

Efektivitas E-Rohani dalam Membentuk Integritas Personel Polres Minahasa Utara

Wolter Junaedi Nurhamidin¹, Hawin Fitriyani²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Bustanul 'Ulum Lampung Tengah

wolternurhamidin@gmail.com¹, hawinfitriyani@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of e-Rohani in shaping the integrity of personnel at the North Minahasa Police Resort. The study employs a quantitative approach with an evaluative and associative design. The research sample consists of 72 personnel who actively participate in coaching through e-Rohani. Data were collected through questionnaires, documentation, and supporting interviews, then analyzed using descriptive and inferential statistics. The results show that the implementation of e-Rohani is in the high category with an average score of 4.16, while personnel integrity is also in the high category with an average score of 4.11. Correlation analysis indicates a strong positive relationship between e-Rohani and personnel integrity with an r value of 0.672 and a significance level of 0.000. The results of simple linear regression show that e-Rohani has a positive and significant effect on personnel integrity, with a t -value of 7.145 which is greater than the t -table value of 1.999. The coefficient of determination of 45.2 percent indicates that e-Rohani makes a substantial contribution to strengthening responsibility, discipline, ethical compliance, and value consistency among personnel. Therefore, e-Rohani is proven to be effective as a digital-based spiritual development instrument in supporting the strengthening of police personnel integrity.

Keywords : e-Rohani, integrity, police personnel, spiritual development, North Minahasa Police Resort.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas e-Rohani dalam membentuk integritas personel Polres Minahasa Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain evaluatif dan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 72 personel yang aktif mengikuti pembinaan melalui e-Rohani. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dokumentasi, dan wawancara pendukung, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan e-Rohani berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,16, sedangkan integritas personel juga berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,11. Analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara e-Rohani dan integritas personel dengan nilai r sebesar 0,672 dan signifikansi 0,000. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa e-Rohani berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas personel dengan nilai t hitung 7,145 yang lebih besar daripada t tabel 1,999. Koefisien determinasi sebesar 45,2 persen menunjukkan bahwa e-Rohani memberikan kontribusi nyata terhadap penguatan tanggung jawab, disiplin, kepatuhan etis, dan konsistensi nilai personel. Dengan demikian, e-Rohani terbukti efektif sebagai instrumen pembinaan rohani berbasis digital dalam mendukung penguatan integritas personel kepolisian.

Kata kunci : e-Rohani, integritas, personel Polri, pembinaan rohani, Polres Minahasa Utara.

PENDAHULUAN

Integritas merupakan prasyarat mendasar bagi tegaknya profesionalisme dalam institusi kepolisian (Suputra, 2025). Integritas tidak berhenti pada kepatuhan administratif terhadap aturan, melainkan berkaitan dengan kesatuan antara nilai, ucapan, dan tindakan ketika personel menjalankan kewenangan yang melekat pada jabatan. Kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kepatuhan terhadap etika profesi, serta kesanggupan menahan diri dari penyalahgunaan wewenang merupakan unsur yang menentukan kualitas integritas seseorang. Karena itu, pembicaraan tentang integritas personel Polri sesungguhnya merupakan pembicaraan tentang mutu pelayanan publik, legitimasi kewenangan, dan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi penegak hukum. Semakin kuat integritas personel, semakin kokoh pula fondasi moral yang menopang pelaksanaan tugas kepolisian di tengah masyarakat (Iwansyah & Hoesein, 2025).

Urgensi integritas dalam tubuh Polri tidak dapat dilepaskan dari karakter tugas kepolisian yang kompleks. Personel kepolisian bekerja dalam ruang yang sarat tekanan, baik tekanan institusional, tekanan sosial, maupun tekanan situasional yang muncul dalam pelaksanaan fungsi perlindungan, pengayoman, pelayanan, dan penegakan hukum. Dalam kondisi demikian, kemampuan teknis saja tidak cukup. Personel juga memerlukan kematangan moral agar setiap keputusan dan tindakan yang diambil tetap berada dalam koridor etika dan hukum. Tanpa integritas yang kuat, kewenangan yang besar dapat bergeser menjadi ruang yang rawan bagi penyimpangan. Sebaliknya, ketika integritas tertanam dengan baik, personel akan lebih mampu menjaga profesionalisme, menegakkan disiplin diri, dan menghadirkan pelayanan yang adil serta bertanggung jawab.

Integritas harus dibentuk, dipelihara, dan diperkuat melalui proses pembinaan yang berkesinambungan. Dalam banyak kasus, penegakan aturan hanya menyentuh perilaku yang tampak di permukaan, sementara akar persoalan sering kali berada pada lemahnya penghayatan nilai, rendahnya kontrol diri, dan kurangnya ketahanan moral saat menghadapi godaan maupun tekanan kerja (Suputra, 2025). Di sinilah pembinaan personel memegang peranan penting. Pembinaan yang efektif tidak cukup hanya menekankan aspek disiplin formal, tetapi juga perlu menyentuh dimensi rohani, mental, dan kesadaran etis. Dengan kata lain, penguatan integritas menuntut pendekatan yang tidak semata bersifat represif, melainkan juga formatif. Personel tidak hanya diingatkan tentang apa yang dilarang, tetapi juga dibimbing untuk memahami mengapa suatu nilai harus dijaga dalam kehidupan profesi.

Pembinaan rohani memperoleh relevansi yang sangat kuat. Pembinaan rohani tidak semestinya dipandang sebagai kegiatan pelengkap yang bersifat seremonial, melainkan sebagai bagian dari strategi pembentukan karakter aparatur. Melalui pembinaan rohani, personel diarahkan untuk menumbuhkan kesadaran batin, memperkuat orientasi moral, dan membangun pengendalian diri yang lebih matang. Nilai keagamaan, bila diinternalisasi secara tepat, dapat menjadi sumber energi etik yang menjaga seseorang tetap lurus dalam menjalankan amanah. Bagi

personel kepolisian, dimensi ini menjadi penting karena tugas yang diemban tidak hanya menuntut kecakapan profesional, tetapi juga kejernihan hati dan keteguhan sikap ketika berhadapan dengan kepentingan yang saling bertabrakan. Oleh sebab itu, pembinaan rohani patut ditempatkan sebagai bagian integral dari sistem pembinaan sumber daya manusia di lingkungan Polri.

