

PENGARUH TINGKAT ADIKSI INTERNET, MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KELOMPOK KERJA PENYULUH AGAMA HINDU PROVINSI SULAWESI TENGGARA

I Gusti Ngurah Bagus Parwata^{a,1}

I Nyoman Yoga Segara^b

I Gede Januariawan^c

^{a b c} Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar

¹ Corresponding Author, email: email@institusi.com (Parwata)

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 03-02-2026

Revised: 28-02-2026

Accepted: 25-03-2026

Published: 31-03-2026

Keywords:

Internet Addiction;
Motivation; Work Ethic;
Performance of Hindu
Religious Counselors

This study aims to analyze the influence of internet addiction levels, motivation, and work ethic on the performance of the Working Group of Hindu Religious Counselors in Southeast Sulawesi Province. The population in this study consisted of all Hindu Religious Counselors within the Working Group of Hindu Religious Counselors in Southeast Sulawesi Province. The sampling technique employed was saturated sampling, in which all members of the population were used as research samples. Accordingly, the study involved 21 respondents. In this research, the problem was analyzed using three main theoretical frameworks, namely internet addiction theory, motivation theory, and work ethic theory. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 30.0. The results of the study indicate that: 1) The level of internet addiction has a positive and significant effect on the performance of Hindu Religious Counselors. 2) Motivation has a positive and significant effect on the performance of Hindu Religious Counselors. 3) Work ethic also has a positive and significant effect on the performance of Hindu Religious Counselors, 4) Internet addiction level, motivation, and work ethic simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Hindu Religious Counselor.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong penggunaan internet menjadi bagian penting dalam kehidupan masyarakat modern. Internet tidak lagi sekadar berfungsi sebagai media pertukaran informasi, tetapi telah berkembang menjadi ruang virtual yang memengaruhi pola komunikasi, interaksi sosial, pembentukan komunitas, hingga konstruksi identitas individu (Kuss & Griffiths, 2017; Young & Brand, 2020). Dalam konteks organisasi dan dunia kerja, internet juga dimanfaatkan sebagai sarana komunikasi, akses informasi, media pembelajaran, serta peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas pekerjaan (Putri et al., 2021; Rahman, 2022). Pemanfaatan internet yang semakin luas menunjukkan bahwa teknologi digital memiliki kontribusi signifikan terhadap

produktivitas dan efisiensi kerja, termasuk dalam pelayanan publik dan kegiatan penyuluhan keagamaan.

Di sisi lain, perkembangan internet juga dapat memunculkan berbagai permasalahan psikososial, salah satunya adalah adiksi internet (*internet addiction*). Adiksi internet dipahami sebagai bentuk adiksi perilaku *non-substance* yang ditandai oleh penggunaan internet secara berlebihan, sulit dikendalikan, dan menimbulkan gangguan pada aspek sosial, psikologis, maupun pekerjaan individu (Young, 2017; Kircaburun et al., 2020). Penggunaan internet yang tidak terkendali dapat menyebabkan penurunan konsentrasi kerja, rendahnya produktivitas, gangguan hubungan sosial, serta menurunnya kesehatan mental dan fisik pengguna (Montag &

Walla, 2021). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas penggunaan media digital yang tinggi selama jam kerja dapat berdampak negatif terhadap efektivitas kerja pegawai apabila tidak diimbangi dengan kontrol diri yang baik (Prasetyo et al., 2022; Lee & Kim, 2021). Namun demikian, internet juga dapat memberikan dampak positif apabila dimanfaatkan secara produktif untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pengembangan kompetensi kerja.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan efektivitas pemanfaatan sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Dalam perspektif perilaku organisasi, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan budaya kerja, seperti motivasi kerja dan etos kerja (Mangkunegara, 2020). Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat, komitmen, dan kesediaan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal (Hasibuan, 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai (Sari & Nugroho, 2022; Wibowo et al., 2023).

Selain motivasi, etos kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Etos kerja mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan yang diwujudkan melalui disiplin, tanggung jawab, integritas, dan komitmen

