

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Bab ini memuat dan mengkaji beberapa tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan peran persepsi antikorupsi dalam memediasi pengaruh pembangunan zona integritas, religiositas dan kebijakan publik terhadap kinerja pegawai pada unit kerja yang sudah menerapkan pembangunan zona integritas di lingkungan Pemerintah Kota Banjar.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia (*human resources management*) dapat dipahami sebagai rangkaian sistematis aktivitas dalam organisasi yang bertujuan menarik, memelihara, dan mengembangkan tenaga kerja berkualitas. Dalam hierarki organisasional, pihak manajerial mengemban peran krusial untuk memberikan arah dan bimbingan kepada tiap individu agar bersinergi mencapai sasaran kolektif yang telah ditetapkan. Ini termasuk merumuskan pendekatan strategis dalam mengembangkan sistem MSDM yang efektif dan efisien.

Jika ditelaah dari perspektif fundamental, fungsi esensial dari departemen MSDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang memaksimalkan kepuasan para pengelola perusahaan. Kondisi ini, pada gilirannya, berpotensi menghasilkan dampak positif terhadap nilai perusahaan (*company value*) dalam spektrum waktu baik segera maupun jangka panjang.

Untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai MSDM, berikut diformulasikan dan dirujuk definisi yang dikemukakan oleh para akademisi dan praktisi:

Menurut Kasmir dalam (Rahardjo, 2023), memandang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai rangkaian proses terstruktur dalam mengelola aspek kemanusiaan. Definisi ini merangkum berbagai aktivitas mulai dari tahap awal perencanaan, proses rekrutmen, mekanisme seleksi, program pelatihan, pengembangan kapasitas, strukturisasi kompensasi, perencanaan jalur karier, sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, pengelolaan relasi industrial, hingga prosedur pemutusan hubungan kerja. Keseluruhan rangkaian aktivitas tersebut diarahkan untuk mencapai dua tujuan strategis: mewujudkan sasaran perusahaan dan meningkatkan taraf kesejahteraan para pemangku kepentingan. Sementara itu, Bintoro & Daryanto (2017) mengkonseptualisasikan MSDM sebagai suatu disiplin ilmu atau metodologi dalam pengaturan relasi dan fungsi sumber daya yang dimiliki individu secara baik untuk dioptimalkan dalam rangka pencapaian tujuan kolektif yang melibatkan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam perspektif yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001), MSDM diartikulasikan sebagai suatu pendekatan dalam pengelolaan problematika kemanusiaan yang didasarkan pada tiga prinsip fundamental, yaitu:

1. Dalam ekosistem organisasi/perusahaan, faktor manusia menduduki posisi istimewa sebagai aset paling bernilai dan vital. Hal ini dikarenakan trajektori keberhasilan sebuah lembaga sangat bergantung pada kualitas

kompetensi yang dimiliki oleh elemen manusia di dalamnya;

2. Tingkat keberhasilan organisasi akan mengalami peningkatan substansial ketika kebijakan, prosedur operasional, dan perangkat regulasi yang menyentuh dimensi kemanusiaan dalam perusahaan tersusun secara koheren dan menghasilkan keuntungan bersama bagi semua pihak yang berada dalam lingkup entitas perusahaan;
3. Sistem nilai dan budaya yang telah menjadi bagian integral dari identitas organisasi, beserta manifestasi perilaku manajerial yang muncul dari matriks budaya tersebut, berkontribusi signifikan dalam memaksimalkan pencapaian hasil yang diharapkan.

Berdasarkan elaborasi perspektif di atas, dapat diinferensikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki signifikansi esensial dalam optimalisasi pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang mencakup spektrum aktivitas mulai dari tahap perencanaan hingga terminasi yang berorientasi pada fasilitasi pencapaian tujuan organisasional. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan domain yang berkorelasi dengan orkestrasi personalia dalam struktur organisasi. Objektif fundamental MSDM adalah optimalisasi performa organisasional melalui pengelolaan personel yang efektif dan efisien. Proses ini mengintegrasikan multidimensi aspek, meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, sistem remunerasi, dan dinamika hubungan industrial. Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks ini dikonseptualisasikan sebagai aset strategis yang berkontribusi signifikan terhadap keberlanjutan dan kapabilitas kompetitif organisasi. Seiring dengan evolusi paradigma teoretis dan

implementatif, MSDM tidak semata-mata berorientasi pada fungsi administratif, tetapi juga pada formulasi strategi yang mendukung pencapaian objektif organisasional dalam perspektif temporal jangka panjang.

Dalam kerangka konseptual *Resource-Based View (RBV)*, superioritas kompetitif suatu entitas organisasional berasal dari diferensiasi sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dengan emphasis pada sumber daya manusia. Implikasinya, organisasi yang memiliki kapabilitas untuk mengelola dan mengembangkan SDM secara optimal akan memperoleh diferensiasi kompetitif dibandingkan dengan entitas kompetitor. Lebih lanjut, sumber daya manusia memiliki karakteristik unik yang sulit direplikasi oleh pesaing, karena dimensi kemanusiaan mengintegrasikan pengetahuan, kompetensi, pengalaman empiris, dan variabilitas perilaku. Dengan demikian, menjadi imperatif bagi organisasi untuk mengimplementasikan pengelolaan SDM secara efektif dalam rangka menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengemban fungsi vital dalam mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi organisasional. Kesuksesan suatu entitas organisasi tidak eksklusif bergantung pada formulasi strategi dan implementasi kebijakan, tetapi juga pada metodologi pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Untuk merealisasikan objektif organisasional, dibutuhkan sistem manajerial yang memiliki kapabilitas dalam mengakomodasi kebutuhan personel sekaligus mengakselerasi performa mereka.

Operasionalisasi manajemen sumber daya manusia akan terimplementasi secara optimal apabila terdapat kapabilitas dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial sumber daya manusia secara komprehensif. Hasibuan yang dikutip dalam (Estiana et al., 2025) mengartikulasikan spektrum fungsi manajemen sumber daya manusia yang lebih komprehensif, sebagai berikut.

1. Perencanaan

Perencanaan dikonseptualisasikan sebagai aktivitas formulasi desain ketenagakerjaan secara efektif dan efisien yang diselaraskan dengan kebutuhan organisasional dalam kontribusinya terhadap realisasi tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian diartikan sebagai rangkaian aktivitas strukturisasi seluruh personel dengan penetapan distribusi kerja, interrelasi profesional, delegasi otoritas, integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasional.

3. Pengarahan

Pengarahan dikonseptualisasikan sebagai proses pemberian arahan kepada seluruh personel untuk menstimulasi kolaborasi dan optimalisasi efisiensi dalam rangka akselerasi pencapaian objektif perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian didefinisikan sebagai aktivitas kontrol terhadap seluruh personel untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi perusahaan dan kesesuaian operasional dengan perencanaan.

5. Pengadaan

Proses sistematis yang dimulai dari penarikan calon (rekrutmen), pemilihan kandidat terbaik (seleksi), penugasan posisi, program pengenalan lingkungan kerja, hingga proses adaptasi awal untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi kriteria kebutuhan organisasional perusahaan.

6. Pengembangan

Serangkaian aktivitas terstruktur yang bertujuan meningkatkan kapabilitas teknis, wawasan teoretis, kemampuan konseptual, dan integritas moral karyawan melalui berbagai program pendidikan formal dan pelatihan keterampilan.

7. Kompensasi

Sistem pemberian imbalan yang dirancang dalam berbagai bentuk baik langsung maupun tidak langsung, dalam wujud finansial atau non-finansial kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas sumbangsih yang telah diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Strategi penyatuan kepentingan yang menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan individu karyawan, menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan dan mendukung bagi semua pihak.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan diartikan sebagai aktivitas konservasi dan peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalitas personel untuk mempertahankan komitmen kerja hingga masa terminasi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan dikonseptualisasikan sebagai fungsi esensial dan determinan dalam realisasi tujuan, karena tanpa implementasi disiplin yang optimal, pencapaian objektif maksimal sulit terwujud.

11. Pemberhentian

Pemberhentian didefinisikan sebagai terminasi hubungan kerja antara individu dengan entitas perusahaan.

Implementasi optimal dari fungsi-fungsi sumber daya manusia tersebut memiliki signifikansi strategis bagi personel dan perusahaan. Apabila motivasi diimplementasikan secara efektif, maka akan terjadi eskalasi performa personel, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2 Pembangunan Zona Integritas

2.1.2.1 Pengertian Pembangunan Zona Integritas

Pembangunan Zona Integritas (ZI) merepresentasikan inisiatif sistematis dalam konstruksi tata kelola pemerintahan yang berintegritas, transparan, dan akuntabel. Langkah strategis ini diimplementasikan melalui aplikasi diversifikasi kebijakan reformasi birokrasi yang diorientasikan pada optimalisasi integritas dan kualitas pelayanan publik. Melalui konstruksi ZI, diproyeksikan setiap unit kerja dapat mengaktualisasikan komitmen untuk mencegah praktik korupsi serta menyediakan pelayanan yang profesional dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Mengacu pada ketentuan Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021, Zona Integritas (ZI) merupakan sebuah penghargaan formal yang diberikan

kepada satuan kerja yang menunjukkan komitmen menyeluruh mulai dari jajaran pimpinan hingga seluruh pegawai dalam upaya mewujudkan dua kondisi ideal: Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Pencapaian ini dilakukan melalui penerapan prinsip-prinsip reformasi birokrasi, dengan penekanan khusus pada aspek pencegahan praktik korupsi dan peningkatan standar layanan publik.

Dalam perspektif yang sejalan, kajian Purnamasari (2019) mengartikan zona integritas sebagai bentuk pengakuan resmi terhadap lembaga pemerintahan yang memperlihatkan kesungguhan komitmen, baik dari jajaran pemimpin maupun seluruh stafnya, untuk mengaktualisasikan konsep WBK/WBBM. Komitmen ini diwujudkan melalui agenda reformasi birokrasi yang berfokus pada dua pilar utama: upaya preventif terhadap tindak korupsi dan upaya peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Proses konstruksi ZI diorientasikan untuk mentransformasi pola pikir dan budaya kerja birokrasi agar lebih responsif terhadap ekspektasi masyarakat, steril dari praktik korupsi, dan menyediakan pelayanan yang berkualitas. Dengan demikian, zona integritas dikonseptualisasikan untuk mengoptimalkan akuntabilitas, transparansi, dan integritas dalam lingkungan organisasi publik melalui pengembangan mekanisme preventif terhadap penyimpangan dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pembangunan zona integritas merupakan salah satu strategi dalam memperkuat fondasi reformasi birokrasi melalui transformasi perilaku aparatur sipil negara (ASN) agar lebih profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Menurut Kurniawan dalam (Wibowo et al., 2024), signifikansi pembangunan Zona Integritas tercermin dalam beberapa nilai manfaat strategis, diantaranya:

1. Minimalisasi praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dalam lingkungan birokrasi pemerintahan;
2. Pengembangan kualitas dan standar pelayanan publik yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat;
3. Pemulihan dan penguatan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah sebagai penyelenggara layanan masyarakat.

2.1.2.2 Proses Pembangunan Zona Integritas

Pemerintah secara aktif mengupayakan terciptanya birokrasi yang bersih, transparan, dan akuntabel melalui program intensifikasi pembangunan zona integritas di berbagai lembaga. Inisiatif ini menjadi langkah kunci dalam memperkuat fondasi reformasi birokrasi dan meningkatkan standar layanan kepada masyarakat. Untuk memastikan efektivitas pelaksanaannya di lapangan, diperlukan kerangka pedoman operasional yang jelas dan terukur sebagai acuan bagi semua pihak yang terlibat.

Mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021, proses pembangunan zona integritas mencakup tahapan berikut:

1. Komitmen Pimpinan dan Deklarasi/Pencanangan Pembangunan Zona Integritas

Pimpinan harus mempunyai komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas. Proses dimulai dengan deklarasi komitmen pimpinan dan

seluruh pegawai di unit kerja untuk mewujudkan lingkungan kerja yang bebas korupsi. Menurut Dwiyanto (2018), komitmen pimpinan sangat penting dalam menciptakan perubahan perilaku dan budaya kerja.

2. Penetapan Tim Kerja

Membentuk tim kerja yang bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembangunan ZI.

3. Penyusunan Rencana Aksi

Unit kerja menyusun rencana aksi yang berisi langkah-langkah konkret untuk mencapai WBK/WBBM, termasuk mitigasi risiko korupsi dan peningkatan kualitas layanan. Setiap rencana kerja dilaksanakan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan, dengan fokus pada perbaikan tata kelola, pengawasan, dan pelayanan publik.

4. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Menyederhanakan proses pelayanan, menggunakan teknologi informasi, dan mempercepat pelayanan kepada masyarakat.

5. Monitoring dan Evaluasi

Evaluasi penting untuk memastikan program berjalan sesuai target dan dilakukan perbaikan jika diperlukan baik melalui pengawasan internal maupun eksternal.

Perubahan dalam organisasi, termasuk pembangunan zona integritas, memerlukan proses yang sistematis dengan mengutamakan manajemen perubahan yang melibatkan seluruh elemen organisasi.

2.1.2.3 Indikator Pembangunan Zona Integritas

Untuk mewujudkan pemerintahan yang berintegritas, transparan, dan bebas dari praktik korupsi, konstruksi zona integritas merepresentasikan salah satu inisiatif strategis dalam konteks reformasi birokrasi. Zona integritas diorientasikan untuk mengoptimalkan integritas dan akuntabilitas institusi pemerintahan melalui implementasi sistem yang lebih efektif dan efisien. Agar proses transformasi ini tereksekusi secara optimal, dibutuhkan kerangka pedoman yang komprehensif dan terukur dalam operasionalisasinya.

Berdasarkan regulasi Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021, konstruksi zona integritas mengintegrasikan 6 (enam) komponen fundamental yang menjadi parameter keberhasilan:

1. Manajemen Perubahan
 - a. Transformasi paradigma dan etos kerja personel untuk mendukung reformasi birokrasi;
 - b. Eskalasi komitmen dari seluruh hierarki kepemimpinan dan personel unit kerja;
 - c. Manifestasi transformasi paradigma dan etos kerja dalam lingkungan unit kerja; dan
 - d. Diminusi risiko kegagalan yang diakibatkan oleh potensi resistensi terhadap dinamika perubahan.
2. Penataan Tata Laksana
 - a. Penyederhanaan proses kerja dan pemanfaatan optimal teknologi informasi;

- b. Peningkatan penggunaan teknologi informasi dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan;
 - c. Percepatan efisiensi dan efektivitas dalam proses pengelolaan pemerintahan; dan
 - d. Optimalisasi performa dalam konteks zona integritas.
3. Penataan Sistem Manajemen SDM
- a. Optimalisasi profesionalisme personel melalui pengembangan kapasitas dan implementasi sistem penghargaan serta sanksi;
 - b. Intensifikasi kepatuhan terhadap manajemen SDM aparatur;
 - c. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam konteks manajemen SDM aparatur;
 - d. Peningkatan ketaatan dan disiplin sumber daya manusia aparatur;
 - e. Peningkatan daya guna dan hasil guna pengelolaan SDM aparatur; dan
 - f. Pengembangan kapasitas dan kompetensi profesional SDM aparatur.
4. Penguatan Akuntabilitas
- a. Intensifikasi tanggungjawab kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi secara transparan;
 - b. Optimalisasi performa institusi pemerintahan; dan
 - c. Akselerasi akuntabilitas institusi pemerintahan.
5. Penguatan Pengawasan
- a. Implementasi mekanisme preventif terhadap deviasi melalui pengendalian internal yang efektif;
 - b. Penguatan tingkat kepatuhan dalam pengelolaan keuangan negara;

- c. Peningkatan efektivitas dalam sistem pengelolaan keuangan negara;
 - d. Perbaikan status opini BPK terhadap sistem pengelolaan keuangan negara; dan
 - e. Penurunan kasus penyalahgunaan wewenang dalam lingkungan kerja.
6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
- a. Penyediaan layanan yang aksesibel, responsif, dan transparan kepada masyarakat;
 - b. Optimalisasi kualitas pelayanan publik (akselerasi, ekonomis, aman, dan aksesibel);
 - c. Pertambahan jumlah unit pelayanan yang berhasil memenuhi standar internasional dalam lingkup lembaga pemerintah; dan

Keberhasilan unit kerja dalam membangun ZI hingga meraih status Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) akan menghasilkan dampak positif yang luas bagi masyarakat. Manfaat ini terutama diwujudkan melalui peningkatan kualitas layanan publik yang bebas dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Dalam proses perwujudan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di lingkungan pemerintahan, Nilai-nilai Kementerian Keuangan menjadi landasan penting bagi institusi kementerian keuangan, para pemimpin, dan seluruh pegawai dalam bersikap dan bertindak. Nilai-nilai ini diperkuat dengan penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku yang wajib dipatuhi oleh semua pihak.

Parameter konstruksi Zona Integritas yang pertama menurut regulasi Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021 adalah Manajemen Perubahan yang dikonseptualisasikan sebagai rangkaian proses, metodologi, dan pendekatan yang diimplementasikan untuk mempersiapkan, mendukung, dan memfasilitasi individu, tim, serta organisasi dalam melakukan transformasi yang diproyeksikan. Dalam perspektif Kotter yang dikutip dalam (Aditi et al., 2025), manajemen perubahan didefinisikan sebagai proses kreasi lingkungan yang memfasilitasi adaptabilitas organisasi terhadap dinamika internal maupun eksternal secara efektif.

Sementara itu, Hiatt (Aditi et al., 2025) dalam teorinya ADKAR (*Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement*) menjelaskan bahwa manajemen perubahan adalah pendekatan sistematis yang bertujuan mengelola transisi individu dari kondisi saat ini menuju kondisi yang diinginkan dengan cara membangun kesadaran, keinginan, pengetahuan, kemampuan, dan penguatan.

Menurut Cameron dan Green (Aditi et al., 2025), manajemen perubahan melibatkan aspek manusiawi dari perubahan, yaitu bagaimana memotivasi individu untuk menerima dan menjalankan perubahan dengan baik. Perubahan yang berhasil tidak hanya bergantung pada implementasi kebijakan, tetapi juga pada penerimaan dan adaptasi individu dalam organisasi. Robbins dan Coulter dalam (Tjahyanti & Chairunnisa, 2020) menyatakan bahwa manajemen perubahan diperlukan untuk memastikan organisasi tetap kompetitif, adaptif, dan mampu menghadapi tantangan eksternal seperti perkembangan teknologi, regulasi baru, atau dinamika pasar. Manajemen perubahan juga penting untuk mengurangi resistensi terhadap

perubahan yang sering muncul di kalangan pegawai. Menurut Ivancevich et al. (2006), manajemen perubahan membantu organisasi dalam:

- a. Mengelola resistensi terhadap perubahan;
- b. Meningkatkan efektivitas implementasi perubahan;
- c. Menyelaraskan struktur dan proses organisasi dengan kebutuhan masa depan.

Dalam konteks pembangunan zona integritas, manajemen perubahan merupakan salah satu komponen utama yang bertujuan mengubah *mindset* dan *culture set* pegawai di instansi pemerintah. Menurut Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021, manajemen perubahan bertujuan:

- a. Membangun komitmen seluruh pegawai terhadap reformasi birokrasi;
- b. Menciptakan agen perubahan di setiap unit kerja;
- c. Memastikan perubahan budaya kerja ke arah yang lebih profesional, akuntabel, dan melayani.

Indikator pembangunan zona integritas yang kedua menurut regulasi Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021 adalah Penataan Tatalaksana yang dikonseptualisasikan sebagai proses formulasi dan penyempurnaan sistem kerja, prosedur, dan mekanisme operasional dalam struktur organisasi untuk mengoptimalkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas layanan. Dalam perspektif Robbins dan Coulter yang dikutip dalam (Tjahyanti & Chairunnisa, 2020), tatalaksana organisasi mengintegrasikan regulasi alur kerja, kebijakan, dan prosedur yang mendukung realisasi objektif organisasional. Sementara itu, Dwiyanto (2018) mengartikulasikan bahwa penataan tatalaksana memiliki signifikansi dalam konstruksi *governance system* yang responsif, adaptif, dan

proaktif dalam penyediaan pelayanan kepada masyarakat. Proses ini menginkorporasikan simplifikasi birokrasi dan optimalisasi teknologi informasi untuk akselerasi pelayanan.

Dalam konteks reformasi birokrasi, Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021 menjelaskan bahwa penataan tatalaksana bertujuan untuk menyederhanakan proses kerja melalui penggunaan *e-government* dan digitalisasi layanan agar pelayanan publik menjadi lebih cepat, transparan, dan akuntabel. Menurut Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021, keberhasilan implementasi zona integritas diukur berdasarkan hasil survei persepsi korupsi dan survei kepuasan layanan publik, yang dilakukan oleh lembaga independen.

Indikator pembangunan zona integritas yang ketiga menurut Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021 adalah Manajemen SDM. Menurut Dessler (2020), sistem manajemen SDM adalah proses pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan dan sanksi, dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Sementara itu, Martocchio (2019) menyatakan bahwa sistem manajemen SDM mencakup kebijakan dan praktik yang dirancang untuk mengelola hubungan antara organisasi dan pegawai, mencakup rekrutmen, pengembangan, kompensasi, hingga pengawasan kinerja pegawai.

Menurut Armstrong & Taylor (2023), sistem manajemen SDM yang efektif harus memperhatikan 3 (tiga) aspek utama:

1. Perencanaan SDM, menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan visi dan misi organisasi.

2. Pengembangan SDM, memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai.
3. Evaluasi Kinerja, menilai kinerja pegawai untuk memberikan penghargaan atau sanksi.

Menurut Mathis et al. (2017), proses strukturisasi sistem pengelolaan SDM bertujuan memastikan organisasi memiliki kekuatan personel yang kompeten, berintegritas tinggi, dan mampu berkontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasional. Penataan ini memiliki nilai strategis karena berdampak langsung pada tiga aspek kunci kinerja organisasi: tingkat produktivitas, efisiensi operasional, dan standar kualitas layanan yang dihasilkan. Menurut Martocchio (2019), proses penataan sistem manajemen SDM meliputi beberapa tahapan:

1. Analisis Kebutuhan SDM

Menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tugas dan fungsi organisasi.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Memastikan proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara terbuka dan transparan.

3. Pengembangan Kompetensi

Memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Penilaian Kinerja

Menilai kinerja pegawai secara objektif berdasarkan indikator yang telah ditentukan.

5. Pemberian Penghargaan dan Sanksi

Pemberian apresiasi kepada pegawai berprestasi dan penerapan konsekuensi bagi pelanggar ketentuan.