Perkembangan teknologi digital kemudian menghadirkan kemungkinan baru dalam pelaksanaan pembinaan tersebut. Institusi kepolisian, sebagaimana lembaga publik lainnya, bergerak menuju tata kelola yang semakin terdigitalisasi. Transformasi ini tidak hanya menyentuh aspek administrasi dan pelayanan, tetapi juga merambah wilayah pembinaan personel. Dalam konteks itulah e-Rohani hadir sebagai media pembinaan rohani berbasis digital yang dirancang untuk mendukung proses pembentukan karakter personel secara lebih sistematis. Kehadiran e-Rohani menunjukkan bahwa pembinaan rohani tidak lagi semata bergantung pada pertemuan tatap muka yang terbatas oleh waktu dan tempat, tetapi dapat diperluas jangkauannya melalui sistem yang lebih terukur, terdokumentasi, dan berkelanjutan. Model seperti ini penting karena pembinaan yang baik memerlukan kesinambungan, sementara kesinambungan membutuhkan instrumen yang mampu menjembatani pelaksanaan program dengan evaluasi yang jelas (Pratama & Warih, 2025).

e-Rohani menarik untuk dikaji bukan hanya karena berbasis digital, melainkan karena memadukan pembinaan nilai dengan logika kelembagaan yang menuntut keteraturan. Di satu sisi, media ini membuka peluang agar pembinaan rohani berjalan lebih konsisten. Di sisi lain, keberadaannya menimbulkan pertanyaan yang layak diuji secara akademik. Apakah pemanfaatan media digital dalam pembinaan rohani benar-benar mampu memperkuat integritas personel. Apakah keterlibatan personel dalam e-Rohani hanya berhenti pada pemenuhan kewajiban administratif, atau justru berkontribusi terhadap penguatan tanggung jawab, disiplin, kepatuhan etis, dan konsistensi perilaku. Pertanyaan semacam ini penting karena sebuah program tidak cukup dinilai dari keberadaannya, melainkan dari pengaruh nyata yang ditimbulkannya terhadap perubahan perilaku personel.

Kajian mengenai pembinaan rohani di lingkungan kepolisian memang telah menunjukkan arah yang menjanjikan. Pembinaan rohani dan mental dipahami memiliki hubungan dengan penguatan karakter, etos kerja, pengendalian diri, dan perilaku sosial anggota. Namun, ruang kajian yang secara khusus menempatkan e-Rohani sebagai variabel utama dalam pembentukan integritas personel masih relatif terbatas. Keterbatasan ini membuat pembahasan tentang efektivitas e-Rohani belum sepenuhnya memperoleh landasan empiris yang memadai, terutama pada tingkat satuan kerja (Maulidya, 2025). Padahal, satuan kerja merupakan ruang paling konkret untuk melihat bagaimana suatu kebijakan atau program dijalankan, diterima, dan berdampak terhadap personel yang menjadi sasaran pembinaan. Dengan demikian, penelitian tentang efektivitas e-Rohani tidak hanya penting secara teoritis, tetapi juga relevan secara praktis bagi penguatan sistem pembinaan internal Polri.

Polres Minahasa Utara menjadi konteks yang penting dalam pembahasan ini karena persoalan disiplin, pengawasan internal, dan penguatan zona integritas masih menempati posisi strategis dalam agenda kelembagaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembinaan integritas tidak dapat dipandang sebagai pekerjaan yang selesai sekali jalan. Integritas harus dijaga melalui sinergi antara pengawasan, keteladanan pimpinan, budaya organisasi yang sehat, dan pembinaan nilai yang menyentuh kesadaran personal anggota. Dalam hubungan itu, e-Rohani dapat dipahami sebagai salah satu instrumen yang berpotensi memperkuat lapis pembinaan yang selama ini lebih sulit diukur, yaitu lapis kesadaran moral dan kedewasaan batin. Akan tetapi, potensi tersebut tetap harus dibuktikan melalui penelitian yang cermat agar tidak berhenti sebagai asumsi normatif.

Penelitian mengenai efektivitas e-Rohani dalam membentuk integritas personel Polres Minahasa Utara memiliki dasar masalah yang kuat. Penelitian ini penting untuk menjelaskan bagaimana pelaksanaan e-Rohani berlangsung dalam praktik pembinaan personel, bagaimana tingkat integritas personel dapat dipotret dalam konteks kelembagaan, serta sejauh mana e-Rohani berkontribusi terhadap penguatan integritas tersebut. Dengan menelaah hubungan antara pembinaan rohani berbasis digital dan integritas personel, penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan yang lebih tajam bagi kajian pendidikan Islam, khususnya pada wilayah pembinaan moral dalam institusi publik. Lebih dari itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan refleksi bagi pengembangan model pembinaan personel Polri yang tidak hanya kuat secara administratif, tetapi juga kokoh secara etik dan rohani.

KERANGKA TEORI

1. Teori Efektivitas

Efektivitas pada dasarnya berkaitan dengan tingkat keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kajian organisasi, efektivitas tidak hanya dilihat dari ada atau tidaknya pelaksanaan program, tetapi dari sejauh mana program tersebut menghasilkan perubahan yang diharapkan, mampu diterima oleh pelaksana, serta dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan lingkungan organisasi. Dengan demikian, efektivitas selalu menempatkan hasil sebagai ukuran utama, namun tetap memperhatikan proses yang menopang pencapaian hasil tersebut (Zainuddin, 2024).