terhadap kualitas kerja (Sinamo, 2018). Pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki dedikasi yang kuat dalam melaksanakan tugas dan lebih mampu mempertahankan konsistensi kinerja dalam berbagai kondisi organisasi (Ananda & Yusuf, 2021). Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki motivasi dan etos kerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Dalam konteks kehidupan beragama, Penyuluh Agama Hindu merupakan jabatan fungsional yang memiliki tugas melaksanakan bimbingan dan penyuluhan agama kepada masyarakat. Penyuluh Agama Hindu berperan strategis dalam meningkatkan pemahaman ajaran Weda, memperkuat praktik keagamaan umat, serta mendukung pembangunan moral dan spiritual masyarakat Hindu. Sejalan dengan perkembangan teknologi digital, pelaksanaan penyuluhan agama saat ini juga mengalami transformasi melalui pemanfaatan media daring seperti Youtube, media sosial, dan platform virtual lainnya. Pemanfaatan media digital tersebut terbukti mampu meningkatkan jangkauan dan frekuensi kegiatan penyuluhan sehingga capaian kinerja persentase frekuensi penyuluhan agama kepada kelompok sasaran yang memenuhi standar minimal. Namun, intensitas penggunaan media digital yang tinggi juga dapat berpotensi menimbulkan ketergantungan terhadap internet yang dapat memengaruhi kualitas kerja penyuluh secara psikologis maupun profesional.

Tabel 1. Capaian Kinerja Penyuluh Agama Hindu

No	Indikator kinerja	2022		2023		2024		Rerata capaian
		Target	Capaian n	Target	Capaian	Targe t	Capaian n	
1.	Rasio penyuluhan agama dengan kelompok sasaran yang dapat bimbingan agama hindu	01:10	76,92 %	01:08	100%	01:08	62,50%	79,81 %
2.	Persentase frekuensi penyuluhan agama kepada kelompok sasaran yang memenuhi standar minimal.	80%	85%	85%	117,65 %	90%	111,1 %	104,6 %

Sumber: Laporan Kinerja Dirjen Bimas Hindu.

Tabel 1 menunjukkan hasil capaian kinerja persentase frekuensi penyuluhan agama kepada kelompok sasaran yang memenuhi standar minimal telah melebihi target yang ditetapkan oleh Dirjen Bimas Hindu dengan rata-rata capaian target 104,6% dari rata-rata target 85%. Berbagai penelitian mengenai adiksi internet umumnya berfokus pada kalangan remaja, mahasiswa, dan pegawai sektor umum, sedangkan penelitian yang mengkaji pengaruh adiksi internet terhadap kinerja dalam konteks penyuluh agama masih sangat terbatas, khususnya pada Penyuluh Agama Hindu. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menyoroti hubungan antara penggunaan internet dan produktivitas kerja

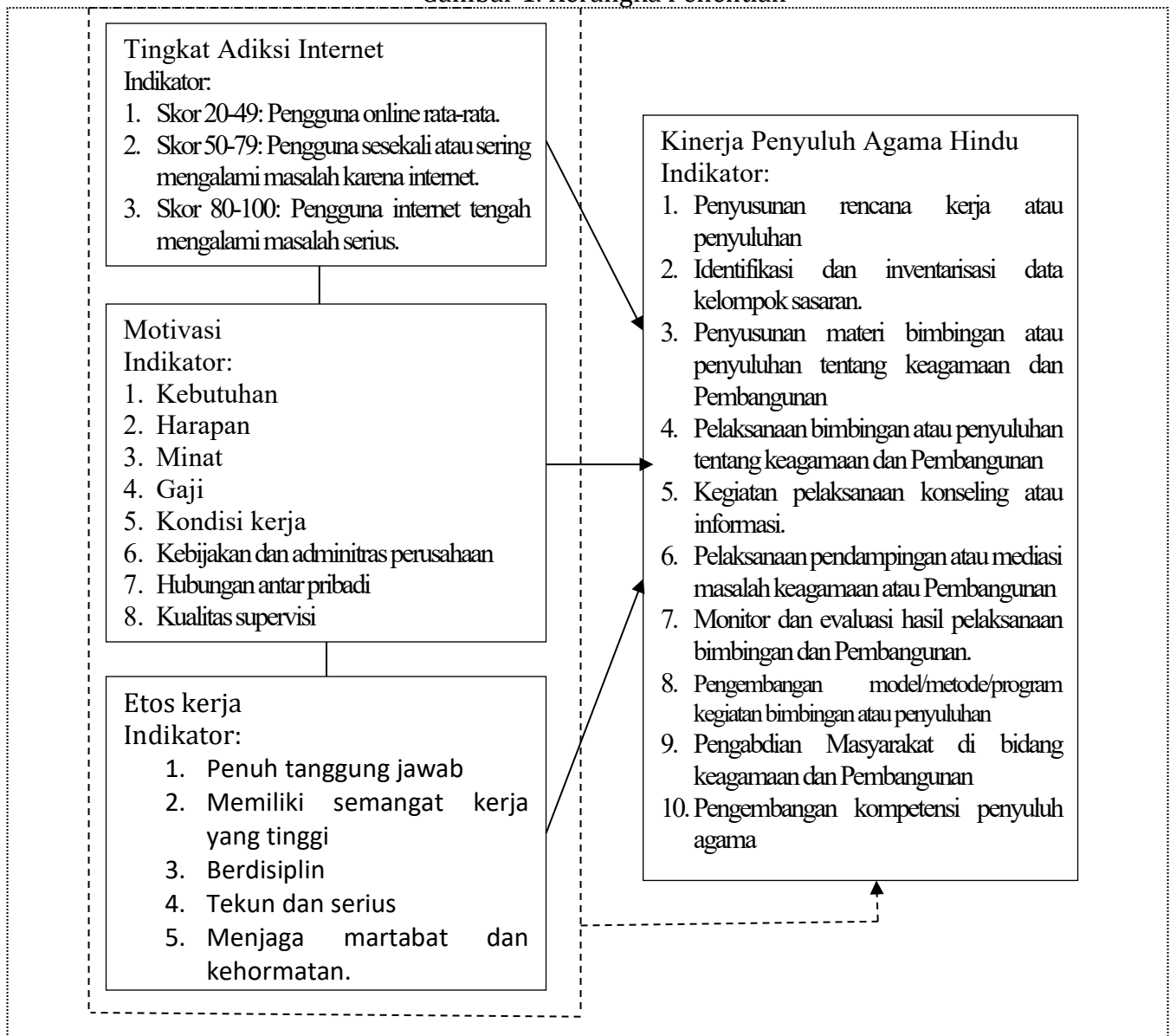
tanpa mengintegrasikan faktor motivasi kerja dan etos kerja sebagai variabel yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (*Research Gap*) terkait pengaruh simultan adiksi internet, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja penyuluh agama Hindu.