Berdasarkan Permenpan RB Nomor 90 Tahun 2021 dalam kerangka Zona Integritas (ZI), menetapkan bahwa sistem manajemen SDM dalam penataannya meliputi aspek:

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai, yang dilakukan melalui penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai berdasarkan hasil analisis beban kerja;
2. Pengembangan Kompetensi Pegawai, memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi;
3. Penegakan Aturan Disiplin Pegawai, menerapkan aturan disiplin dan memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar;
4. Pengelolaan Kinerja Pegawai, melakukan penilaian kinerja yang objektif dan transparan.

Menurut Dwiyanto (2018), penataan sistem manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik, mengurangi potensi penyimpangan, dan memperkuat integritas di lingkungan pemerintahan.

Indikator keempat pembangunan zona integritas berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021 adalah Penguatan Akuntabilitas. Menurut Mardiasmo (2006), akuntabilitas adalah kewajiban suatu pihak untuk

mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada pihak yang memiliki kepentingan. Dalam sektor publik, akuntabilitas mengacu pada tanggung jawab pemerintah dalam mengelola sumber daya publik dan memberikan laporan kepada Masyarakat.

Robbins dan Coulter dalam (Tjahyanti & Chairunnisa, 2020) mengkonseptualisasikan akuntabilitas sebagai sistem pengawasan dan pengendalian yang menjamin bahwa individu maupun lembaga mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan keputusan yang diambil, terutama dalam konteks pengelolaan sumber daya dan penyediaan layanan publik.

Menurut Dwiyanto (2018), akuntabilitas dalam sektor publik merupakan komponen vital dalam membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat. Prinsip akuntabilitas menjadi pendorong bagi para pejabat publik untuk melaksanakan tugas sesuai dengan regulasi dan mencapai hasil yang diharapkan masyarakat.

Penguatan akuntabilitas penting untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan memastikan pengelolaan keuangan serta pelayanan publik yang efisien dan efektif. Menurut Mahmudi (2021), penguatan akuntabilitas di sektor publik memiliki beberapa manfaat:

1. Meningkatkan Kinerja Organisasi

Dengan adanya pengawasan yang baik, organisasi dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif.

2. Meningkatkan Transparansi

Setiap keputusan dan penggunaan sumber daya dapat dipantau oleh masyarakat.

3. Mengurangi Risiko Penyimpangan

Akuntabilitas yang kuat dapat mencegah praktik korupsi dan penyimpangan lainnya.

Dalam konteks pengembangan Zona Integritas (ZI), penguatan dimensi akuntabilitas menjadi salah satu pilar utama dalam mewujudkan visi Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Mengacu pada ketentuan Permenpan RB No. 90 Tahun 2021, upaya penguatan akuntabilitas dilaksanakan melalui serangkaian langkah strategis yang meliputi:

1. Penyusunan Perjanjian Kinerja;
2. Penyusunan Laporan Kinerja;
3. Evaluasi Kinerja Berkala;
4. Penerapan Reward and Punishment.

Menurut Mardiasmo (2006), penguatan akuntabilitas di lingkungan pemerintahan akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik dan mencegah praktik korupsi serta penyimpangan lainnya.

Indikator pembangunan zona integritas yang kelima berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021 adalah Penguatan Pengawasan. Menurut Terry (2021), pengawasan merupakan rangkaian aktivitas monitoring dan evaluasi terhadap implementasi program untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan dengan perencanaan yang telah disusun. Fungsi pengawasan juga ditujukan untuk mengidentifikasi potensi penyimpangan pada tahap awal sehingga memungkinkan dilakukannya tindakan korektif yang tepat waktu.

Siagian dalam (Risnandar, 2024) mendefinisikan pengawasan sebagai upaya sistematis dan berkelanjutan untuk mengukur kinerja organisasi dan memastikan bahwa setiap anggota bekerja sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku. Menurut Dwiyanto (2018), pengawasan yang kuat dapat:

1. Mencegah Penyimpangan;
2. Meningkatkan Kinerja;
3. Meningkatkan Kepercayaan Publik.

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No. 90 Tahun 2021, penguatan pengawasan bertujuan untuk:

1. Meningkatkan Kepatuhan

Memastikan setiap pegawai mematuhi peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan.

2. Mencegah Korupsi

Mengurangi potensi terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.

3. Mengoptimalkan Fungsi APIP

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah ditingkatkan peranannya dalam melakukan audit, evaluasi, dan pengendalian.

4. Memperkuat *Whistleblowing System*

Mendorong pelaporan pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerja.

Dilihat dari regulasi Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021 Indikator pembangunan zona integritas yang keenam adalah Pelayanan Publik. Pelayanan publik dikonseptualisasikan sebagai aktivitas atau rangkaian aktivitas yang diorientasikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan hak dan

kewajibannya. Dalam perspektif Sinambela (2008), pelayanan publik diartikan sebagai upaya sistematis yang diimplementasikan oleh pemerintah atau organisasi untuk menyediakan layanan berkualitas kepada masyarakat secara ekuitable, transparan, dan akuntabel.

Dwiyanto (2018) mengkonseptualisasikan pelayanan publik sebagai spektrum layanan yang disediakan oleh pemerintah untuk satisfaksi kebutuhan masyarakat dalam diversifikasi bidang meliputi pendidikan, kesehatan, keamanan, administrasi, dan sektor lainnya. Sementara itu, Christoper & Wirtz (2007) mendefinisikan pelayanan publik sebagai interaksi antara penyedia layanan (pemerintah) dan penerima layanan (masyarakat) yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Denhardt dan Denhardt yang dikutip dalam Wibowo & Kertati (2022) mengartikulasikan bahwa pelayanan publik merupakan fungsi fundamental pemerintah dalam aktualisasi kesejahteraan masyarakat dan preservasi kepercayaan publik terhadap pemerintah. Layanan publik yang optimal akan mengakselerasi kepuasan masyarakat dan memperkuat legitimasi pemerintah. Mereka juga menekankan bahwa pelayanan publik harus berorientasi pada hasil (*outcome*), bukan semata-mata pada proses.

Mengacu pada ketentuan Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021, pelayanan publik merupakan salah satu komponen esensial dalam konstruksi Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Optimalisasi kualitas setiap pelayanan publik yang diberikan menjadi salah satu fokus prioritas untuk menciptakan birokrasi yang

berintegritas, transparan, dan akuntabel. Dalam konteks zona integritas, Dwiyanto (2018) mengartikulasikan bahwa pelayanan publik harus memenuhi 3 (tiga) dimensi utama:

1. Aksesibilitas

Masyarakat harus dapat dengan mudah mengakses layanan.

2. Transparansi

Proses dan prosedur layanan harus jelas dan terbuka.

3. Kepuasan Masyarakat

Pelayanan harus berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Menurut Kottler & Keller (2008), ada beberapa strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik:

1. Digitalisasi Layanan

Menggunakan teknologi informasi untuk mempercepat proses pelayanan.

2. Penyederhanaan Prosedur

Mengurangi birokrasi yang rumit untuk memudahkan masyarakat dalam mengakses layanan.

3. Peningkatan Kompetensi Pegawai

Memberikan pelatihan kepada pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang profesional.

4. Peningkatan Partisipasi Masyarakat

Melibatkan masyarakat dalam proses pengawasan dan evaluasi pelayanan.

2.1.3 Religiositas

2.1.3.1 Konsep Religiositas

Sistem kompleks yang menggabungkan kepercayaan, keyakinan, sikap dan ritual penghubung antara individu dengan realitas transendental atau Tuhan itulah esensi dari religiositas. Seseorang dikategorikan sebagai individu yang sungguh sungguh beragama (*being religious*), bukan hanya sekedar mengaku berafiliasi dengan agama tertentu (*having religion*), ketika terdapat kesatuan elemen elemen menyeluruh dalam dirinya.

Spektrum religiositas meliputi berbagai dimensi: pengetahuan tentang ajaran agama, keyakinan pada doktrin, pelaksanaan ritual, pengalaman rohani, perilaku moral berbasis agama, dan sikap sosial yang dilandasi nilai keagamaan. Dalam perspektif Islam, manifestasi religiositas terwujud melalui penghayatan akidah, penerapan syariah, dan aktualisasi akhlak atau dapat dirumuskan sebagai: iman, Islam, dan ihsan. Individu yang berhasil mengintegrasikan seluruh elemen tersebut dalam kepribadiannya merepresentasikan sosok penganut agama yang sejati.

Dradjat sebagaimana dikutip oleh Falikah (2021) dalam kajian psikologi agama memperkenalkan dua konsep penting: kesadaran agama (*religious consciousness*) dan pengalaman agama (*religious experience*). Kesadaran agama menurut Dradjat merupakan aspek keagamaan yang telah menyatu dalam pemikiran seseorang dan dapat diamati melalui proses introspeksi diri, atau bisa juga dipahami sebagai komponen mental yang mendasari aktivitas keagamaan. Sementara itu, pengalaman agama dideskripsikan sebagai komponen emosional yang terkandung

dalam kesadaran beragama, berupa perasaan yang membangun keyakinan dan kemudian terwujud dalam bentuk tindakan nyata.

Berbagai terminologi yang digunakan oleh para akademisi untuk mengidentifikasi dimensi religius dalam diri manusia mengarah pada realitas bahwa aktivitas keagamaan merupakan komponen integral dari eksistensi manusia. Di dalamnya terintegrasi berbagai aspek yang berkaitan dengan moral atau akhlak, serta keimanan.

Kata *religios* bila ditelusuri akar katanya berasal dari bahasa Latin *religio*. Dalam pengertian terminologis, *religios* merujuk pada sebuah ikatan menyeluruh yang menautkan manusia dengan berbagai aktivitasnya sebagai bentuk kewajiban, sekaligus menghubungkan manusia dengan Sang Pencipta. Istilah ini dalam konteks Indonesia dikenal dengan kata agama yang diserap dari bahasa Sanskerta.

Dari perspektif sejarah, istilah agama pertama kali hadir di Indonesia sebagai penyebutan kitab suci yang berasal dari tradisi Hindu Syiwa. Ditinjau dari segi makna, agama mengandung beberapa pengertian: pertama bermakna keteraturan (tidak kacau); kedua bermakna kelestarian (tidak hilang karena diwariskan antargenerasi); dan ketiga mengacu pada panduan kehidupan.

Dalam dimensi sosial, ketiga pemaknaan tersebut menyatu membentuk konsep pedoman hidup yang dijaga dan diteruskan secara turun temurun dalam komunitas masyarakat, dengan tujuan menciptakan tatanan kehidupan yang teratur, harmonis dan sistematis. Adapun religiositas sendiri dimaknai sebagai kualitas fundamental dalam eksistensi manusia yang perlu terus menerus diperbaharui sebagai nilai yang bersifat abstrak.

Keberagamaan atau religiositas termanifestasi dalam berbagai dimensi kehidupan manusia. Ekspresi religius tidak terbatas pada pelaksanaan ritual keagamaan (ibadah), tetapi juga terintegrasi dalam beragam aktivitas yang dilandasi oleh motivasi transendental. Religiositas mencakup tidak hanya aktivitas yang visible dan observable, tetapi juga dimensi internal yang tidak tervisualisasi serta beragam aspek kepribadian seseorang. Oleh karena itu, religiositas seseorang terartikulasi dalam multipel dimensi.

Nilai-nilai religius atau nilai-nilai keagamaan dikonseptualisasikan sebagai paradigma penghargaan tinggi yang diatribusikan oleh komunitas masyarakat terhadap beberapa aspek fundamental dalam dimensi keagamaan yang bersifat sakral, sehingga menjadi landasan etis bagi perilaku keagamaan masyarakat tersebut. Mukti Ali berpendapat bahwa nilai-nilai religius berasal dari pengalaman personal, karena problematika religius merupakan fenomena batiniah dan subjektif, serta sangat individualistik, sehingga tidak ada individu yang begitu antusias dan begitu emosional dalam mendiskusikan persoalan agama.