Untuk menjelaskan efektivitas pelaksanaan e-Rohani, kerangka yang paling relevan adalah teori efektivitas organisasi dari Duncan dalam Steers yang menekankan tiga dimensi utama, yaitu pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Pencapaian tujuan mengacu pada sejauh mana program mampu mewujudkan sasaran yang telah dirumuskan (Bermuli et al., 2024). Dalam konteks ini, e-Rohani dinilai efektif apabila benar-benar berfungsi sebagai media pembinaan rohani yang mampu memperkuat nilai moral, kedisiplinan, dan tanggung jawab personel. Integrasi mengacu pada kemampuan program untuk terhubung dengan kebutuhan organisasi, memperoleh dukungan pelaksana, serta berjalan melalui sosialisasi dan

koordinasi yang memadai. Adapun adaptasi merujuk pada kemampuan organisasi dan personel untuk menyesuaikan diri terhadap sistem, mekanisme, dan teknologi yang digunakan dalam program tersebut. Kerangka ini penting karena e-Rohani bukan sekadar aplikasi, melainkan instrumen pembinaan yang keberhasilannya ditentukan oleh penerimaan pengguna, keteraturan pelaksanaan, dan kemampuannya menghasilkan perubahan perilaku yang nyata (Nugraha, 2020).

e-Rohani tidak diukur secara sempit dari frekuensi penggunaan atau keberadaan sistem digitalnya saja. Penilaian harus diarahkan pada pertanyaan yang lebih substansial, yaitu apakah e-Rohani benar-benar membantu pembinaan rohani personel, apakah program tersebut terintegrasi dengan sistem pembinaan internal, dan apakah personel dapat menyesuaikan diri dengan pola pembinaan berbasis digital. Dari sini terlihat bahwa teori efektivitas memberikan alat analisis yang kuat untuk menilai kualitas program secara lebih utuh.

2. Konsep e-Rohani

E-Rohani dapat dipahami sebagai media pembinaan rohani berbasis digital yang digunakan dalam lingkungan pembinaan sumber daya manusia Polri. Kehadirannya menunjukkan adanya pergeseran pendekatan pembinaan dari pola konvensional menuju pola yang lebih terstruktur, terdokumentasi, dan berkelanjutan. Dalam perspektif kelembagaan, e-Rohani tidak hanya berfungsi sebagai sarana administratif, tetapi diarahkan untuk menjadi medium internalisasi nilai keagamaan, penguatan kontrol diri, dan evaluasi pembinaan rohani personel (Salsabila et al., 2025).

Secara substantif, e-Rohani menempatkan pembinaan rohani dalam ruang yang lebih sistematis. Jika pembinaan rohani sebelumnya lebih banyak dipahami sebagai kegiatan tatap muka yang periodik, e-Rohani memungkinkan proses tersebut didukung oleh mekanisme pemantauan dan evaluasi yang lebih jelas. Hal ini penting karena pembinaan nilai tidak akan memberi hasil optimal apabila hanya berlangsung sesaat dan tidak diikuti dengan pengukuran yang berkelanjutan. Dalam konteks organisasi modern, digitalisasi pembinaan justru membuka peluang agar nilai-nilai keagamaan dapat dipelihara secara lebih konsisten di tengah tuntutan kerja yang tinggi (Edy & Firmansyah, 2025).

Sebagai variabel bebas, e-Rohani dipahami bukan sebatas aplikasi yang dipakai personel, melainkan kualitas pelaksanaan pembinaan rohani berbasis digital itu sendiri. Karena itu, penilaiannya perlu dilihat melalui beberapa indikator yang menggambarkan pengalaman nyata personel dalam menggunakannya. Indikator tersebut mencakup intensitas penggunaan, kemudahan akses, pemahaman terhadap materi atau isi pembinaan, kedisiplinan dalam mengikuti penilaian, kebermanfaatan program bagi penguatan rohani personel, dan konsistensi evaluasi yang berlangsung melalui sistem. Rangkaian indikator ini menunjukkan bahwa e-Rohani dipahami sebagai proses pembinaan yang memiliki dimensi teknis sekaligus dimensi substantif. Artinya, kualitas program tidak hanya ditentukan oleh mudah

atau tidaknya sistem diakses, tetapi juga oleh sejauh mana program itu bermakna bagi pembinaan personel.

Dari sudut pandang teori organisasi, e-Rohani juga dapat dibaca sebagai bentuk inovasi kelembagaan. Inovasi ini menjadi penting karena pembinaan personel di era digital menuntut instrumen yang mampu menjangkau anggota secara lebih luas, tetap terukur, dan tidak bergantung sepenuhnya pada keterbatasan ruang dan waktu. Oleh sebab itu, e-Rohani layak diposisikan sebagai instrumen strategis dalam pembinaan nilai dan etika personel Polri.

3. Konsep Integritas

Integritas merupakan konsep kunci dalam penelitian ini karena menjadi variabel terikat yang ingin dijelaskan. Dalam pengertian yang paling mendasar, integritas adalah kesatuan antara nilai, ucapan, dan tindakan. Integritas tidak hanya berbicara tentang citra moral seseorang, tetapi mengenai konsistensi nyata dalam menjalankan kewajiban secara jujur, bertanggung jawab, dan sesuai norma etika (Simarmata et al., 2025). Dalam konteks profesi kepolisian, integritas memiliki bobot yang lebih besar karena personel bekerja dalam posisi yang berhubungan langsung dengan kewenangan, hukum, dan kepentingan publik.

Integritas personel kepolisian perlu dipahami sebagai kualitas moral yang tampak dalam perilaku kerja sehari-hari. Seorang personel dikatakan memiliki integritas apabila ia mampu memegang kejujuran, menjalankan tugas dengan tanggung jawab, menjaga disiplin, patuh terhadap aturan dan kode etik, serta memperlihatkan konsistensi antara nilai yang diyakini dengan tindakan yang dilakukan. Dengan pengertian ini, integritas tidak berdiri di ruang abstrak, melainkan hadir dalam keputusan kerja, cara melayani masyarakat, sikap terhadap aturan, dan kemampuan menahan diri dari penyimpangan.

