluan ini, ketidakseimbangan dalam dirinya akan terhasil. Ketidakseimbangan ini adalah dorongan yang akhirnya membentuk suatu motif atau dorongan. Seseorang mencoba mengurangi ketidakseimbangan tersebut melalui tindakan yang dapat memenuhi motifnya. Penelitian ini membahas pentingnya kolaborasi tim yang baik dalam mendorong inovasi dan kreativitas, serta dampak positif dari menjaga hubungan interpersonal dalam tim. Serta (Haq Azhar 2018) Banyak para ahli mengemukakan pengertian motivasi dengan berbagai sudut pandang mereka masing-masing. Namun intinya sama, yakni sebagai suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang kedalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu

Berikutnya pada indikator hubungan manusia dengan lingkungan berdasarkan hasil olah data pada Kementerian Agama Kabupaten Majene Sulawesi Barat menunjukkan persentase sebesar 81%. Hubungan yang baik antara manusia dan lingkungan, membawa pengaruh yang positif dalam lingkungan kerja hal tersebut dikenal dengan *hablum minal 'alam*, tidak hanya berdampak positif bagi kelestarian alam, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kinerja dan kesejahteraan di tempat kerja. Lingkungan yang sehat dan terjaga dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif, nyaman, dan mendukung performa optimal. Lingkungan yang baik dapat memicu kreativitas dan inovasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di tempat yang memperhatikan kelestarian alam dan lingkungan cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan lebih produktif dalam memberikan solusi kreatif. Hal ini terutama berlaku di tempat kerja yang mengintegrasikan elemen alam, seperti ruang hijau atau area kerja terbuka dengan pemandangan alam. Sejalan dengan hasil penelitian dari Sejalan dengan penelitian yang dilakukan di sebuah sekolah oleh (Syafira Salsabila 2024). Bahwa rendahnya hasil belajar IPA disebabkan kurangnya motivasi belajar siswa, masih rendahnya karakter religius saat kegiatan berdoa dan masih rendahnya karakter kerja keras dalam kegiatan pembelajaran. Studi ini mengeksplorasi bagaimana lingkungan yang terjaga di tempat kerja memengaruhi perilaku manusia dan kinerja, termasuk pengurangan stres dan peningkatan kesejahteraan. lebih lanjut (Al Fadli and Mushafanah 2024) bahwa Motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak dalam membangkitkan diri dalam psikologi seseorang yang menumbuhkan kegiatan belajar, sehingga tujuan yang sudah direncanakan dapat tercapai dengan maksimal. Studi ini mengungkapkan bahwa karyawan yang terlibat dalam perilaku pro-

lingkungan di tempat kerja lebih puas dengan pekerjaannya, yang juga berdampak positif pada kinerja dan loyalitas.

Lingkungan kerja yang terjaga dengan baik, baik secara fisik maupun psikologis, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kesehatan, kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Penerapan strategi yang menjaga hubungan manusia dengan lingkungan juga akan mendorong produktivitas serta komitmen yang lebih besar dari karyawan.

Salah satu cara tercepat dalam mendeteksi seseorang terindikasi stress atau tidak adalah dengan melihat gejalanya. Terdapat gejala-gejala yang menjadi indikasi seseorang mengalami stress, yaitu dapat dilihat melalui gejala psikologis, gejala fisik dan gejala perilaku. Pada Dinas , indikasi stress pada Kementerian Agama Kabupaten Majene Sulawesi Barat terlihat rendah. Gejala dengan persentase terendah dapat dilihat dari gejala psikologis yang dialami pegawai. Berdasarkan teori dari (Robbins 2018) yang mengatakan bahwa stres dapat dari dari gejala psikis, Termasuk dalam gejala-gejala psikis diantaranya adalah timbul kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung, perasaan frustrasi, mudah marah, emosi menjadi sensitif dan hiperaktif, kemampuan berkomunikasi secara efektif menurun, menarik diri dan depresi, merasa terisolir dan terasing, muncul kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual, kemampuan konsentrasi berkurang, spontanitas dan kreativitas menghilang. Penelitian dari (Amanda 2023) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan mental terhadap kualitas kinerja. Artinya semakin tinggi gejala psikis dirasakan oleh pegawai, maka semakin mempengaruhi kualitas kinerja mereka. Gejala ini tidak begitu dirasakan oleh para pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Majene Sulawesi Barat . Hal ini dapat disebabkan karena adanya manajemen stres yang baik, diantaranya seperti mengerjakan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku, pembagian pekerjaan yang jelas dan sesuai, kesederhanaan proses kerja, termasuk istirahat dari pekerjaan ketika waktu ibadah telah tiba yang akhirnya membuat indikasi stres kerja secara psikologis pada Kementerian Agama Kabupaten Majene Sulawesi Barat masuk dalam kategori rendah.