Dalam pandangan Nurcholis Madjid, praktik keberagamaan seseorang memerlukan harmonisasi antara aspek material dan spiritual, mengingat kecenderungan manusia modern yang lebih mengutamakan orientasi materialistis. Menurut pemikirannya, aspek material sebenarnya perlu diarahkan pada fungsi sejatinya yaitu sebagai sarana menuju dimensi spiritual atau sebagai jembatan untuk mendekatkan diri kepada Tuhan.

Sementara itu, Baharuddin Lopa menekankan bahwa ilmu, iman dan amal saleh membentuk tiga komponen yang tak terpisahkan dan saling melengkapi.

Ketiganya berfungsi sebagai panduan menuju keberhasilan dalam kehidupan sosial maupun kehidupan setelah kematian. Ia menggambarkan secara kiasan bahwa seseorang yang memperkaya diri dengan pengetahuan dan memiliki fondasi keimanan yang kuat dalam berinteraksi dengan lingkungannya akan menemukan makna dalam kehidupan duniawi dan mendapatkan imbalan yang setimpal dalam kehidupan kekal nanti. 4 (empat) faktor utama yang mempengaruhi religiusitas diidentifikasi oleh Thoules (2003) sebagai berikut:

1. Pengaruh sosial seluruh aspek pengaruh komunitas berperan dalam membentuk sikap keagamaan seseorang. Ini mencakup pendidikan dari orangtua, tradisi budaya masyarakat, dan tekanan lingkungan sosial yang mendorong individu menyesuaikan diri dengan perspektif dan sikap yang diterima dalam komunitas tersebut;
2. Pengalaman faktor penting berikutnya adalah pengalaman individu atau kelompok dalam konteks keagamaan. Pengalaman menghadapi dilema moral dan berbagai pengalaman emosional yang terhubung langsung dengan Tuhan atau manifestasi religius lainnya turut memengaruhi perkembangan sikap keagamaan seseorang;
3. Kebutuhan ketidakmampuan memenuhi kebutuhan secara menyeluruh mendorong timbulnya kebutuhan akan kepuasan spiritual melalui agama. Kebutuhan ini meliputi empat kategori: kebutuhan akan keselamatan, kasih sayang, penghargaan diri, dan kebutuhan terkait kesadaran akan kematian;
4. Proses pemikiran faktor terakhir berkaitan dengan peran penalaran dalam membentuk sikap keagamaan. Sebagai makhluk yang memiliki kemampuan

berpikir, manusia mampu mengevaluasi dan menentukan keyakinan mana yang akan diterima dan mana yang akan ditolak berdasarkan proses kognitifnya.

Perilaku seseorang yang memiliki religiositas akan tampak jelas dalam tindakan sehari-harinya. Sebagaimana diuraikan oleh Glock dan Stark dan kemudian dijelaskan lebih lanjut oleh Ancok et al. (2000), karakteristik individu religius yang selaras dengan ajaran Islam ditandai oleh 5 (lima) ciri utama:

1. Keimanan yang kokoh sebagai fondasi utama. Ini mencakup keyakinan mendalam terhadap seluruh rukun iman (keyakinan kepada Allah, para Malaikat, kitab-kitab suci, para Nabi, hari akhir dan ketentuan takdir); Muslim yang religius membangun hubungan dekat dengan Allah untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat, bersungguh-sungguh menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, serta menghormati aspek-aspek sakral seperti Al-Quran, masjid dan simbol keagamaan lainnya.
2. Praktik ritual yang konsisten sesuai tuntunan agama. Muslim yang taat mengabdikan sebagian waktunya untuk berbagai ibadah seperti shalat, dzikir, doa, puasa, zakat dan berbagai bentuk ritual keagamaan lainnya;
3. Akhlak yang dibentuk oleh nilai-nilai agama, termasuk sikap peduli terhadap sesama, kerjasama, kemurahan hati, perjuangan menegakkan keadilan dan kebenaran, kejujuran, kelapangan hati untuk memaafkan, kepedulian terhadap lingkungan, amanah, dan ketaatan pada norma-norma Islam dalam semua aspek kehidupan;

4. Pengetahuan agama yang memadai tentang dasar-dasar keyakinan, tata cara ritual, pemahaman kitab suci dan tradisi keagamaan. Ini termasuk pemahaman tentang kandungan Al-Quran, prinsip-prinsip dasar yang harus diimani dan diamalkan (rukun Iman dan rukun Islam), hukum Islam, dan sejarah perkembangan Islam. Pengetahuan ini memungkinkan pemahaman yang lebih utuh terhadap ajaran agama;
5. Pengalaman spiritual yang khas, seperti merasakan jawaban atas doa, ketenangan batin karena berserah diri kepada Allah, tersentuh secara emosional ketika mendengar panggilan adzan atau ayat-ayat suci Al-Quran, dan kesadaran bersyukur atas segala nikmat dari Allah.

Jika disimpulkan secara menyeluruh, ciri khas individu yang memiliki tingkat religiositas tinggi adalah keteguhan iman kepada Allah yang menyebabkan mereka merasakan kegelisahan mendalam saat mengabaikan kewajiban agama atau melanggar larangan-Nya, disertai kesadaran bahwa Allah senantiasa mengawasi setiap tindakan mereka. Mereka juga memahami keterbatasan kemampuan manusia dan menerima bahwa ada hal-hal yang berada di luar jangkauan mereka karena merupakan ketetapan Allah semata. Individu religius mampu membedakan dengan jernih antara hal-hal yang bermanfaat dan merugikan bagi kehidupan mereka, serta mempertahankan konsistensi dalam melakukan berbagai aktivitas yang positif dan membangun dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.3.2 Fungsi Agama (Religios)

Dalam kehidupan manusia, agama tidak sekadar berfungsi sebagai sistem keyakinan, tetapi juga menjadi kompas moral dan etika yang mengarahkan

perilaku. KBBI mendefinisikan religiositas sebagai sifat keberagamaan atau ketakwaan seseorang dalam menjalankan ajaran agamanya. Sifat ini mewarnai berbagai segi kehidupan, mulai dari pembentukan karakter, landasan moralitas, hingga nilai-nilai dalam kehidupan bermasyarakat.

Hendropuspito yang dikutip Simarmata (2024) memaparkan 5 (lima) fungsi utama agama dalam kehidupan manusia:

1. Fungsi Edukatif

Agama dipercaya manusia sebagai sarana pendidikan yang memadukan fungsi pengajaran dan bimbingan. Keberhasilan pendidikan agama terletak pada penerapan nilai-nilai spiritual yang menjadi inti kepercayaan religius. Nilai-nilai yang ditanamkan meliputi pemahaman tentang tujuan hidup, pembentukan hati nurani, dan kesadaran akan tanggung jawab kepada Tuhan.

2. Fungsi Penyelamatan

Melalui ajaran-ajarannya yang komprehensif, agama memberikan jaminan keselamatan bagi penganutnya, baik dalam kehidupan dunia maupun kehidupan setelah kematian.

3. Fungsi Pengawasan Sosial

Agama berperan dalam mengawasi norma sosial dengan memilah kaidah-kaidah yang ada, menguatkan nilai-nilai positif dan menolak nilai-nilai negatif agar ditinggalkan masyarakat. Agama juga menetapkan konsekuensi bagi pelanggar aturan dan mengawasi penerapannya dengan ketat.

4. Fungsi Penguatan

Persaudaraan Kesamaan keyakinan menjadi faktor pemersatu yang menumbuhkan rasa persaudaraan. Dalam ikatan persaudaraan berbasis agama, manusia tidak hanya terlibat sebagian dari dirinya, melainkan seluruh aspek kepribadiannya terintegrasi dalam hubungan yang mendalam dengan Tuhan yang menjadi fokus keyakinan bersama.

5. Fungsi Transformatif

Agama mampu mengubah struktur masyarakat tradisional menuju bentuk kehidupan yang lebih modern. Ini termasuk menggantikan nilai-nilai lama dengan nilai-nilai baru yang lebih relevan. Transformasi ini terutama diterapkan pada tradisi yang kurang manusiawi. Contohnya terlihat pada perubahan masyarakat Arab Quraisy di masa Nabi Muhammad, yang mengalami transformasi dari budaya jahiliyah menjadi masyarakat berperadaban setelah kedatangan Islam dengan nilai-nilai progresifnya.

Dalam konteks ini, dapat diobservasi bahwa agama merupakan entitas integral dengan pendidikan (edukatif). Setiap individu yang hidup di muka bumi ini memiliki tanggung jawab eskatologis. Karena eksistensi manusia tidak terbatas pada dimensi duniawi, setiap perilaku manusia diawasi dan dievaluasi sehingga dapat dikategorikan sebagai amal perbuatan konstruktif dan destruktif.

2.1.3.3 Dimensi-Dimensi Religiositas

Religiositas merupakan aspek fundamental dalam kehidupan manusia yang mencerminkan keterikatan seseorang terhadap nilai-nilai keagamaan. Tidak hanya terbatas pada praktik ibadah, religiositas juga mencakup keyakinan, pengalaman

spiritual, pemahaman terhadap ajaran agama, serta bagaimana nilai-nilai tersebut mempengaruhi sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Glock dan Stark yang dikutip dalam Ancok et al. (2000) mengidentifikasi 5 (lima) dimensi religiositas yaitu:

1. Dimensi keyakinan (ideologis)

Aspek ini mencakup berbagai harapan yang mendorong penganut agama untuk berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan menerima kebenaran ajaran-ajaran dalam agama tersebut.

2. Dimensi praktik agama (ritualistik)

Mencakup rangkaian perilaku ritual, ketaatan dan berbagai aktivitas yang menunjukkan komitmen seseorang terhadap agama yang dianutnya. Praktik keagamaan ini terbagi menjadi dua kategori penting: Ritual, yaitu serangkaian tindakan keagamaan formal dan praktik suci yang diharapkan dilakukan oleh penganutnya; serta ketaatan, yang meskipun berhubungan erat dengan ritual namun memiliki perbedaan mendasar dalam pelaksanaannya.

3. Dimensi penghayatan (eksperiensial)

Aspek ini berkaitan dengan fakta bahwa semua agama mengandung harapan-harapan tertentu. Meski demikian, tidak selalu tepat untuk mengatakan bahwa seseorang yang taat beragama akan selalu mencapai pengalaman langsung dan subjektif terhadap realitas tertinggi atau mampu mencapai kontak dengan kekuatan supranatural.

4. Dimensi pengetahuan agama (intelektual)

Mengacu pada harapan bahwa setiap penganut agama setidaknya memiliki pemahaman dasar tentang fondasi keyakinan, praktik ritual, kitab suci dan tradisi-tradisi dalam agamanya.

5. Dimensi pengalaman dan konsekuensi

Berbeda dari empat dimensi sebelumnya, dimensi ini berkaitan dengan dampak praktis dari keyakinan agama, pelaksanaan ritual, penghayatan dan pengetahuan agama seseorang dalam kehidupan sehari-hari.