Dalam penelitian ini, dimensi integritas dirumuskan melalui kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kepatuhan terhadap aturan, konsistensi antara nilai dan tindakan, serta etika pelayanan. Keenam dimensi tersebut relevan karena langsung bersentuhan dengan karakter tugas kepolisian. Kejujuran menandai kesediaan untuk bertindak apa adanya dan tidak menyalahgunakan kewenangan. Tanggung jawab menunjukkan kesungguhan dalam menunaikan tugas dan kesiapan mempertanggungjawabkan tindakan. Disiplin memperlihatkan ketaatan terhadap tata tertib dan standar kerja. Kepatuhan terhadap aturan menegaskan bahwa tindakan personel selalu berada dalam koridor hukum dan etika profesi. Konsistensi antara nilai dan tindakan menunjukkan kematangan moral yang tidak mudah goyah oleh tekanan situasional. Adapun etika pelayanan menegaskan dimensi sosial integritas, yakni kemampuan menghadirkan pelayanan yang patut, adil, dan manusiawi kepada masyarakat.

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa integritas bukan semata hasil dari pengawasan eksternal, melainkan juga buah dari pembinaan internal yang menyentuh kesadaran personal. Karena itu, hubungan antara pembinaan rohani dan integritas memiliki dasar teoritis yang cukup kuat.

4. Teori Pembinaan Rohani dan Mental

Pembinaan rohani dan mental merupakan proses sistematis untuk menanamkan nilai, memperkuat orientasi etis, dan membentuk ketahanan batin personel. Dalam institusi kepolisian, pembinaan ini penting karena tugas yang dijalankan tidak hanya membutuhkan kecakapan teknis, tetapi juga kekuatan moral dalam menghadapi tekanan, godaan, dan dilema yang muncul di lapangan (Prastyo et al., 2024). Seorang personel yang kuat secara rohani cenderung memiliki kontrol diri yang lebih baik, lebih mampu menjaga perilaku, dan lebih siap menjalankan tugas sesuai dengan nilai yang diyakininya.

Secara teoritis, pembinaan rohani bekerja pada lapisan yang lebih dalam daripada pembinaan disiplin formal. Jika aturan dan sanksi berfungsi mengendalikan perilaku dari luar, pembinaan rohani berusaha membentuk kesadaran dari dalam. Melalui proses ini, nilai agama tidak hanya dipahami sebagai pengetahuan, tetapi diinternalisasi menjadi landasan sikap. Ketika nilai telah terinternalisasi, perilaku etis tidak lagi bergantung sepenuhnya pada pengawasan, melainkan tumbuh dari kesadaran personal untuk bertindak benar. Inilah titik penting yang membuat pembinaan rohani relevan bagi pembentukan integritas.

Dalam lingkungan Polri, pembinaan rohani dan mental telah dipahami sebagai bagian dari strategi pembentukan personel yang profesional dan berintegritas. Pembinaan tersebut tidak cukup dimaknai sebagai kegiatan ibadah rutin, tetapi harus dipahami sebagai proses penguatan karakter, etika, dan pengendalian diri. Di sini tampak bahwa pembinaan rohani memiliki fungsi preventif dan formatif sekaligus. Fungsi preventif terlihat pada kemampuannya menekan potensi penyimpangan melalui penguatan hati nurani. Fungsi formatif tampak pada perannya dalam membentuk kebiasaan kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan patuh terhadap nilai. Karena itu, pembinaan rohani dan mental memiliki hubungan yang logis dengan integritas personel, sebab integritas pada dasarnya merupakan ekspresi perilaku dari nilai moral yang telah mengakar dalam diri seseorang.

5. Hubungan Teoretis antara e-Rohani dan Integritas Personel

Berdasarkan uraian sebelumnya, hubungan antara e-Rohani dan integritas personel dapat dijelaskan secara konseptual. e-Rohani merupakan media pembinaan rohani yang bekerja melalui proses internalisasi nilai. Ketika pelaksanaannya berlangsung secara teratur, mudah diakses, dipahami oleh personel, dinilai bermanfaat, dan disertai evaluasi yang konsisten, program ini berpotensi memperkuat kontrol diri, tanggung jawab, disiplin, dan kepatuhan etis personel. Dengan demikian, semakin baik kualitas pelaksanaan e-Rohani, semakin besar pula peluang terbentuknya integritas personel yang lebih kuat.

Hubungan ini bukan hubungan yang bersifat mekanis, melainkan hubungan yang terbentuk melalui proses pembiasaan nilai. Personel yang terlibat secara konsisten dalam pembinaan rohani berbasis digital akan lebih sering bersentuhan dengan pesan moral, dorongan reflektif, dan penguatan spiritual yang menopang

perilaku kerja (Gultom & Gultom, 2025). Dalam jangka tertentu, proses ini dapat memengaruhi cara pandang terhadap tugas, memperkuat kesadaran etik, dan menumbuhkan komitmen moral dalam bekerja. Oleh karena itu, e-Rohani dapat dipahami sebagai salah satu instrumen pembinaan yang berkontribusi dalam membentuk integritas, meskipun bukan satu-satunya faktor yang menentukan.

Atas dasar kerangka teori tersebut, dapat ditegaskan bahwa efektivitas e-Rohani layak diuji dalam hubungannya dengan integritas personel. Teori efektivitas memberikan dasar untuk menilai kualitas pelaksanaan program. Konsep e-Rohani menjelaskan karakter variabel bebas yang diteliti. Konsep integritas memberikan batasan yang jelas mengenai kualitas moral dan perilaku yang menjadi sasaran pembinaan. Sementara itu, teori pembinaan rohani dan mental menjelaskan jalur pengaruh yang memungkinkan program pembinaan berbasis digital berkontribusi terhadap penguatan integritas personel kepolisian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain evaluatif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian diarahkan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai pelaksanaan e-Rohani dan tingkat integritas personel, sekaligus menguji hubungan dan pengaruh antara kedua variabel tersebut secara terukur. Sifat evaluatif digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan e-Rohani sebagai media pembinaan rohani berbasis digital. Adapun sifat asosiatif digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara pelaksanaan e-Rohani sebagai variabel bebas dengan integritas personel sebagai variabel terikat. Dengan desain seperti ini, penelitian tidak hanya berhenti pada pemotretan keadaan lapangan, tetapi juga bergerak ke arah penjelasan empiris mengenai daya pengaruh program terhadap pembentukan integritas personel.