Gejala stres berikutnya dapat dilihat dari gejala fisik yang dialami pegawai. Menurut (Robbins 2018), bahwa tingkat stress dapat dilihat dalam gejala-gejala fisik antara lain adalah sakit kepala, nyeri otot, sakit punggung, selalu merasa lelah, kurang gairah, nafsu makan hilang atau selalu ingin makan, jantung berdebar-debar, sering buang air kecil, tekanan darah tinggi, sulit tidur/insomnia, tidur berlebihan, berkeringat berlebihan. Pekerjaan yang monoton, lingkungan kerja yang tidak sehat bisa jadi penyebab utama tingginya gejala fisik. Gejala fisik yang ditunjukkan oleh pegawai masuk dalam kategori rendah yaitu sebesar 32%. Lingkungan kerja yang senantiasa terjaga dan bersih, serta fasilitas kantor yang lengkap, terawat dan memadai, menjadi faktor utama rendahnya stres kerja secara fisik yang dirasakan oleh pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ela Nurdiawati and Nina Atiatunnisa 2018) ada hubungan antara stres kerja secara fisiologis dengan kinerja karyawan. Maka, apabila stres kerja fisiologis meningkat, maka kinerjanya akan menurun dan sebaliknya.

Indikasi stress berikutnya adalah gejala perilaku dengan presentase sebesar 37%. Menurut (Robbins 2018) bahwa stress dapat terlihat dari gejala-gejala perilaku diantaranya adalah bermalas-malasan dan berupaya menghindari pekerjaan, kinerja dan produktivitas kerja menurun; ketergantungan pada alkohol meningkat, melakukan sabotase pada pekerjaan, makan berlebihan sebagai upaya pelarian diri dari masalah, mengurangi makan sebagai bentuk perilaku penarikan diri dan mungkin berkombinasi dengan depresi, kehilangan selera makan dan menurunnya berat badan, hubungan yang tidak harmonis dengan teman dan keluarga. Gejala - gejala tidak begitu dirasakan oleh pegawai pada kantor Kementrian Agama Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini utamanya disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan relatif tidak begitu banyak dan cukup sederhana sehingga pegawai jarang menunda-nunda pekerjaan, tidak bersantai-santai pada jam kerja sehingga tidak membiarkan pekerjaan

menumpuk. Keharmonisan yang terjalin antar pegawai baik secara vertikal maupun horisontal juga menjadi bukti yang mendukung rendahnya persentase stres kerja dari gejala perilaku.

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja yang tunjukkan pegawai masuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat terlihat dari indikator kinerja yang pertama yaitu kualitas yaitu sebesar 82%. Penyebab utama tinggi kinerja pada indikator kualitas diantaranya adalah kesesuaian antara penempatan dan juga spesifikasi jurusan pegawai sehingga pemahaman pekerjaan yang dilakukan juga tinggi. senantiasa melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP atau prosedur yang sudah ditentukan sehingga waktu yang digunakan efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Miner dalam (Sudarmanto 2015) bahwa kualitas adalah salah satu indikator yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui pemahaman dan penguasaan tugas, kemampuan dalam memecahkan masalah, ketelitian dalam memecahkan masalah, efisiensi waktu tenaga dan biaya, ketekunan dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution 2020) bahwa secara parsial Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi kualitas kerja pegawai, maka semakin tinggipula kinerja yang dihasilkan.

Indikator selanjutnya adalah kuantitas yang juga masuk dalam kategori tinggi. Miner dalam (Sudarmanto 2015) mengatakan bahwa kinerja akan dipengaruhi kuantitas yang ditunjukkan pegawai melalui kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan. Hal ini sesuai dengan yang dilaksanakan oleh para pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat dimana pegawai senantiasa melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP atau prosedur yang sudah ditentukan sehingga waktu yang digunakan efektif dan efisien. Ini menunjukkan bahwa mereka mampu mengerjakan pekerjaan mencapai target kerja yang telah ditentukan yang akhirnya berdampak pada hasil kinerja yang tinggi pada indikator kuantitas. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendri 2013) bahwa variabel kuantitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat kuantitas kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Indikator kinerja yang juga tinggi selanjutnya adalah ketetapan waktu dengan persentase sebesar 89%. Miner dalam (Sudarmanto 2015) mengatakan bahwa kinerja akan dipengaruhi oleh ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam kehadiran, ketepatan waktu dalam istirahat dan pulang kerja, dan tingkat kehadiran. Hal ini sesuai yang ditunjukkan oleh para pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Para pegawai jarang menunda pekerjaan untuk menghindari penumpukkan berkas, dan juga tepat dalam perihal kehadiran dan waktu pulang kerja berdasarkan data absensi pegawai sehingga membuat hasil kinerja pada indikator ketepatan waktu juga masuk dalam kategori tinggi.

Uji Korelasi Motivasi Religius dan Kinerja

**Tabel 1. Uji Korelasi X1**

		motivasi religius	kinerja pegawai
Motivasi religius	Pearson Correlation	1	<b>.873**</b>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
kinerja pegawai	Pearson Correlation	<b>.873**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

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

Koefisien korelasi Pearson Product Moment antara Motivasi Religius (X1) terhadap kinerja pegawai (X1) adalah sebesar 0,873 , dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi religius maka akan diikuti dengan tingginya kinerja pegawai. Hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan karena nilai sig..Sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 (5%) .