Mengacu pada dimensi-dimensi yang dirumuskan Glock dan Stark, alat ukur yang digunakan untuk menilai tingkat religiositas seseorang mencakup lima komponen: Dimensi keyakinan, dimensi praktik ritual keagamaan, dimensi penghayatan, dimensi pengetahuan agama, serta dimensi pengalaman dan konsekuensi. Dari kelima dimensi tersebut, tiga di antaranya telah tercakup dalam skala religiositas yang dikembangkan Dadang Hawari, yakni dimensi iman, dimensi islam, dan dimensi pengalaman. Namun dua dimensi penting lainnya belum tercakup dalam teori Hawari, yaitu dimensi penghayatan dan dimensi pengetahuan agama. Pertimbangan inilah yang mendasari peneliti untuk menggunakan pendekatan teoritis Glock dan Stark, karena menawarkan kerangka konseptual yang lebih lengkap dan menyeluruh untuk mengukur religiositas dalam konteks penelitian ini.

2.1.4 Kebijakan Publik

2.1.4.1 Konsep Kebijakan Publik

Studi Kebijakan Publik merepresentasikan domain kajian yang mengalami perkembangan signifikan, dan telah menjadi fokus perhatian serta mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu sosial. Dimensi perumusan, implementasi dan evaluasi kebijakan serta aspek metodologis analisis merupakan elemen substansial dalam studi kebijakan publik. Kebijakan dikonseptualisasikan sebagai hasil analisis komprehensif terhadap diversifikasi alternatif yang bermuara pada formulasi keputusan mengenai alternatif optimal.

Menurut konseptualisasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh Chandler et al. dalam Pasolong (2019), kebijakan publik didefinisikan sebagai utilisasi strategis terhadap sumber daya yang tersedia untuk memberikan solusi terhadap problematika publik atau pemerintahan. Terminologi kebijakan lebih sering diaplikasikan dalam konteks aktivitas-aktivitas atau program yang diimplementasikan oleh pemerintah atau manifestasi perilaku negara secara general.

Sementara itu, perspektif Dunn yang dikutip dalam Pasolong (2019) mengartikulasikan bahwa kebijakan publik merupakan serangkaian opsi yang memiliki interkoneksi yang diformulasikan oleh institusi atau pejabat pemerintah pada sektor-sektor yang berkaitan dengan fungsi pemerintahan, seperti pertahanan keamanan, energi, kesehatan, pendidikan, kesejahteraan masyarakat, kriminalitas, perkotaan dan bidang lainnya.

Pendapat yang dikemukakan oleh para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik (*public policy*) adalah serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang dibuat oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan strategi yang terjadi di masyarakat dengan maksud dan tujuan tertentu dan lebih baik. Suatu tindakan yang mengarah ataupun dalam pencapaian tujuan seringkali mendapat hambatan-hambatan, maka sambil mencari peluang-peluang untuk mengatasi hambatan tersebut maka kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah untuk mencapai tujuan ada kalanya terlambat. Pasolong (2019) mengklasifikasikan kebijakan ke dalam 4 (empat) tipologi yaitu:

1. *Regulatory*, yakni kebijakan yang mengatur perilaku individu;
2. *Redistributive*, yakni kebijakan yang mendistribusikan kembali kekayaan yang ada, atau melakukan redistribusi kekayaan dari kelompok ekonomi atas kepada kelompok ekonomi bawah;
3. *Distributive*, yakni kebijakan yang mengimplementasikan distribusi atau memberikan aksesibilitas yang setara terhadap sumber daya spesifik; dan
4. *Constituent*, yakni kebijakan yang diorientasikan untuk melindungi negara.

Dalam konteks proses mengatasi problematika yang dihadapi oleh publik dan bersifat strategis, James Anderson yang dikutip dalam Pasolong (2019) mengartikulasikan tahapan proses formulasi kebijakan publik sebagai berikut:

1. Formulasi masalah;
2. Formulasi kebijakan;
3. Penentuan kebijakan;
4. Implementasi kebijakan;

5. Evaluasi kebijakan.

Rangkaian tahapan dalam resolusi problematika publik tersebut ditempuh untuk menghasilkan solusi optimal bagi masyarakat. Kemudian, proses kebijakan menurut Subarsono dalam Pasolong (2019) menyatakan bahwa proses kebijakan publik adalah serangkaian intelektual yang dilakukan dalam proses kegiatan yang bersifat politis. Aktivitas politis tersebut dimulai dari (1) Penyusunan agenda, (2) Formulasi kebijakan, (3) Adopsi kebijakan, (4) Implementasi kebijakan dan (5) Evaluasi kebijakan.

Pandangan para pakar diatas mengenai proses perumusan kebijakan publik dapat disimpulkan proses perumusan kebijakan yaitu analisis kebijakan, pengesahan kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan. Agar tujuan kebijakan tercapai, pemerintah harus melakukan suatu aksi yang merupakan implementasi dari kebijakan. Karena betapapun baiknya suatu kebijakan apabila tidak dilaksanakan dengan baik dan benar maka tujuan dari kebijakan tersebut akan lambat tercapai bahkan akan terjadi kegagalan.

2.1.4.2 Implementasi Kebijakan Publik

Dalam analisis suatu proses kebijakan, terdapat elemen krusial dari keseluruhan rangkaian proses tersebut yaitu pada fase implementasi kebijakan sebagai manifestasi operasional kebijakan yang telah diformulasikan dan ditetapkan oleh pengambil keputusan dari beragam alternatif yang tersedia. Implementasi kebijakan memiliki signifikansi determinatif dalam dinamika organisasional atau institusional baik dalam sektor pemerintah maupun swasta, pada tahap implementasi tersebut dapat dievaluasi efektivitas suatu program

kebijakan yang dilaksanakan. Implementasi pada hakikatnya merupakan operasionalisasi dari diversifikasi aktivitas untuk mencapai suatu objektif.

Gordon yang dikutip dalam Pasolong (2019) mengartikulasikan bahwa implementasi kebijakan berkaitan dengan berbagai aktivitas yang diorientasikan pada aktualisasi program. Dapat disintesis bahwa implementasi merepresentasikan fase realisasi dari objektif-objektif program. Aspek esensial yang perlu mendapatkan perhatian adalah preparasi implementasi yaitu melakukan analisis secara komprehensif berbagai probabilitas keberhasilan dan kegagalan dari kebijakan tersebut, termasuk di dalamnya kendala atau peluang-peluang yang eksistensial dan kapabilitas organisasi yang diberikan tanggung jawab dalam implementasi program.

2.1.4.3 Evaluasi Kebijakan Publik

Dalam setiap proses perumusan kebijakan, implementasi bukanlah tahap akhir, melainkan bagian dari siklus kebijakan yang harus terus dikaji dan diperbaiki. Keberhasilan suatu kebijakan tidak hanya ditentukan oleh perencanaannya, tetapi juga oleh bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan dan dampaknya terhadap masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan tahapan lanjutan berupa evaluasi untuk menilai efektivitas dan efisiensi kebijakan yang telah diterapkan.

Setelah proses implementasi kebijakan, proses lainnya yang merupakan tahapan penting yaitu evaluasi kebijakan, seperti yang diungkapkan oleh Badjuri et.al dalam Pasolong (2019) bahwa evaluasi kebijakan merupakan salah satu tahapan penting kebijakan. Proses evaluasi adanya monitoring maupun pengamatan

langsung ke lapangan atau masyarakat untuk dapat menilai tingkat keberhasilan dari suatu kebijakan yang dinilai dari efisiensi dan efektifitas.

Evaluasi diimplementasikan sebagai instrumen untuk menganalisis capaian yang diperoleh dalam suatu program untuk dikorelasikan dengan proses implementasinya, mengontrol pola perilaku dari individu-individu yang memiliki responsibilitas terhadap eksekusi program dan mempengaruhi respon dari pihak-pihak yang berada di luar lingkup politik.

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Konsep Kinerja Pegawai

Setiap organisasi bergantung pada kualitas dan kontribusi sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan efektivitas dan produktivitas suatu organisasi. Kinerja ini tidak hanya berkaitan dengan hasil yang dicapai, tetapi juga dengan bagaimana individu menjalankan tugasnya secara efisien dan bertanggung jawab.

Menurut pandangan Mathis & Jackson (2006), kinerja secara esensial merupakan cerminan dari tindakan yang dilakukan atau diabaikan oleh pegawai. Performa pegawai menjadi faktor penentu yang mempengaruhi besarnya kontribusi mereka kepada organisasi, yang tercermin dalam beberapa aspek penting: jumlah hasil kerja, mutu hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian, tingkat kehadiran di tempat kerja, serta kemampuan bekerja sama dengan orang lain.

Lebih komprehensif, Sedarmayanti yang dikutip dalam Arianto (2020) mengartikulasikan tentang interrelasi antara kinerja individual dan kinerja

organisasional, bahwa: Suatu entitas organisasi baik dalam sektor publik maupun privat dalam mencapai objektif yang telah ditetapkan harus melalui instrumen dalam bentuk struktur organisasi yang digerakkan oleh kolektivitas individu yang berperan aktif melakukan upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasional hanya dapat direalisasikan melalui kontribusi para aktor yang terintegrasi dalam organisasi tersebut, yang mengindikasikan adanya korelasi signifikan antara performa individual dengan performa organisasional. Dapat disintesis bahwa jika kolektivitas pegawai memiliki kinerja yang optimal, maka akan memberikan implikasi positif pada kinerja organisasi.

Dari beragam sudut pandang tentang konsep kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi.

2.1.5.2 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan efektivitas dan produktivitas individu maupun organisasi. Dengan menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik, organisasi dapat mengidentifikasi serta mengoptimalkan potensi pegawai melalui pengukuran, evaluasi, dan pemberian umpan balik yang berkelanjutan. Selain itu, manajemen kinerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara strategis dan berkesinambungan.

Dalam pandangan Mathis & Jackson (2006), Sistem manajemen kinerja (*performance management system*) merupakan rangkaian proses untuk

menemukan, memotivasi, mengukur, menilai, meningkatkan dan memberi apresiasi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Mondy (2008) memandang manajemen kinerja sebagai proses yang berfokus pada tujuan untuk memastikan semua proses dalam organisasi berjalan dengan baik guna meningkatkan produktivitas karyawan, tim kerja, dan pada akhirnya organisasi secara keseluruhan. Mondy juga menekankan bahwa manajemen kinerja bukan proses yang statis, melainkan proses yang terus bergerak, konsisten, dan berkelanjutan.

Menurut konseptualisasi Sedarmayanti (2007), manajemen kinerja dikonseptualisasikan sebagai proses komprehensif untuk mengobservasi kinerja pegawai yang berkorelasi dengan persyaratan jabatan dalam periode tertentu. Proses ini mencakup mengelaborasi ekspektasi terhadap pegawai, menetapkan tujuan, memberikan panduan langsung tentang metodologi pelaksanaan pekerjaan, mendokumentasikan dan mengakses informasi tentang kinerja, serta melakukan evaluasi terhadap kinerja tersebut. Ia menambahkan bahwa informasi yang diperoleh dari proses ini dikomunikasikan kembali kepada pegawai.

Sedangkan menurut Noe et al. yang dikutip dalam Firmansyah & Choiriyah (2025), Manajemen Kinerja (*Performance Management*) diartikan sebagai proses dimana para manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas pegawai dan outputnya selaras dengan objektif organisasi. Ia juga mengelaborasi bahwa Sistem Manajemen Kinerja mengintegrasikan tiga komponen: mendefinisikan kinerja, mengukur kinerja dan memberikan umpan balik informasi kinerja.

2.1.5.3 Penilaian Kinerja

Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, penilaian kinerja menjadi salah satu instrumen penting yang digunakan untuk mengukur kontribusi pegawai. Melalui proses ini, organisasi dapat menilai sejauh mana pegawai telah mencapai target yang ditetapkan serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Selain itu, umpan balik kinerja juga berperan penting dalam memberikan arahan dan motivasi bagi pegawai agar terus berkembang.