Penelitian dilaksanakan di Kepolisian Resor Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan substantif bahwa satuan kerja tersebut menjalankan pembinaan personel, termasuk pembinaan yang memanfaatkan e-Rohani. Karena fokus penelitian terletak pada efektivitas e-Rohani dalam membentuk integritas personel, lokasi tersebut dipandang relevan untuk memberikan data yang sesuai dengan kebutuhan analisis. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama Februari sampai Maret 2026. Rentang waktu ini mencakup tahap persiapan instrumen, pengumpulan data lapangan, pengolahan data, analisis hasil, dan penyusunan laporan penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh personel aktif Polres Minahasa Utara pada saat penelitian dilakukan. Dari populasi tersebut, sampel ditentukan dengan teknik purposive sampling. Teknik ini digunakan karena penelitian tidak memerlukan seluruh personel sebagai responden, melainkan personel yang memiliki pengalaman langsung terhadap pelaksanaan e-Rohani. Sampel ditetapkan berdasarkan beberapa kriteria, yaitu personel yang aktif bertugas di Polres Minahasa Utara, personel yang terdata atau pernah mengikuti pembinaan melalui e-Rohani, dan personel yang bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan

kriteria tersebut diperoleh 72 responden. Pemilihan teknik ini penting karena kualitas data sangat bergantung pada keterlibatan responden yang benar-benar memahami atau mengalami pelaksanaan program yang diteliti. Dengan demikian, data yang dihimpun menjadi lebih relevan dan lebih dapat dipertanggungjawabkan untuk menjelaskan hubungan antara e-Rohani dan integritas personel (Nugraha, 2020).

Penelitian ini menggunakan dua variabel. Variabel bebas adalah e-Rohani, yaitu pelaksanaan pembinaan rohani berbasis digital di lingkungan Polres Minahasa Utara. Variabel ini diukur melalui enam indikator, yaitu intensitas penggunaan, kemudahan akses, pemahaman terhadap materi pembinaan, kedisiplinan dalam mengikuti penilaian, kebermanfaatan program, dan konsistensi evaluasi. Variabel terikat adalah integritas personel, yaitu kualitas moral dan perilaku personel dalam menjalankan tugas. Integritas diukur melalui enam indikator, yaitu kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kepatuhan terhadap aturan, konsistensi antara nilai dan tindakan, serta etika pelayanan. Pemilihan indikator tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa e-Rohani sebagai program pembinaan tidak cukup dinilai dari sisi teknis penggunaan, tetapi juga dari tingkat kemanfaatannya dalam menopang pembentukan nilai. Sementara itu, integritas dipahami sebagai kualitas yang tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari dan karena itu harus diukur melalui dimensi yang konkret dan teramati.

Pengumpulan data dilakukan melalui empat teknik. Pertama, kuesioner digunakan sebagai teknik utama untuk memperoleh data kuantitatif dari responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel sehingga setiap butir pernyataan memiliki hubungan langsung dengan aspek yang hendak diukur. Kedua, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan pelaksanaan e-Rohani, data personel, dan informasi administratif lain yang relevan. Ketiga, wawancara pendukung dilakukan kepada pihak yang berkaitan dengan pembinaan personel guna memperkuat pembacaan terhadap data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner. Keempat, observasi terbatas dilakukan apabila situasi lapangan memungkinkan, terutama untuk melihat gambaran umum pelaksanaan pembinaan dan kedisiplinan personel. Kombinasi keempat teknik tersebut dimaksudkan agar data yang diperoleh tidak bersifat tunggal, melainkan saling melengkapi antara data angka dan konteks kelembagaan yang melatarinya.

Instrumen utama penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert lima pilihan jawaban. Kuesioner digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel e-Rohani dan integritas personel. Penggunaan skala ini dipilih karena memungkinkan peneliti menangkap kecenderungan sikap responden secara lebih terukur (Husin et al., 2025). Di samping kuesioner, penelitian ini juga menggunakan pedoman wawancara dan lembar dokumentasi. Pedoman wawancara berfungsi menjaga agar pertanyaan tetap terarah pada fokus penelitian, sedangkan lembar dokumentasi digunakan untuk mencatat data administratif dan data penunjang lain yang relevan. Dengan

susunan instrumen seperti ini, penelitian memiliki perangkat yang cukup untuk memperoleh data yang luas namun tetap terfokus.

Sebelum digunakan dalam pengambilan data utama, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu untuk memastikan kelayakannya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan mampu mengukur aspek yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan melihat korelasi antara skor butir dan skor total. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki koefisien korelasi di atas nilai r tabel 0,232 sehingga dinyatakan valid. Setelah itu dilakukan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi instrumen. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen e-Rohani memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,873 dan instrumen integritas personel memiliki nilai 0,889. Kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen berada pada tingkat reliabilitas yang baik sehingga layak digunakan dalam penelitian. Di samping itu, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk analisis inferensial.