Uji Korelasi Stres dan Kinerja Pegawai

**Tabel 2. Uji Korelasi X2**

		stres kerja	kinerja pegawai
stres kerja	Pearson Correlation	1	<b>-.662**</b>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
kinerja pegawai	Pearson Correlation	<b>-.662**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

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

Koefisien korelasi Pearson Product Moment antara stres (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai adalah sebesar -0,662 , dengan arah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan diikuti dengan rendahnya kinerja pegawai. Hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan karena nilai sig..Sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 (5%) . hasil ini sesuai dengan penelitian dari (Arwidiana and Citrawati 2023) yang berjudul Hubungan stres kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa antara stress kerja dengan kinerja ada hubungan yang signifikans. apabila tingkat stress yang rendah, maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur Oktaviani et al. 2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Karyawan yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang sifatnya negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Apabila stress kerja yang rendah, kinerja karyawan meningkat, tetapi jika stress kerja yang meningkat, kinerja karyawan akan menurun .

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi religius mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi religius yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan Stres kerja mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan

**REFERENSI**

Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap.” *Jurnal Penelitian Ipteks* 4(1): 47–62.  
[http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109/1736](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736).

- Amanda, Amalia. 2023. "Pengaruh Kesehatan Mental, Tekanan Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Disnakertrans Tulungagung Title in English : The Influence Of Mental Health, Workload Pressure, And Job Stress On Employee Performance Quality At Disnakertr." 1(5): 13–21. <https://lgdpublishing.org/index.php/birev>.
- Amin, Muhammad. 2020. "Hubungan Motivasi Religius Dengan Peningkatan Prestasi Belajar Peserta Didik." *Inspiratif Pendidikan* 9(1): 31. doi:10.24252/ip.v9i1.13752.
- Andriyani, Juli. 2013. "Terapi Religius Sebagai Strategi Peningkatan Motivasi Hidup Usia Lanjut." *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah* 19(2): 34–35. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/article/view/104>.
- Ansari, Mohd Yousuf et al. 2020. "Spatiotemporal Clustering: A Review." *Artificial Intelligence Review* 53(4): 2381–2423. doi:10.1007/s10462-019-09736-1.
- Arwidiyana, Dewa Putu, and Ni Ketut Citrawati. 2023. "Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Cakrawarti* 6(1): 122–29. doi:10.47532/jic.v6i1.809.
- Ela Nurdiawati, and Nina Atiatunnisa. 2018. "Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Psikologis Dan Perilaku Kinerja Karyawan." *Faletahan Health Journal* 5(3): 118–24. <https://media.neliti.com/media/publications/278510-hubungan-stres-kerja-fisiologis-stres-ke-dc981d1e.pdf>.
- Al Fadli, Ahmad Asyrof, and Qoriati Mushafanah. 2024. "Analisis Peran Orang Tua Dalam Motivasi Belajar Peserta Didik Kelas V." *Jurnal Inovasi, Evaluasi dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 4(2): 210–16. doi:10.54371/jiepp.v4i2.437.
- Haq Azhar. 2018. "Motivasi Belajar Dalam Meraih Prestasi." *Jurnal Pendidikan Islam Vicratina* 3(1): 193–214.
- Harras, H. 2019. "Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai." *Scientific Journal of REFLECTION: Economic, Accounting, Management & Business* 2(2): 141–50. doi:10.5281/zenodo.2628296.
- Hendri, Edduar. 2013. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 10(3): 23–42. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download/3621/3375/6347>.
- Muhammad Ali, Benny Prasetya, and Heri Rifhan Halili. 2022. "Pengaruh Pola Asuh Dan Motivasi Orang Tua Terhadap Pembentukan Karakter Religius Siswa Mi Miftahul Jannah." *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan* 13(2): 20–29. doi:10.47435/al-qalam.v13i2.692.
- Nasution, Siti Lam'ah. 2020. "Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7(2): 88–94. doi:10.36987/ecobi.v7i2.1788.
- Nur Oktaviani, Devina, Nur Irmayanti, Fakultas Psikologi, and Universitas Wijaya Putra. 2021. "Oktaviani & Nur Irmayanti Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 20 Jurnal Psikologi Wijaya Putra Vo2." (1): 20–27.
- Rafiie, D S, N Azis, and S Idris. 2018. "... , Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama ...." *Jurnal Magister Manajemen* 2(1): 36–45. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10240>.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior Edisi 16*. Indonesia: Jakarta : Salemba Empat., 2018.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015.
- Syafira Salsabila, Muhsinah Annisa2. 2024. "Meningkatkan Motivasi Dan Karakter Wasaka

Menggunakan Model.” 09(September).

Wahyudi, Heru, Driya Wirawan, I. Wayan Suparta, and Widia Anggi Palupi. 2023. “Determinants of Indonesia’s External Debt 31 Years.” *WSEAS Transactions on Business and Economics* 20: 1802–11. doi:10.37394/23207.2023.20.158.