Dalam hal ini, menurut Noe et. al sebagaimana dikutip dalam Kaswan (2012), penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) didefinisikan sebagai proses organisasi dalam memperoleh informasi mengenai kualitas pelaksanaan tugas seorang pegawai. Sedangkan umpan balik kinerja (*Performance Feedback*) merupakan proses penyampaian informasi kepada pegawai tentang efektivitas kinerjanya. Noe juga menjelaskan bahwa umpan balik kinerja dapat dihubungkan dengan sistem penghargaan terhadap kinerja melalui mekanisme kompensasi.

Sementara itu, Mathis & Jackson (2006) mengkonseptualisasikan Penilaian kinerja (*performance appraisal*) sebagai proses evaluasi yang mengukur efektivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan seperangkat standar dan selanjutnya mengkomunikasikan hasil evaluasi tersebut kepada para pegawai. Ia menjelaskan bahwa penilaian ini juga dikenal dengan istilah penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Ia lebih lanjut mengemukakan bahwa riset penilaian kinerja pegawai menunjukkan aplikasi yang ekstensif untuk administrasi honorarium dan

gaji, penyediaan umpan balik kinerja dan identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.

Sedarmayanti (2007) menjelaskan bahwa Penilaian Kinerja adalah serangkaian prosedur yang mencakup:

1. Penentuan standar kinerja;
2. Evaluasi kinerja aktual pegawai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan;
3. Pemberian umpan balik kepada pegawai untuk memotivasi mereka mengatasi penurunan kinerja atau mempertahankan kinerja yang sudah baik.

Sementara itu, Nawawi (2008) memandang penilaian kinerja sebagai fungsi penting dalam Manajemen SDM yang melibatkan proses pengamatan pelaksanaan kerja seorang karyawan, yang kemudian diukur dan diformulasikan menjadi penilaian tentang keberhasilan atau kegagalan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedarmayanti (2007) lebih jauh menekankan bahwa Penilaian Kinerja merupakan tahapan penting dalam siklus pengembangan SDM, yang berlaku sama pentingnya baik di lingkungan pemerintahan maupun di sektor bisnis. Menurutnya, sistem penilaian kinerja yang efektif harus berlandaskan enam prinsip dasar: keadilan dalam penilaian, keterbukaan dalam proses, kemandirian dalam evaluasi, penguatan kapasitas pegawai, perlakuan yang setara tanpa diskriminasi, dan penciptaan atmosfer persaingan yang sehat.

2.1.5.4 Pengukuran Kinerja

Dalam menilai kinerja pegawai, diperlukan instrumen pengukuran yang dapat memberikan gambaran objektif mengenai kontribusi dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas. Sedarmayanti (2007) selanjutnya menguraikan empat komponen utama dalam Instrumen Pengukuran Kinerja yang digunakan untuk menilai pegawai secara individual:

1. Prestasi kerja, hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, ditinjau dari segi kualitas hasil maupun jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
2. Keahlian, kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Keahlian ini dapat terlihat dalam berbagai bentuk seperti kemampuan bekerjasama, berkomunikasi, berinisiatif dan aspek teknis lainnya.
3. Perilaku, sikap dan pola tindakan pegawai yang telah menjadi bagian dari karakternya dan tercermin dalam pelaksanaan tugasnya. Aspek perilaku ini mencakup kejujuran, tanggung jawab dan kedisiplinan.
4. Kepemimpinan, kemampuan manajerial dan seni mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, termasuk kemampuan mengambil keputusan dan menetapkan prioritas.

Lebih lanjut, Sedarmayanti (2007) menjelaskan bahwa kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan pegawai dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja individual merupakan gambaran bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Ia juga menekankan bahwa ketika kinerja pegawai meningkat, hal tersebut akan berdampak positif pada prestasi organisasi tempat pegawai tersebut

bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kemudian, rencana kinerja individual/pegawai dapat dirinci dalam 3 (tiga) komponen yaitu :

1. Uraian jabatan atau uraian tugas;
2. Target kinerja individual;
3. Rencana tindak (*action plan*) individual, rencana pelaksanaan, sumber daya yang digunakan.

Sedangkan Nawawi (2008) mendefinisikan kinerja sebagai integrasi dari 3 (tiga) faktor yang terdiri dari:

1. Pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang. Faktor ini meliputi jenis dan jenjang pendidikan serta berbagai pelatihan yang pernah diikuti sesuai bidang pekerjaannya;
2. Pengalaman, yang tidak hanya berarti berapa lama seseorang telah bekerja, tetapi lebih pada isi pekerjaan yang dilakukan, yang apabila dikerjakan dalam waktu yang cukup akan meningkatkan kemampuan dalam menangani bidang pekerjaan tertentu;
3. Kepribadian, yang mencerminkan kondisi batin seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerja sama/keterbukaan, ketekunan, kejujuran, dorongan kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Evaluasi kinerja individual dapat diimplementasikan secara periodik atau berdasarkan penugasan untuk pelaksanaan aktivitas-aktivitas tertentu. Jika evaluasi kinerja dilakukan secara periodik, indikator kinerjanya perlu diformulasikan terlebih dahulu. Parameter keberhasilan juga harus ditetapkan di awal. Sebagai

ilustrasi, suatu kinerja dianggap berhasil jika pencapaian kinerja untuk indikator tertentu mencapai 80%. Parameter keberhasilan ini akan sangat mudah dievaluasi jika sudah ditentukan *passing grade* dari pencapaian target yang telah ditetapkan.

2.1.5.5 Indikator Kinerja

Untuk menilai kinerja pegawai secara objektif, diperlukan indikator yang jelas dan terukur. Indikator ini berfungsi sebagai pedoman dalam mengevaluasi efektivitas serta kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya indikator yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara adil dan akurat.

John Miner yang dikutip Wibawa (2009) menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari 4 (empat) dimensi utama yang menjadi tolok ukur penilaian kinerja:

1. Kualitas, yang berkaitan dengan tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan;
2. Kuantitas, yang berkaitan dengan jumlah atau volume hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan;
3. Penggunaan waktu kerja, yang terlihat dari tingkat absensi, keterlambatan, serta pemanfaatan waktu kerja efektif atau waktu kerja yang terbuang;
4. Kerja sama, yang menunjukkan kemampuan individu bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Berdasarkan keempat indikator kinerja yang dikemukakan oleh John Miner, dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja terbagi menjadi dua kelompok utama. Kelompok pertama berfokus pada hasil kerja, yang meliputi kualitas hasil

(tingkat ketelitian dan kesempurnaan) dan kuantitas keluaran (jumlah yang dihasilkan). Kelompok kedua berkaitan dengan perilaku kerja pegawai, yaitu penggunaan waktu kerja (kehadiran, ketepatan waktu, efisiensi waktu) dan kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja. Dengan demikian, keempat indikator ini secara komprehensif mengukur kinerja dari perspektif individual.

2.1.5.6 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menentukan sejauh mana mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Faktor-faktor ini mencakup aspek internal maupun eksternal yang berperan dalam membentuk efektivitas kerja individu di dalam organisasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini menjadi penting bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Mangkunegara yang dikutip dalam Afiqiah & Diana (2022), mengidentifikasi 2 (dua) faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Faktor kemampuan dari sudut pandang psikologis, kemampuan pegawai terbagi menjadi potensi dan kemampuan aktual. Pegawai dengan tingkat kecerdasan di atas rata-rata (110-120), didukung pendidikan yang relevan dengan jabatannya, serta terampil dalam tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Ketika pegawai memiliki keterampilan yang memadai, tujuan kinerja organisasi dapat tercapai;
2. Faktor motivasi, motivasi berasal dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang tepat

mendorong pegawai untuk mencapai prestasi kerja maksimal. Untuk ini, pegawai harus memiliki kesiapan psikofisik yang mencakup kesiapan mental, fisik, tujuan, dan kemampuan beradaptasi dengan situasi.

2.1.6 Persepsi Antikorupsi

2.1.6.1 Pengertian Persepsi Antikorupsi

Dalam upaya memberantas korupsi, persepsi masyarakat dan individu terhadap praktik korupsi memainkan peran penting. Persepsi ini tidak hanya mencerminkan tingkat kesadaran terhadap dampak negatif korupsi, tetapi juga memengaruhi sejauh mana seseorang bersedia untuk terlibat dalam upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi. Faktor-faktor seperti pengalaman pribadi, pemahaman terhadap hukum, serta kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah dan institusi turut membentuk cara pandang seseorang terhadap isu ini.

Menurut Triana & Heryadi (2020), Persepsi anti korupsi adalah pandangan terhadap nilai-nilai antikorupsi yang mencerminkan ketidaksetujuan terhadap segala bentuk upaya individu dalam melakukan tindakan korupsi, sehingga dapat mendukung terlaksananya pembangunan nasional. Persepsi ini mencakup sikap, keyakinan, dan penilaian individu atau kelompok terhadap keberadaan, risiko, dan dampak dari tindakan korupsi. Supriyono menekankan bahwa persepsi antikorupsi sangat dipengaruhi oleh pengalaman, pemahaman hukum, nilai moral, serta kebijakan yang diterapkan oleh lembaga atau pemerintah. Indikator Persepsi Antikorupsi Menurut Supriyono (2017):

1. Pengetahuan tentang aturan dan kebijakan antikorupsi

Tingkat pemahaman individu terhadap peraturan yang melarang korupsi serta sanksi yang dikenakan.

2. Sikap terhadap praktik antikorupsi

Pandangan individu terhadap pentingnya pencegahan korupsi, termasuk dukungan terhadap program dan kebijakan antikorupsi.

3. Penolakan terhadap gratifikasi dan suap

Kesadaran individu untuk menolak segala bentuk hadiah atau imbalan yang dapat memengaruhi keputusan atau tindakan.

4. Kepercayaan terhadap sistem penegakan hukum

Sejauh mana individu percaya bahwa sistem hukum mampu menindak pelaku korupsi secara adil dan transparan.

5. Perilaku proaktif dalam melaporkan tindakan korupsi

Kesediaan individu untuk melaporkan tindakan korupsi yang diketahuinya melalui mekanisme pengaduan yang tersedia.

Supriyono menegaskan bahwa persepsi antikorupsi yang positif akan berdampak pada budaya integritas yang kuat dalam organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari korupsi. Persepsi ini juga dapat memotivasi pegawai untuk bertindak jujur, transparan, dan akuntabel dalam menjalankan tugasnya.

CPI (2020) menyatakan bahwa persepsi antikorupsi mencerminkan sejauh mana masyarakat memandang korupsi sebagai masalah yang serius dan bagaimana mereka menilai efektivitas pemerintah dalam memberantas korupsi.

Menurut Rose-Ackerman & Palifka (2016), persepsi antikorupsi sangat penting karena memengaruhi sikap dan perilaku individu terhadap praktik korupsi. Persepsi yang negatif terhadap korupsi dapat meningkatkan resistensi terhadap praktik korupsi dan mendorong masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi. Chariri & Ghozali (2007) menekankan bahwa persepsi antikorupsi yang kuat di kalangan pegawai pemerintahan dapat meningkatkan integritas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan negara serta mencegah penyalahgunaan wewenang.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Antikorupsi

Persepsi seseorang terhadap korupsi tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang membentuk cara pandangnya terhadap praktik pencegahan dan pemberantasan korupsi. Faktor-faktor ini dapat berasal dari pengalaman langsung, lingkungan sosial, hingga tingkat pendidikan yang dimiliki. Pemahaman yang lebih mendalam tentang korupsi dan dampaknya akan berkontribusi pada meningkatnya kesadaran serta sikap proaktif dalam melawan praktik koruptif.