Data dianalisis melalui dua tahap. Tahap pertama adalah analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan pelaksanaan e-Rohani dan tingkat integritas personel berdasarkan nilai rata-rata, persentase, dan kategori penilaian. Analisis ini penting untuk menunjukkan posisi empiris masing-masing variabel sebelum dilakukan pengujian hubungan. Tahap kedua adalah analisis statistik inferensial. Pada tahap ini digunakan uji korelasi Product Moment untuk mengetahui tingkat hubungan antara e-Rohani dan integritas personel. Selanjutnya digunakan uji simple linear regression untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dipakai untuk mengetahui signifikansi pengaruh tersebut, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar kontribusi e-Rohani terhadap perubahan integritas personel. Rangkaian analisis ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang tidak hanya ingin mendeskripsikan data, tetapi juga menguji secara empiris hubungan dan pengaruh antarvariabel.

Secara operasional, e-Rohani dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pelaksanaan pembinaan rohani berbasis digital yang diikuti personel Polres Minahasa Utara dan diukur melalui intensitas penggunaan, kemudahan akses, pemahaman materi, kedisiplinan mengikuti penilaian, kebermanfaatan, dan konsistensi evaluasi. Integritas personel didefinisikan sebagai kualitas moral dan perilaku personel dalam menjalankan tugas yang diukur melalui kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kepatuhan terhadap aturan, konsistensi antara nilai dan tindakan, serta etika pelayanan. Perumusan definisi operasional ini penting agar konsep yang digunakan dalam penelitian tidak berhenti pada tataran abstrak, tetapi dapat diterjemahkan ke dalam indikator yang jelas dan dapat diukur secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pelaksanaan e-Rohani berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,16. Nilai ini mengindikasikan bahwa

personel pada umumnya menilai e-Rohani sebagai program yang dijalankan dengan baik, mudah diikuti, dan memiliki manfaat yang cukup jelas dalam pembinaan rohani. Di antara seluruh indikator yang diukur, kebermanfaatan program memperoleh skor tertinggi sebesar 4,28. Temuan ini memperlihatkan bahwa aspek yang paling dirasakan oleh responden bukan semata keberadaan platform digitalnya, melainkan manfaat nyata yang mereka tangkap dari pelaksanaan program tersebut. Kedisiplinan dalam mengikuti penilaian menempati posisi berikutnya dengan skor 4,21, disusul pemahaman materi sebesar 4,18 dan intensitas penggunaan sebesar 4,12. Sementara itu, kemudahan akses memperoleh skor 3,98 dan konsistensi evaluasi 4,01, yang berarti keduanya masih menjadi bagian yang relatif lebih lemah dibanding indikator lain.

Data tersebut memberi gambaran bahwa kekuatan utama e-Rohani terletak pada dimensi substantifnya, yakni sejauh mana program itu dinilai berguna bagi pembinaan personel. Responden tampaknya tidak melihat e-Rohani sebagai kegiatan formal yang harus diikuti tanpa makna, tetapi sebagai media yang memiliki nilai pembinaan. Namun demikian, skor yang sedikit lebih rendah pada aspek kemudahan akses dan konsistensi evaluasi menunjukkan bahwa pelaksanaan program masih menghadapi tantangan pada sisi teknis dan keberlanjutan mekanisme penilaian. Dalam konteks pembinaan digital, dua aspek ini sangat penting karena program yang baik secara isi dapat kehilangan daya pengaruh apabila aksesnya tidak stabil atau evaluasinya tidak berlangsung secara ajek. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa e-Rohani telah kuat secara fungsi, tetapi masih memerlukan penguatan dalam mutu pelaksanaannya agar manfaat yang dirasakan personel dapat semakin optimal (Maulidya, 2025).

1. Tingkat integritas personel

Hasil pengukuran terhadap integritas personel menunjukkan nilai rata-rata 4,11 dan berada pada kategori tinggi. Artinya, secara umum personel memperlihatkan kecenderungan integritas yang baik dalam pelaksanaan tugas. Tanggung jawab memperoleh skor tertinggi sebesar 4,24. Temuan ini menandakan bahwa aspek yang paling menonjol dari integritas personel berada pada kesediaan menjalankan kewajiban secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Setelah itu, kepatuhan terhadap aturan memperoleh skor 4,19 dan disiplin 4,15. Ketiga indikator ini memperlihatkan bahwa dimensi integritas yang paling kuat tampak pada perilaku kerja yang konkret dan terukur. Adapun etika pelayanan berada pada skor 4,07, kejujuran 4,01, dan konsistensi antara nilai dan tindakan 4,02.

Susunan skor tersebut menarik untuk dicermati. Tingginya tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, dan disiplin menunjukkan bahwa integritas personel cukup kuat pada wilayah perilaku yang berkaitan langsung dengan standar tugas dan tata tertib organisasi. Akan tetapi, skor kejujuran dan konsistensi nilai yang sedikit lebih rendah memberi isyarat bahwa dimensi integritas yang lebih internal belum sekuat dimensi perilaku yang bersifat formal. Dengan kata lain, personel

tampak lebih mudah menampilkan integritas dalam bentuk kepatuhan kerja yang terlihat, sedangkan integritas sebagai kualitas batin yang berhubungan dengan kejujuran dan kesatuan antara nilai dan tindakan masih memerlukan penguatan secara terus-menerus. Temuan ini penting karena integritas yang kokoh tidak hanya ditandai oleh kepatuhan pada aturan, tetapi juga oleh kemantapan moral yang bertahan sekalipun tidak berada di bawah pengawasan langsung.

2. Efektivitas e-Rohani dalam membentuk integritas

Bila ditinjau dengan kerangka efektivitas, pelaksanaan e-Rohani berada pada kategori efektif. Pada aspek pencapaian tujuan diperoleh skor 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa program dinilai berhasil menjalankan fungsi dasarnya sebagai media pembinaan rohani yang diarahkan untuk mendukung pembentukan perilaku yang lebih baik. Pada aspek integrasi diperoleh skor 4,09. Nilai ini memperlihatkan bahwa e-Rohani telah cukup diterima dalam sistem pembinaan personel dan terhubung dengan kebutuhan organisasi. Adapun pada aspek adaptasi diperoleh skor 4,03. Skor ini menunjukkan bahwa personel dan organisasi relatif mampu menyesuaikan diri dengan pola pembinaan berbasis digital, meskipun ruang perbaikan masih tetap terbuka.