Penelitian ini menjadi penting karena Penyuluh Agama Hindu memiliki peran strategis dalam pembinaan kehidupan beragama masyarakat di era digital. Pemanfaatan teknologi informasi yang tidak terkendali dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas penyuluhan, sementara motivasi dan etos kerja menjadi faktor penentu dalam menjaga kualitas

pelayanan keagamaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh adiksi internet, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap

kinerja Kelompok Kerja Penyuluh Agama Hindu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Diduga Tingkat adiksi internet berpengaruh terhadap kinerja kelompok kerja penyuluh agama hindu provinsi Sulawesi Tenggara
2. Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja kelompok kerja penyuluh agama hindu provinsi Sulawesi Tenggara
3. Diduga Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja kelompok kerja penyuluh agama hindu provinsi Sulawesi Tenggara
4. Diduga Tingkat adiksi internet, motivasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja kelompok kerja penyuluh agama hindu provinsi Sulawesi Tenggara

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena dinilai mampu memberikan hasil analisis yang lebih akurat melalui pengujian statistik terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor

Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tenggara dan penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2025 sampai bulan Mei 2025. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert. Selain kuesioner, data juga diperoleh melalui wawancara mendalam dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kelompok Kerja Penyuluh Agama Hindu Provinsi Sulawesi Tenggara. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 21 Responden. Sebelum instrumen penelitian digunakan, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan *korelasi Product Moment Pearson* dengan kriteria bahwa item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) $>$ r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode

Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

Teknik Analisis Data yang Digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda yang didahului dengan Uji Hipotesis:

1. Koefisien Determinasi (R^2) - Mengukur kemampuan variabel X menjelaskan Y
2. Uji t (Parsial) - Mengetahui pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y
3. Uji F (Simultan) - Mengetahui pengaruh X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama terhadap Y

Semua pengujian dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan bantuan SPSS versi 30

Model regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Penyuluh Agama Hindu

a : Konstanta

b_1 - b_3 : Koefisien Regresi

X_1 : Adiksi Internet (X_1)

X_2 : Motivasi (X_2)

X_3 : Etos Kerja (X_3)

e : Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan dalam mengukur atau merepresentasikan suatu variabel penelitian. Kriteria penilaian yang digunakan adalah: jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df = n - 2$), maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan perlu direvisi atau dihilangkan.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Adiksi internet (X_1)	X1.1	0,862	0,4329	Valid
	X1.2	0,667	0,4329	Valid
	X1.3	0,793	0,4329	Valid
	X1.4	0,833	0,4329	Valid
	X1.5	0,870	0,4329	Valid
	X1.6	0,772	0,4329	Valid
	X1.7	0,878	0,4329	Valid
	X1.8	0,821	0,4329	Valid
	X1.9	0,750	0,4329	Valid
	X1.10	0,694	0,4329	Valid
	X1.11	0,672	0,4329	Valid
	X1.12	0,779	0,4329	Valid
	X1.13	0,862	0,4329	Valid
	X1.14	0,667	0,4329	Valid
	X1.15	0,793	0,4329	Valid
	X1.16	0,833	0,4329	Valid
	X1.17	0,870	0,4329	Valid
	X1.18	0,772	0,4329	Valid
	X1.19	0,878	0,4329	Valid
	Motivasi (X_2)	X2.1	0,844	0,4329
X2.2		0,825	0,4329	Valid
X2.3		0,726	0,4329	Valid
X2.4		0,882	0,4329	Valid
X2.5		0,926	0,4329	Valid
X2.6		0,814	0,4329	Valid
X2.7		0,734	0,4329	Valid
X2.8		0,828	0,4329	Valid
Etos kerja (X_3)	X3.1	0,823	0,4329	Valid
	X3.2	0,820	0,4329	Valid
	X3.3	0,883	0,4329	Valid
	X3.4	0,747	0,4329	Valid
	X3.5	0,661	0,4329	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,726	0,4329	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
	Y.2	0,759	0,4329	Valid
	Y.3	0,706	0,4329	Valid
	Y.4	0,454	0,4329	Valid
	Y.5	0,654	0,4329	Valid
	Y.6	0,813	0,4329	Valid
	Y.7	0,826	0,4329	Valid
	Y.8	0,855	0,4329	Valid
	Y.9	0,633	0,4329	Valid

Sumber: Analisis data primer 2025

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada keempat variabel tersebut dinyatakan valid, karena memenuhi kriteria r hitung $> 0,273$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan telah memenuhi kriteria kelayakan dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan menunjukkan konsistensi atau kestabilan dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Level Cronbach's Alpha	Keterangan
Adiksi internet	0,968	0,600	Reliabel
Motivasi	0,930	0,600	Reliabel
Etos kerja	0,843	0,600	Reliabel
Kinerja	0,891	0,600	Reliabel

Sumber: Analisis Data Primer 2025

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian menggunakan SPSS for Windows versi 30.0, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, yang berarti semua instrumen dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

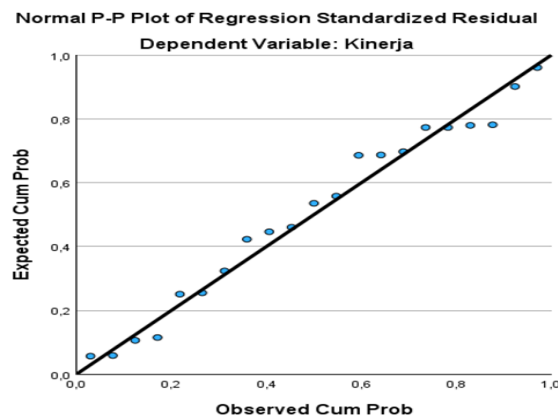
Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: apabila nilai signifikansi atau probabilitas (*Asymptotic Significance*) $\geq 0,05$, maka data dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (*Asymptotic Significance*) $< 0,05$, maka

data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Untuk Uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Normal P-Plot. Jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi dianggap telah memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, apabila titik-titik data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti pola garis, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, D., 2013). Gambar dibawah menunjukkan hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan dengan normal probability plot (P-Plot).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	4690,	0,200	Data terdistribusi normal

Sumber: Analisis Data Primer



Gambar 4.1 Grafik Normal P-plot

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas memperoleh nilai Asymp. Sig sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Selain itu, Gambar 4.1 yang menampilkan grafik Normal P-Plot memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji keadaan dimana antara dua variabel independen

atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Dimana untuk mendekteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Semakin kecil nilai *tolerance* dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas begitu sebaliknya (Priyatno, D, 2013). Sehingga multikolinearitas ditentukan dengan melihat dari nilai *tolerance* jika lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 hal ini berarti model regresi terbebas dari multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Adiksi internet	0,245	4,075	Bebas multikolinearitas
Motivasi	0,417	2,400	Bebas multikolinearitas
Etos kerja	0,367	2,725	Bebas multikolinearitas

Sumber: Analisis Data Primer 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel independen (Adiksi Internet, Motivasi dan Etos Kerja) lebih dari 0,1 atau nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regersi. Jika Model regresi tidak mengalami heterokedasitas maka

model regresi tersebut baik. Pengujian ada tidaknya kondisi heterokedasitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan mengregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel independen atau bebas. Jika hasil pengujian memperoleh hasil residual signifikan $> 0,05$ atau 5% maka tidak terjadi heterokedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ atau 5% maka terjadi heterokedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig-value	Keterangan
Adiksi internet	0,479	Bebas heteroskedastisitas
Motivasi	0,869	Bebas heteroskedastisitas
Etos kerja	0,043	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Analisis Data Primer 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen (Adiksi Internet, Motivasi dan etos Kerja memiliki nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 (sig-value $> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan

bahwa semua variabel independen tidak memiliki gejala heterokedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu tingkat adiksi internet (x_1), motivasi (x_2), etos kerja (x_3) dan kinerja penyuluh (y). Adapun bentuk modelnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut

Hasil 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Sig	t hitung
Konstanta	6,207*	0,002	3,585
Adiksi internet	0,100*	0,018	2,629
Motivasi	0,349*	0,001	5,026
Etos kerja	0,678*	0,001	5,161
$R^2 = 0,957$		F hitung = 125,963	
Adjusted $R^2 = 0,949$		Sig = 0,000	

Sumber: Analisis Data Primer 2025

Keterangan: * = signifikan pada tingkat kesalahan 5%

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,207 + 0,100X_1 + 0,349X_2 + 0,678X_3 + e$$

- Nilai konstanta (y) sebesar 6,207. Artinya apabila semua variabel independen, Adiksi Internet (X_1), Motivasi (X_2) dan Etos Kerja (X_3) dianggap bernilai 0, maka nilai variabel dependen kinerja (Y) akan bernilai sebesar 6,207.
- Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh: β_1 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel adiksi internet (X_1) sebesar 0,100 dengan nilai signifikansi 0,018. Tanda positif menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel adiksi internet akan meningkatkan tingkat kinerja. Sebaliknya, penurunan pada variabel ini akan menurunkan tingkat kinerja.
- β_2 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 0,349 dengan nilai signifikansi 0,018. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka kinerja juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi menurun, maka kinerja pun akan menurun.
- β_3 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel etos kerja (X_3) sebesar 0,678 dengan nilai signifikansi 0,018. Tanda positif berarti peningkatan etos kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja, sedangkan penurunan etos kerja akan menyebabkan penurunan tingkat kinerja.

7. Uji t (secara Parsial)

Berdasarkan tabel 7 diatas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji t, variabel adiksi internet memiliki nilai t hitung sebesar 9,413, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,109, serta nilai signifikansi $0,001 < 0,1$, sehingga H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel adiksi internet berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 7,313, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,109, dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,1$, sehingga H_2 diterima. Artinya, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Berdasarkan hasil uji t, variabel etos kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,145, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,109, serta nilai signifikansi $0,052 < 0,1$, sehingga H_3 diterima. Dengan demikian, variabel etos kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja $0,052 < 0,1$, sehingga H_3 diterima. Dengan demikian, variabel etos kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

8. Uji F (Secara Simultan)

Dengan taraf kepercayaan 0,05, Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan adiksi internet, motivasi dan etos kerja terhadap kinerja penyuluh Agama Hindu

Gambar 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494,060	3	164,687	125,963	<,001 ^b
	Residual	22,226	17	1,307		
	Total	516,286	20			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Motivasi, Adiksi Internet

Sumber: Output SPSS 30.0 for Windows

Berdasarkan gambar 3, hasil output SPSS versi 30.0 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 125,963$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,20$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat

9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Gambar 4. Hasil Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 ^a	,957	,949	1,143

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Motivasi, Adiksi Internet
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 30.0 for Windows

Gambar 4 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,949 atau 94,9 %. Maka disimpulkan bahwa 94,9% variabel kinerja dijelaskan oleh Variabel Adiksi Internet, Motivasi dan Etos Kerja, sementara sisanya sebesar 5,1% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Adiksi Internet terhadap Kinerja Penyuluh Agama Hindu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adiksi internet yang dimaknai sebagai intensitas penggunaan internet memiliki nilai t hitung sebesar 9,413 lebih besar dari t tabel 2,109 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara ilmiah, nilai t hitung yang jauh lebih besar dibandingkan t tabel menunjukkan bahwa variabel intensitas penggunaan internet memiliki pengaruh yang kuat dan nyata terhadap kinerja Penyuluh Agama Hindu. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh intensitas penggunaan internet terhadap kinerja dapat diterima. Nilai signifikansi yang sangat kecil (0,001) juga menunjukkan bahwa kemungkinan kesalahan dalam menarik kesimpulan tersebut sangat rendah, sehingga hubungan antara intensitas penggunaan internet dan kinerja dapat dipercaya secara statistik. Koefisien regresi sebesar 0,100 menunjukkan bahwa peningkatan penggunaan internet yang terarah dalam kegiatan penyuluhan diikuti oleh peningkatan kinerja penyuluh. Temuan ini mengindikasikan bahwa penggunaan internet oleh penyuluh tidak sepenuhnya bersifat negatif. Dalam konteks pekerjaan, internet menjadi sarana penting untuk mengakses sumber ajaran, bahan penyuluhan, media komunikasi, serta pelaporan kinerja berbasis digital. Oleh karena itu, tingginya intensitas penggunaan internet oleh penyuluh lebih mencerminkan kebutuhan profesional dibandingkan perilaku penggunaan yang berlebihan dan tidak terkendali.