Menurut Piliavin dan Charng (2016), beberapa faktor yang memengaruhi persepsi antikorupsi meliputi:

1. Pengalaman Pribadi

Individu yang pernah mengalami atau menyaksikan praktik korupsi cenderung memiliki persepsi yang lebih kuat terhadap korupsi.

2. Pendidikan dan Pemahaman Hukum

Semakin tinggi pemahaman seseorang terhadap hukum dan etika, semakin baik persepsi antikorupsinya.

3. Lingkungan Sosial dan Budaya

Budaya yang permisif terhadap korupsi dapat melemahkan persepsi antikorupsi individu.

4. Kebijakan dan Penegakan Hukum

Persepsi antikorupsi dipengaruhi oleh sejauh mana pemerintah konsisten dalam memberantas korupsi.

Menurut Judge & Robbins (2017) dalam organisasi, persepsi antikorupsi memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja yang berintegritas. Pegawai yang memiliki persepsi antikorupsi yang kuat akan lebih cenderung untuk:

1. Menolak Praktik Korupsi

Mereka akan menolak untuk terlibat dalam suap, gratifikasi, atau penyalahgunaan wewenang.

2. Melaporkan Penyimpangan

Mereka akan lebih berani untuk melaporkan penyimpangan yang terjadi di lingkungan kerja.

3. Mendukung Kebijakan Antikorupsi

Mereka akan lebih mendukung upaya-upaya yang dilakukan organisasi dalam mencegah korupsi.

Dalam konteks pembangunan Zona Integritas (ZI), persepsi antikorupsi merupakan indikator penting dalam menciptakan Wilayah Bebas dari Korupsi

(WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Menurut Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021, persepsi antikorupsi dapat dibangun melalui:

1. Komitmen Pimpinan

Pimpinan harus menunjukkan komitmen yang jelas dalam pemberantasan korupsi.

2. Penguatan Sistem Pengawasan

Meningkatkan pengawasan internal untuk mencegah terjadinya penyimpangan.

3. Edukasi dan Kampanye Antikorupsi

Memberikan pemahaman kepada pegawai dan masyarakat tentang bahaya korupsi dan cara pencegahannya.

Menurut CPI (2020), persepsi antikorupsi di lingkungan kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian penghargaan bagi pegawai yang berintegritas dan penegakan sanksi tegas terhadap pelanggaran.

2.1.6.3 Strategi Penguatan Persepsi Antikorupsi

Meningkatkan persepsi antikorupsi di lingkungan organisasi dan masyarakat merupakan langkah penting dalam upaya pemberantasan korupsi. Persepsi yang kuat terhadap bahaya korupsi akan mendorong individu untuk lebih waspada dan berpartisipasi aktif dalam mencegah praktik koruptif. Berbagai strategi dapat diterapkan untuk memperkuat kesadaran dan komitmen terhadap nilai-nilai antikorupsi, baik melalui pendekatan edukatif maupun kebijakan yang lebih ketat.

Menurut Rose-Ackerman & Palifka (2016), beberapa strategi yang dapat digunakan untuk memperkuat persepsi antikorupsi meliputi:

1. Pendidikan Antikorupsi

Memberikan pelatihan dan sosialisasi terkait bahaya korupsi kepada pegawai.

2. Kampanye Antikorupsi

Mengadakan kampanye yang mendorong masyarakat untuk menolak praktik korupsi.

3. Penguatan Pengawasan Internal

Memperkuat mekanisme pengawasan di dalam organisasi.

4. Penerapan *Reward and Punishment*

Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berintegritas dan memberikan sanksi kepada yang melanggar aturan.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai analisis dampak pembangunan zona integritas di lingkungan pemerintah daerah terhadap religiositas, performa kebijakan public, kinerja pegawai dan persepsi antikorupsi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan dengan yang akan diteliti	Perbedaan dengan yang akan diteliti	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Munteanu et al. (2024)	Persepsi korupsi dipengaruhi oleh pendidikan dan kinerja pemerintahan, namun tidak terkait langsung dengan performa ekonomi.	Fokus pada pengaruh tata kelola terhadap persepsi korupsi.	Studi di negara Schengen; tidak menyebutkan kinerja pegawai secara spesifik.	<i>PLoS ONE</i> https://consequenceinsus.app/papers/corruption-perceptions-in-the-schengen-zone-and-their-munteanu-ileanu/df7292539ab85024a254396741ee7210/
2	Konadu et al. (2024)	Integritas pegawai memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja dan identifikasi organisasi.	Membahas integritas sebagai variabel utama yang memengaruhi kinerja pegawai.	Fokus pada Afrika; tidak mengaitkan religiusitas atau kebijakan publik secara langsung.	<i>International Journal of Ethics and Systems</i> https://consequenceinsus.app/papers/an-empirical-investigation-into-how-employee-integrity-konadu-mensah/c37f3b6b4fea54428d2b37e835a78519/
3	Satrio & Sulistio (2024)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa zona integritas memberikan pengaruh positif	Persamaan terletak pada variabel pembangunan zona integritas	Perbedaan terletak pada variabel dependen lainnya yaitu kinerja	<i>Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara</i> , 11 (1), 157.

		terhadap tingginya tingkat kepercayaan masyarakat pada Pemerintah Kabupaten Pringsewu (Unit Layanan Sistem Administrasi Satu Atap)		pegawai	
4	Iqbal et al. (2024)	Hasil penelitian ini bahwa pembangunan zona integritas di lingkungan perguruan tinggi di Tasikmalaya berpotensi meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kualitas pelayanan public dan percepatan upaya antikorupsi	Persamaan terletak pada variabel pembangunan zona integritas dan persepsi antikorupsi	Perbedaan terletak pada variabel independen lainnya yaitu religiositas dan kebijakan publik	<i>Jurnal Ekonomi Manajemen</i> , 10(2), 89–100
5	Andini et al. (2024)	Kombinasi antara integritas dan religiositas menghasilkan etos kerja yang tinggi di sektor publik.	Membahas hubungan integritas, religiositas, dan etos kerja.	Tidak menyebutkan kebijakan publik atau zona integritas.	<i>Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis</i> , 2(4), 395–407. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1275
6	Zahirah et al. (2024)	Pengaruh Digitalisasi, Religiusitas dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah di Kota Banda aceh dengan Kepatuhan	Membahas pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai.	Tidak mengaitkan dengan zona integritas, persepsi antikorupsi dan kebijakan publik.	<i>Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari</i> , 9(3), 173–183. https://doi.org/10.35870/j

	Syariah sebagai Variabel Moderator			emensri.v9i3.3561	
7	Jumarti et al. (2024)	Hasil penelitian menyatakan bahwa variable sikap yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air	Persamaan terletak pada variable dependen kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel independenzona a integritas, religiositas dan kebijakan publik	<i>Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausaha an</i> , 13(2), 187.
8	Asri & Moderin (2024)	Hasil penelitian menyatakan bahwa variable motivasi mampu memediasi variable budaya, manajemen, kompetensi, lingkungan dan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.	Persamaan terletak pada variable dependen kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel independenzona a integritas, religiositas dan kebijakan publik	<i>Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Akuntansi</i> , 8 (1), 1293
9	Yusuf et al. (2024)	Hasil penelitian menyatakan bahwa dampak implementasi zona integritas di MAN 2 Kota Serang menunjukan bahwa inisiatif ini harusnya berhasil membawa perubahan positif yang signifikan dalam berbagai aspek	Persamaan terletak pada variabel pembangunan zona integritas	Perbedaan terletak pada variabel dependen lainnya yaitu kinerja pegawai	<i>Jurnal Ilmu Pendidikan</i> , 6 (4), 3892-3903. https://edukatif.org/index.php/edukatif/index
10	Mutiah et al. (2023)	Kebijakan antikorupsi berbasis transparansi publik dan kebebasan pers meningkatkan CPI.	Membahas pentingnya integritas publik dalam kebijakan antikorupsi.	Studi terfokus pada kebijakan G20 tanpa membahas kinerja pegawai secara langsung.	<i>Public Integrity as the Cornerstone of Anti-Corruption Policies</i> . https://doi.org/10.4108/eq

					i.13-9-2023.2341077
11	Dewi (2023)	Hasil penelitian menyatakan bahwa Pendidikan antikorupsi dapat diterapkan secara strategis oleh sekolah atau perguruan tinggi, khususnya dalam menubuhkan perilaku antikorupsi di kalangan siswa dan mahasiswa.	Persamaan terletak pada variabel antikorupsi	Perbedaan terletak pada variabel independen yaitu pembangunan zona integritas, religiositas dan kebijakan publik	<i>Jurnal Ilmu Hukum Sui Generis</i> , 3(1), 26-32.
12	Rachmawati et al. (2023)	Pembangunan zona integritas mampu memengaruhi peningkatan kualitas pelayanan publik	Persamaan terletak pada variabel Pembangunan zona integritas	Perbedaan terletak pada analisis hubungan variabel independen	<i>Yustisia Tirtayasa: Jurnal Tugas Akhir</i> , 3(1), 95. https://doi.org/10.51825/yta.v3i1.13152
13	Rahayu (2023)	Pengaruh dari pelaksanaan program Zona Integritas adalah meningkatkan kinerja organisasi, mencegah peluang terjadinya praktik korupsi	Persamaan terletak pada variabel program Zona Integritas organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja variabel Depeden	Objek Penelitian.	<i>Masters thesis, Universitas Jenderal Soedirman</i>
14	Gong et al. (2023)	Kepercayaan publik meningkatkan persepsi efektivitas lembaga antikorupsi.	Membahas persepsi masyarakat terhadap efektivitas lembaga antikorupsi.	Fokus pada Hong Kong; tidak membahas zona integritas atau kebijakan publik secara langsung.	<i>The Case of Hong Kong. Public Integrity</i> , 25(6), 566–577. https://doi.org/10.1080/1099922.2022.2068902

15	Heryadi et al. (2022)	Religiositas meningkatkan persepsi antikorupsi pada mahasiswa.	Membahas hubungan religiusitas dengan persepsi antikorupsi.	Fokus pada mahasiswa; tidak membahas pegawai atau kinerja.	<i>Bisma The Journal of Counseling</i> , 6(2), 152–161. https://doi.org/10.23887/bisma.v6i2.52454
16	Herzegovina et al. (2022)	Hasil penelitian menyatakan bahwa pembangunan zona integritas mampu memengaruhi pelayanan publik pada Kantor Imigrasi Tanjung Perak.	Persamaan terletak pada variabel pembangunan zona integritas	Perbedaan terletak pada variabel independen lainnya yaitu kebijakan publik dan religiusitas	<i>Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara Vol</i> , 6(02).
17	Sukartini & Gaol (2022)	Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan, Kota Administrasi Jakarta Utara	Persamaan terletak pada variabel dependen kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel independen zona integritas, religiusitas dan kebijakan publik	<i>Jurnal Sumber Daya Aparatur</i> , 4(2), 43.
18	Gafar et al. (2022)	Pembangunan Zona Integritas menuju WBK- WBBM memengaruhi perilaku korupsi	Persamaan terletak pada komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel independen yaitu kepuasan kerja.	<i>Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora</i> , 1(10), 2253–2264.
19	Afriyana (2022)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan karakter ASN yang terintegrasi dalam zona integritas mampu meningkatkan terhadap kinerja	Persamaan terletak pada zona integritas variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.	Objek penelitian	<i>Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi</i> , 10(2), 98–107.