Efektivitas e-Rohani tidak hanya tampak dari keberlangsungan program, tetapi dari kemampuannya mendorong pembinaan rohani masuk ke wilayah perilaku kerja. Program ini dinilai efektif karena tidak berhenti pada penyampaian materi atau pengisian penilaian, melainkan berkontribusi pada penguatan disiplin, tanggung jawab, dan kepatuhan etis personel. Dalam konteks pembinaan institusional, hal ini penting karena suatu program baru dapat disebut efektif apabila ia mampu mentransformasikan nilai menjadi kebiasaan kerja. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa e-Rohani telah berfungsi lebih jauh daripada sekadar aplikasi pendukung. Ia telah bergerak menjadi instrumen pembinaan yang diterima dan dipersepsi memiliki manfaat dalam menjaga kualitas personel.

3. Hubungan dan pengaruh e-Rohani terhadap integritas personel

Analisis inferensial menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara e-Rohani dan integritas personel. Nilai korelasi Product Moment sebesar 0,672 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan e-Rohani, semakin tinggi pula integritas personel. Kekuatan hubungan ini tidak dapat dipandang lemah, sebab berada pada taraf yang menunjukkan keterkaitan nyata antara kualitas pembinaan rohani berbasis digital dan kualitas perilaku integritas yang ditampilkan personel. Hasil ini menegaskan bahwa e-Rohani bukan hanya berasosiasi secara kebetulan dengan integritas, tetapi mempunyai hubungan yang cukup kuat dalam konteks pembinaan personel (Van Harling, 2026).

Hasil uji regresi linear sederhana semakin menguatkan temuan tersebut. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 24,318 + 0,694X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada kualitas pelaksanaan e-Rohani diikuti

peningkatan integritas personel. Uji t menghasilkan nilai 7,145 yang lebih besar daripada t tabel 1,999, sehingga pengaruh variabel e-Rohani terhadap integritas personel dinyatakan positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Sementara itu, koefisien determinasi sebesar 45,2 persen menunjukkan bahwa hampir separuh variasi integritas personel dapat dijelaskan oleh pelaksanaan e-Rohani, sedangkan sisanya 54,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, pengawasan internal, dan penegakan disiplin.

Temuan ini memiliki makna teoritis dan praktis. Secara teoretis, hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa pembinaan rohani dan mental memiliki hubungan yang logis dengan pembentukan integritas, sebab integritas tidak lahir hanya dari pengetahuan terhadap aturan, melainkan juga dari proses internalisasi nilai (Tefbana & Saingo, 2026). Ketika personel secara konsisten mengikuti pembinaan rohani digital, mereka cenderung mendapatkan penguatan batin yang berdampak pada tanggung jawab, kepatuhan etis, dan disiplin kerja. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa institusi memiliki dasar yang cukup kuat untuk menempatkan e-Rohani sebagai salah satu instrumen strategis dalam pembinaan personel. Program ini terbukti relevan bagi penguatan kualitas individu, terutama dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan profesional dan keteguhan moral personel (Rozek, 2025; Banjarnahor et al., 2025).

4. Makna temuan dalam konteks pembinaan personel

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa e-Rohani bekerja pada wilayah yang lebih dalam daripada sekadar kepatuhan prosedural. Program ini efektif karena menyentuh level internalisasi nilai. Personel yang aktif mengikuti pembinaan rohani berbasis digital cenderung menunjukkan kualitas tanggung jawab yang lebih baik, kedisiplinan yang lebih kuat, dan kepatuhan etis yang lebih mantap (Van Harling, 2026). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pembinaan rohani mempunyai daya pengaruh terhadap perilaku kerja ketika dilakukan secara teratur dan terukur. Dengan kata lain, program pembinaan rohani berbasis digital dapat menjadi jembatan antara pembentukan nilai dan perilaku profesional dalam organisasi kepolisian (Tefbana & Saingo, 2026).

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa e-Rohani bukan satu-satunya faktor pembentuk integritas. Besarnya pengaruh yang mencapai 45,2 persen justru menegaskan bahwa pembinaan rohani harus dipahami sebagai bagian dari sistem yang lebih luas. Integritas personel tetap membutuhkan dukungan dari pengawasan internal yang berjalan efektif, keteladanan pimpinan yang kuat, budaya organisasi yang sehat, dan konsistensi penegakan disiplin. Karena itu, e-Rohani lebih tepat diposisikan sebagai instrumen strategis yang memperkuat sistem pembinaan personel, bukan sebagai pengganti bagi mekanisme pembinaan lain yang sudah ada. Dalam perspektif ini, keberhasilan pembentukan integritas menuntut keterpaduan antara dimensi rohani, dimensi struktural, dan dimensi kultural di dalam organisasi (Rozek, 2025; Banjarnahor et al., 2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditegaskan bahwa pelaksanaan *e-Rohani* pada personel Polres Minahasa Utara berada pada kategori tinggi dan menunjukkan tingkat efektivitas yang baik dalam mendukung pembinaan rohani berbasis digital. Hal ini tampak dari penilaian responden yang menempatkan kebermanfaatan program, kedisiplinan mengikuti penilaian, dan pemahaman materi sebagai aspek yang paling menonjol. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *e-Rohani* telah diterima tidak hanya sebagai media administratif, melainkan sebagai sarana pembinaan yang memiliki arti dalam proses penguatan kualitas personal personel. Di sisi lain, aspek kemudahan akses dan konsistensi evaluasi masih memerlukan perhatian agar pelaksanaan program menjadi lebih stabil dan merata.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa integritas personel Polres Minahasa Utara berada pada kategori tinggi. Dimensi tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, dan disiplin tampil sebagai unsur yang paling kuat, sedangkan kejujuran, etika pelayanan, dan konsistensi antara nilai dan tindakan tetap memerlukan penguatan berkelanjutan. Gambaran ini memperlihatkan bahwa integritas personel telah tampak cukup baik dalam perilaku kerja yang bersifat nyata, namun pembinaan tetap diperlukan agar kualitas moral yang lebih mendalam dapat berkembang secara lebih kokoh. Dengan demikian, integritas dalam lingkungan kepolisian perlu dipahami sebagai proses yang harus terus dipelihara, bukan sebagai kondisi yang selesai dibentuk sekali saja.