Skor rata-rata tingkat intensitas penggunaan internet sebesar 83,55 menunjukkan bahwa penyuluh memiliki frekuensi penggunaan

(*goodness of fit*). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel adiksi internet, motivasi, dan etos kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja.

internet yang cukup tinggi dalam mendukung pelaksanaan tugasnya. Penggunaan internet yang tinggi belum tentu berdampak negatif selama tidak menimbulkan gangguan terhadap produktivitas, hubungan sosial, maupun kondisi psikologis. Dengan demikian, intensitas penggunaan internet yang tinggi dapat menjadi faktor pendukung kinerja apabila dimanfaatkan secara produktif, terarah, dan proporsional. Penggunaan internet akan memperbaiki dan memperkaya hidup kita karena punya kemampuan untuk itu. Potensi adiktif dengan akibat-akibat yang ditimbulkan bila tidak dideteksi dan tidak dikendalikan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya perubahan pola kerja penyuluh agama di era digital. Penyuluh tidak lagi hanya mengandalkan metode tatap muka konvensional, tetapi mulai memanfaatkan teknologi digital sebagai media pelayanan dan pembinaan umat. Dalam konteks ini, intensitas penggunaan internet dapat dipahami sebagai bentuk adaptasi terhadap transformasi digital dalam pelayanan keagamaan. Namun demikian, penggunaan internet tetap memerlukan kontrol diri dan etika digital agar tidak menimbulkan ketergantungan yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan sosial, spiritual, dan profesional penyuluh.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Agama Hindu

Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 7,313 lebih besar dari t tabel 2,109 dengan signifikansi $0,037 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,349 berarti setiap peningkatan motivasi diikuti oleh peningkatan kinerja penyuluh. Motivasi menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas penyuluh. Penyuluh yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, berinovasi dalam metode pembinaan, serta berusaha mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Sebaliknya, motivasi

yang rendah dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada menurunnya kualitas pelaksanaan tugas.

Upaya peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pengakuan kinerja, serta dukungan dari pimpinan. Program penghargaan seperti **Anugerah Karya Mahottama** dari Ditjen Bimas Hindu menjadi salah satu contoh stimulus eksternal yang mampu meningkatkan motivasi penyuluh untuk berkinerja lebih baik. Hasil ini memperkuat teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dan Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa dorongan internal dan eksternal berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Maslow menjelaskan bahwa individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, sedangkan Herzberg menekankan pentingnya faktor motivator seperti penghargaan, pencapaian, dan pengakuan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Hanafi et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena motivasi mampu mendorong individu untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Dalam konteks Penyuluh Agama Hindu, motivasi tidak hanya bersifat material, tetapi juga spiritual. Penyuluh memiliki dorongan pengabdian dalam menjalankan dharma agama dan pelayanan kepada umat Hindu. Nilai-nilai spiritual seperti pengabdian, ketulusan, dan tanggung jawab moral menjadi sumber motivasi intrinsik yang memperkuat semangat kerja penyuluh dalam melaksanakan tugas pembinaan keagamaan di masyarakat.

Dalam ajaran Hindu, motivasi kerja juga tercermin dalam Ajaran *Karma Yoga*, yaitu ajaran tentang bekerja dengan tulus ikhlas sebagai bentuk pengabdian kepada Sang Hyang Widi Wasa tanpa mengharapkan imbalan semata. Selain itu juga melaksanakan kewajiban (*swadharma*) dengan penuh tanggung jawab dan ketulusan. Penyuluh Agama Hindu yang memahami nilai *Karma Yoga* akan memandang tugas penyuluhan sebagai bentuk pelayanan suci (*yadnya*) kepada umat dan agama. Selain itu, ajaran *Tri Kaya Parisudha* yang menekankan kesucian pikiran, perkataan, dan perbuatan juga menjadi landasan moral dalam menjalankan tugas penyuluhan secara profesional dan berintegritas. Dengan demikian, motivasi kerja Penyuluh Agama Hindu tidak hanya didorong oleh faktor duniawi, tetapi juga oleh nilai-nilai spiritual dan religius yang memperkuat dedikasi serta tanggung jawab dalam melayani masyarakat.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Agama Hindu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,145 lebih besar dari t tabel 2,109 dengan signifikansi $0,052 > 0,05$. Secara statistik, nilai signifikansi 0,052 yang