20	Amrullah (2022)	Berdasarkan hasil pengabdian masyarakat ini adalah terwujudnya Desa Batang Hari Ogan dengan predikat Zona Integritas yang bebas korupsi, dan wilayah birokrasi bersih melayani sesuai konsep yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan, nilai, metode, ukuran, prinsip, ekspektasi yang memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter yang baik.	Persamaan terletak pada variabel Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi	Metode penelitian kualitatif.	<i>Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Sakai Sambayan</i> , 6(1), 63–70.
21	Atallah (2021)	Antikorupsi memiliki dampak positif signifikan terhadap performa organisasi.	Membahas dampak kebijakan antikorupsi terhadap kinerja organisasi.	Fokus pada perusahaan, bukan sektor publik atau zona integritas.	https://doi.org/10.21608/jces.2021.202868 .
22	Handayani et al. (2021)	Hasil penelitian menyatakan bahwa implementasi kebijakan Pelayanan Administrasi Terpadu (PATEN) di Kecamatan Kalijati, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat terlaksana cukup baik	Persamaan terletak pada variabel independen kebijakan public	Perbedaan terletak pada variabel independen zona integritas dan religiositas	<i>Jurnal Kebijakan Pemerintahan</i> , 4(1), 32-40 https://ejournal.ipdn.ac.id/JKP/article/view/1564
23	Desrinelti et al. (2021)	Hasil penelitian menyatakan bahwa pelaksanaan kebijakan merupakan	Persamaan terletak pada variabel independen kebijakan public	Perbedaan terletak pada variabel independen zona integritas dan	<i>Jurnal Riset Tindakan Indonesia</i> , 6(1), 83-88

		kegiatan, program dan aktivitas dalam penerapan keputusan kebijakan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan pada keputusan kebijakan.		religiositas	
24	Sujarwadi et al. (2021)	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dari 6 pilar pembangunan ZI, pilar Tata Laksana berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan kelima pilar lainnya tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai BPS Kabupaten Jember.	Persamaan terletak pada variabel pembangunan Zona Integritas dan kualitas kinerja pegawai.	Objek Penelitian pegawai di lingkup BPS Kabupaten Jember.	<i>International Journal of Innovative Science and Research Technology</i> , 6(9). www.ijisrt.com/651
25	Cochrane (2020)	Pendidikan antikorupsi meningkatkan kesadaran etika pegawai, meskipun pengukurannya masih terbatas.	Menyoroti pendidikan integritas untuk sektor publik.	Fokus pada pengukuran pendidikan antikorupsi, bukan kebijakan publik atau religiositas.	<i>Teaching Public Administration</i> , 38(1), 78–94. https://doi.org/10.1177/0144739419851147
26	Rahim et al. (2020)	Integritas pegawai secara signifikan meningkatkan kinerja di berbagai industri, termasuk sektor publik.	Membahas hubungan langsung integritas dan kinerja pegawai.	Tidak mengkaji zona integritas atau religiositas sebagai variabel.	<i>Integrity And Employee Job Performance</i> , 7, 517–521. https://consensus.app/papers/integrity-and-employee-job-performance-rahim-

					omar/af9f7fc1a5bd5e859677296b0bdb5c70/
27	Cahyadi & Sujana (2020)	Religiusitas, integritas, dan penegakan peraturan berpengaruh signifikan terhadap kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa.	Meneliti pengaruh religiusitas dan integritas (sebagai bagian dari zona integritas) terhadap perilaku antikorupsi.	Fokus pada kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa, bukan langsung pada kinerja pegawai.	<i>Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika</i> , 10(2), 136–145.
28	Mumtazah et al. (2020)	Religiusitas dan intensi antikorupsi: peran moderasi kebersyukuran.	Meneliti hubungan antara religiusitas dan intensi antikorupsi.	Tidak memasukkan kinerja pegawai dan variabel lainnya.	<i>Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi</i> , 5(1), 101–113. https://doi.org/10.33367/ps.v5i1.1122
29	Triana & Heryadi (2020)	Kecintaan pada uang dan persepsi antikorupsi.	Meneliti hubungan antara kecintaan pada uang dan persepsi antikorupsi.	Tidak memasukkan religiusitas, pembangunan zona integritas, kebijakan publik, dan kinerja pegawai sebagai variabel.	<i>Psyche Journal</i> , 165, 44–52.
30	Hanapiyah et al. (2019)	Religiositas dan spiritualitas memiliki hubungan positif terhadap integritas pegawai.	Membahas hubungan religiositas dengan integritas pegawai.	Fokus pada Malaysia; tidak mengaitkan zona integritas atau kebijakan publik.	<i>International Journal of Business, Economics and Law</i> , 19(2), 38-46. https://www.researchgate.net/publication/336604287

31	Saithibvongsa & Jinkyoo (2019)	Persepsi korupsi mengurangi motivasi kerja dan kepuasan pegawai, yang berdampak negatif pada performa organisasi.	Membahas hubungan persepsi korupsi dengan kinerja pegawai.	Fokus pada Laos; tidak mencakup zona integritas atau religiositas.	<i>In International Journal of Economics and Management</i> . 1(1). 26-46.
32	Aprilia (2019)	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung	Persamaan terletak pada variable dependen kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel independen zona integritas, religiositas dan kebijakan publik	<i>Jurnal Tatapamong</i> , 105–121.
34	Gladysensi & Purba (2019)	Hasil penelitian menyatakan bahwa semakin baik persepsi masyarakat maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam pelayanan public di Kelurahan Martubung, Kecamatan Medan Labuhan, Kota Medan.	Persamaan terletak pada variable dependen kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel independen zona integritas, religiositas dan kebijakan publik	<i>PUBLIK REFORM</i> , 5(1).
35	Gani (2019)	Hasil penelitian menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi implementasi zona integritas pelayanan public Polri khususnya di bidang pelayanan lalu lintas pada Sub dit Regident, yaitu factor komunikasi/sosialisasi, sumber daya (staf, anggaran,	Persamaan terletak pada variabel independen pembangunan zona integritas	Perbedaan terletak pada variabel independen lainnya yaitu religiositas dan kebijakan publik	<i>Jurnal Ilmu Kepolisian</i> , 13(2), 138-147.

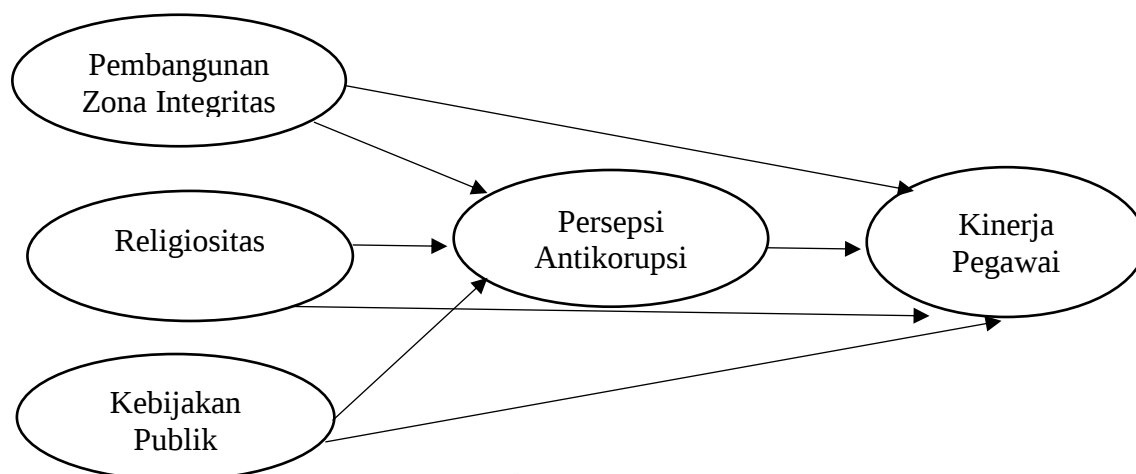
		informasi dan sarana prasarana), disposisi dan struktur birokrasi.			
36	Rokhmah et al. (2018)	Pengaruh role model dan religiusitas terhadap perilaku antikorupsi pada mahasiswa organisatoris di Jawa Timur.	Meneliti pengaruh religiusitas terhadap perilaku antikorupsi.	Fokus pada mahasiswa organisatoris, bukan pegawai; tidak memasukkan kinerja pegawai sebagai variabel.	<i>Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam</i>
37	Sari & Hadijah (2016)	Hasil penelitian menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, harus memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai serta meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan stimuli kepada pegawai	Persamaan terletak pada variable dependen kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel independenzon a integritas, religiositas dan kebijakan publik	<i>Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran</i> , 1(1),204-214.
38	Fitriani (2017)	Hasil penelitian menyatakan bahwa semakin baik komitmen religious seseorang maka semakin baik pula tingkat hubungan dengan lingkungannya.	Persamaan terletak pada variabel independen Religiusitas	Perbedaan terletak pada variabel independenzon a integritas dan kebijakan publik	<i>Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama</i> , 11(1), 57–80.
39	Yahya et al. (2015)	Meneliti persepsi Generasi Y terhadap budaya organisasi, religiusitas, dan korupsi di organisasi publik Malaysia.	Meneliti hubungan antara religiusitas dan persepsi terhadap korupsi.	Fokus pada persepsi Generasi Y dan tidak langsung meneliti kinerja pegawai.	<i>Procedia Economics and Finance</i> , 31, 251–261. https://doi.org/10.1016/s212-5671(15)012

[27-7](#)

40	Qurrotul 'Ain (2020)	Religiusitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Penggunaan salah satu variabel independen yang sama yaitu religiusitas	Perbedaan terletak pada tidak adanya penggunaan variabel mediasi pada penelitian ini	<i>Jurnal Iqtisaduna</i> , 6 (1), 57.
----	----------------------	--	--	--	---------------------------------------

2.2 Kerangka Pemikiran

Dari pernyataan di atas maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat ditarik suatu hipotesis yaitu:

1. Pembangunan zona integritas berpengaruh positif terhadap persepsi antikorupsi di lingkungan unit kerja yang telah melakukan pembangunan zona integritas di Pemerintah Kota Banjar;

2. Religiositas berpengaruh positif terhadap persepsi antikorupsi di lingkungan unit kerja yang telah melakukan pembangunan zona integritas di Pemerintah Kota Banjar;
3. Kebijakan publik berpengaruh positif terhadap persepsi antikorupsi di lingkungan unit kerja yang telah melakukan pembangunan zona integritas di Pemerintah Kota Banjar;
4. Pembangunan Zona Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan unit kerja yang telah melakukan pembangunan zona integritas di Pemerintah Kota Banjar;
5. Religiositas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan unit kerja yang telah melakukan pembangunan zona integritas di Pemerintah Kota Banjar;
6. Kebijakan Publik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan unit kerja yang telah melakukan pembangunan zona integritas di Pemerintah Kota Banjar;
7. Persepsi antikorupsi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan unit kerja yang telah melakukan pembangunan zona integritas di Pemerintah Kota Banjar;
8. Persepsi antikorupsi memediasi pengaruh pembangunan zona integritas terhadap kinerja pegawai di lingkungan unit kerja yang telah melakukan pembangunan zona integritas di Pemerintah Kota Banjar;
9. Persepsi antikorupsi memediasi pengaruh religiositas terhadap kinerja pegawai di lingkungan unit kerja yang telah melakukan pembangunan zona

integritas di Pemerintah Kota Banjar;

10. Persepsi antikorupsi memediasi pengaruh kebijakan publik terhadap kinerja pegawai di lingkungan unit kerja yang telah melakukan pembangunan zona integritas di Pemerintah Kota Banjar.