Secara analitis, hasil penelitian membuktikan bahwa *e-Rohani* berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas personel. Nilai korelasi yang kuat, persamaan regresi yang menunjukkan arah pengaruh positif, serta koefisien determinasi sebesar 45,2 persen menegaskan bahwa *e-Rohani* memberikan kontribusi nyata terhadap pembentukan tanggung jawab, disiplin, kepatuhan etis, dan konsistensi nilai personel. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa pembinaan rohani berbasis digital dapat menjadi instrumen yang relevan dalam penguatan integritas aparatur kepolisian, terutama ketika program dilaksanakan secara teratur, terukur, dan didukung oleh evaluasi yang berkesinambungan.

E-Rohani bukan satu-satunya faktor yang menentukan kuat atau lemahnya integritas personel. Pembinaan rohani perlu berjalan seiring dengan keteladanan pimpinan, pengawasan internal yang konsisten, budaya organisasi yang sehat, dan penegakan disiplin yang adil. Oleh karena itu, penguatan *e-Rohani* sebaiknya diarahkan tidak hanya pada perbaikan teknis penggunaan sistem, tetapi juga pada integrasi hasil pembinaan ke dalam kebijakan pembinaan personel secara lebih menyeluruh. Dengan langkah demikian, *e-Rohani* tidak hanya berfungsi sebagai media pembinaan, tetapi juga menjadi bagian penting dari upaya membangun institusi kepolisian yang profesional, beretika, dan dapat dipercaya oleh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Banjarnahor, R., Barutu, S., & Damanik, D. (2025). Penerapan Teknologi Digital Dalam Pembinaan Remaja Gereja Di Era Modern. *Berkat: Jurnal Pendidikan Agama Dan Katolik*, 2(2), 45-57.
- Bermuli, A. N. D., Natsir, N., & Susanti, A. (2024). Efektivitas Organisasi Kelompok Tani Di Desa Silanca Kecamatan Lage Kabupaten Poso. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 326-339.
- Edy, S., & Firmansyah, D. (2025). Shifting, Not Changing: Adaptive Continuity In Indonesia's Educational Policy Innovation Toward Quality Learning. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan Islam*, 1(2), 85-97.
- Gultom, Y. X., & Gultom, J. (2025). Membangun Iman Remaja Di Era Digital: Studi Kasus Di Huria Kristen Batak Protestan Napitupulu. *Marsahala: Journal Of Religious And Cultural Studies*, 1(2), 105-114.
- Husin, A., Vebyani, M., & Amir, A. (2025). Skala Pengukuran Dan Teknik Sampling. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 876-892.
- Iwansyah, I., & Hoesein, Z. A. (2025). Problematika Penegakan Kode Etik Kepolisian Sebagai Akibat Menurunnya Integritas Kepolisian Republik Indonesia Di Masyarakat. *Jurnal Retentum*, 4(2), 132-144.
- Maulidya, E. N. (2025). Penanaman Nilai Religius Dan Perilaku Sosial Anggota Polri Melalui Kegiatan Binrohtal, E-Rohani Dan E-Mental: Kontribusi Terhadap Pembangunan Masyarakat Muslim Di Indonesia. *Socio Religia*, 6(2), 93-106.
- Nugraha, M. E. S. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten barito selatan: The Effect of Employee Performance on Organizational Effectiveness in the Kecamatan Dusun Selatan Office of Selatan Barito District. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 82-90.
- Prastyo, A. E., Suprijatna, D., & Ma'arif, R. S. (2024). Optimalisasi Pembinaan Rohani, Mental Dan Tradisi Anggota Polri Yang Profesional Dan Berintegrasi. *Karimah Tauhid*, 3(9), 10691-10702.
- Pratama, Y. R., & Warih, W. C. (2025). Evaluasi Kegiatan Pembinaan Kepribadian Narapidana Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Iia Bojonegoro Dengan Menggunakan Model Evaluasi Cipp (Context, Input, Process, Product). *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 4128-4139.
- Rozek, A. (2025). Makna Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 173-184.
- Salsabila, D. U., Sahman, Z., & Mukhlisin, M. (2025). Kontinuitas Dan Perubahan Dalam Sistem Pendidikan Pesantren Salaf Modern Di Indonesia. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 5(3), 629-639.
- Simarmata, J. K., Permana, W., & Kawedar, W. (2025). Peran Iklim Integritas Dalam Menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Pelanggaran Integritas Di Sektor Publik. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 9(1), 246-259.

- Suputra, P. N. (2025). Integritas Dan Profesionalisme Dalam Etika Profesi Hukum: Pilar Utama Penegakan Hukum. *Journal Of Social And Communication (Jsc) Terekam Jejak*, 1(2), 86-99.
- Suputra, P. N. (2025). Integritas Dan Profesionalisme Dalam Etika Profesi Hukum: Pilar Utama Penegakan Hukum. *Journal Of Social And Communication (Jsc) Terekam Jejak*, 1(2), 86-99.
- Tefbana, T., & Saingo, Y. A. (2026). Penguatan Karakter Berintegritas Berbasis Pendidikan Agama Kristen Di Sekolah. *Educational Journal*, 1(2), 645-654.
- Van Harling, C. (2026). Dinamika Etis dan Pastoral dalam Pengelolaan Informasi Jemaat pada Pelayanan Gereja Digital. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 2(04).
- Zainuddin, Z. (2024). Efektivitas Kerja Pegawai Kelurahan Boyaoge Kecamatan Tatanga Kota Palu. *Paradigma: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1-17.