sedikit lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja terhadap kinerja berada pada batas marginal atau mendekati signifikan. Artinya, secara ilmiah variabel etos kerja memiliki kecenderungan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, namun tingkat keyakinan statistiknya belum sepenuhnya memenuhi kriteria signifikansi pada taraf 5%. Meskipun demikian, besarnya nilai t hitung yang jauh melebihi t tabel menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara etos kerja dan kinerja, sehingga secara substantif etos kerja tetap dipandang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja penyuluh.

Koefisien regresi sebesar 0,674 menunjukkan bahwa etos kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja penyuluh. Etos kerja mencerminkan sikap disiplin, tanggung jawab, kejujuran, ketekunan, dan komitmen terhadap tugas. Penyuluh dengan etos kerja tinggi akan melaksanakan kegiatan penyuluhan secara konsisten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas hasil kerja. Nilai rata-rata etos kerja sebesar 82,6 menunjukkan bahwa etos kerja penyuluh tergolong baik, namun masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, terutama dalam menjaga martabat dan kehormatan profesi.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kemungkinan bahwa etos kerja belum sepenuhnya mampu diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja yang terukur secara statistik. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan sarana kerja, beban administrasi, wilayah binaan yang luas, maupun perbedaan kemampuan individu dalam mengimplementasikan nilai-nilai etos kerja ke dalam praktik penyuluhan. Dengan kata lain, etos kerja yang tinggi belum tentu secara otomatis menghasilkan kinerja optimal apabila tidak didukung oleh sistem organisasi, fasilitas kerja, dan kebijakan yang memadai. Selain itu, ukuran kinerja penyuluh yang cenderung berbasis administrasi dan pelaporan juga dapat menyebabkan kontribusi etos kerja belum sepenuhnya terlihat secara kuantitatif.

Meskipun demikian, etos kerja tetap menjadi variabel yang paling dominan karena pekerjaan penyuluh agama sangat bergantung pada kualitas sikap, dedikasi, dan tanggung jawab personal dalam melayani masyarakat. Tugas penyuluh tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menuntut keteladanan moral, kedisiplinan, dan kemampuan membangun hubungan sosial dengan umat. Oleh sebab itu, penyuluh yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih mampu menjaga konsistensi pelayanan, membangun kepercayaan masyarakat, serta menjalankan tugas pembinaan secara berkelanjutan. Dominannya pengaruh etos kerja menunjukkan bahwa keberhasilan penyuluhan agama Hindu lebih banyak ditentukan oleh kualitas karakter dan komitmen individu dibandingkan faktor teknis semata.

Makna sosial dari temuan ini adalah bahwa etos kerja penyuluh tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan keagamaan dan pembinaan sosial di masyarakat. Penyuluh yang memiliki etos kerja tinggi dapat menjadi teladan dalam kehidupan sosial dan spiritual umat Hindu. Hal ini penting karena penyuluh berperan sebagai agen pembinaan moral, penguatan nilai keagamaan, serta penjaga harmonisasi sosial di tengah masyarakat. Dengan demikian, peningkatan etos kerja penyuluh secara tidak langsung juga berkontribusi terhadap penguatan nilai-nilai sosial, solidaritas, dan kehidupan beragama yang harmonis.

Dalam perspektif Hindu, etos kerja dapat dikaitkan dengan konsep *Karma Yoga*, yaitu ajaran tentang bekerja sebagai bentuk pengabdian tanpa keterikatan terhadap hasil pekerjaan. Konsep ini diajarkan dalam Bhagavad Gita yang menekankan bahwa setiap individu harus melaksanakan kewajibannya (*swadharma*) dengan tulus, disiplin, dan penuh tanggung jawab sebagai bentuk pelayanan kepada Tuhan dan masyarakat. Bagi Penyuluh Agama Hindu, tugas penyuluhan bukan sekadar pekerjaan formal, melainkan bagian dari *yadnya* atau pengabdian suci kepada umat. Selain itu, ajaran *Tri Kaya Parisudha* yang menekankan kesucian pikiran, perkataan, dan perbuatan menjadi landasan etis dalam menjalankan tugas secara profesional dan bermoral. Dalam perspektif ini, etos kerja tidak hanya dimaknai sebagai orientasi produktivitas, tetapi juga sebagai implementasi nilai spiritual dan Dharma dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, penguatan etos kerja melalui pembinaan spiritual, profesionalisme, dan keteladanan moral menjadi sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja Penyuluh Agama Hindu.

Pengaruh Adiksi Internet, Motivasi, dan Etos Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 125,963 lebih besar dari F tabel 3,20, yang berarti variabel intensitas penggunaan internet, motivasi, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Secara ilmiah, nilai F hitung yang jauh lebih besar dibandingkan F tabel menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi nyata dalam memengaruhi kinerja Penyuluh Agama Hindu, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh simultan dapat diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,957 menunjukkan bahwa 95,7% variasi kinerja

penyuluh dapat dijelaskan oleh variabel intensitas penggunaan internet, motivasi, dan etos kerja, sedangkan 4,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara ilmiah, nilai R^2 yang sangat tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang sangat kuat dan hubungan antar variabel tergolong erat. Artinya, ketiga variabel independen memiliki kontribusi dominan dalam menjelaskan perubahan kinerja penyuluh. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor teknologi, psikologis, dan nilai kerja secara bersama-sama memiliki peran yang sangat kuat dalam membentuk kinerja penyuluh. Intensitas penggunaan internet merepresentasikan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi digital, motivasi mencerminkan kekuatan dorongan internal dan eksternal dalam bekerja, sedangkan etos kerja menggambarkan kualitas sikap dan tanggung jawab profesional penyuluh dalam menjalankan tugasnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa.

1. Tingkat adiksi internet berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh agama hindu. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan internet yang intensif namun terarah dapat mendukung peningkatan kinerja, terutama dalam pelaksanaan penyuluhan berbasis digital. Meski demikian, penggunaan internet tetap perlu dikendalikan agar tidak berkembang menjadi ketergantungan yang berdampak negatif.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh agama hindu. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki penyuluh, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi faktor pendorong penting dalam meningkatkan semangat, komitmen, dan produktivitas penyuluh dalam melaksanakan tugas penyuluhan dan pembinaan keagamaan.
3. Etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh agama hindu. Variabel ini merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki penyuluh—yang tercermin dari disiplin, tanggung jawab, dan komitmen moral—semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Penguatan etos kerja dapat bersumber dari

nilai-nilai spiritual dan ajaran Veda sebagai pedoman dalam menjalankan tugas penyuluhan.

4. Tingkat adiksi internet, motivasi, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh agama hindu. Hal ini dikarenakan semakin tinggi intensitas penggunaan internet yang digunakan dalam kegiatan penyuluhan, semakin baik motivasi dan etos kerja pada para penyuluh agama hindu maka akan semakin baik pula kinerja Penyuluh Agama Hindu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 115–126.
- Hanafie, A., Hakim, H., Gali, H., & Rizaldi P., M. (2022). Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xiv Kota Makassar. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 3(01), 18–22. <https://doi.org/10.47398/justme.v3i01.29>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kircaburun, K., Griffiths, M. D., & Billieux, J. (2020). Psychosocial factors mediating the relationship between internet addiction and mental health problems: A systematic review. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 18(6), 1531–1548.
- Kuss, D. J., & Griffiths, M. D. (2017). Social networking sites and addiction: Ten lessons learned. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(3), 311–328.
- Lee, S., & Kim, J. (2021). The impact of social media usage on employee productivity in the workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 21(4), 45–57.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Montag, C., & Walla, P. (2021). Carving internet addiction at its joints: The problematic use of the internet revisited. *Behavioral Sciences*, 11(5), 1–15.
- Prasetyo, A., Nugraha, D., & Lestari, S. (2022). Pengaruh penggunaan media sosial terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(1), 77–89.
- Putri, N. P., Wahyuni, S., & Hidayat, R. (2021). Pemanfaatan teknologi digital dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 201–214.
- Rahman, F. (2022). Digital transformation and employee performance in public sector organizations. *Journal of Public Administration Studies*, 7(1), 55–68.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Boston: Pearson.
- Sari, D., & Nugroho, A. (2022). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(3), 144–156.
- Sinamo, J. (2018). *Delapan etos kerja profesional*. Jakarta: Institut Mahardika
- Wibowo, H., Kurniawan, R., & Setiawan, T. (2023). Work motivation and employee performance: Evidence from public institutions. *International Journal of Management Studies*, 15(2), 89–101.
- Young, K. S. (2017). Internet addiction: The emergence of a new clinical disorder. *Cyber Psychology & Behavior*, 1(3), 237–244.
- Young, K. S., & Brand, M. (2020). Merging theoretical models and therapy approaches in the context of internet gaming disorder: A personal perspective. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–7.