

PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM DAN KOMITMEN TERHADAP ETOS KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA KUALITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TASIKMALAYA

Maman Sulaeman

Dosen Politeknik Triguna Tasikmalaya

email. mansulaeman1274@gmail.com

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai religi dan komitmen terhadap etos kerja dan dampaknya kepada kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah 8984 Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Penentuan sampel menggunakan proporsional random sampling dan analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial nilai-nilai religi, komitmen, etos kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja. Secara simultan nilai-nilai religi, komitmen, etos kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja sehingga hipotesis teruji kebenarannya.

Kata Kunci : Nilai Islam, Komitmen, Etos Kerja, Kualitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan *good corporate governance* dan pemerintahan yang memiliki daya saing global diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni. Pada saat ini sangat dirasakan kompetisi yang ketat di dunia kerja sebagai dampak adanya resesi global. Maka organisasi memerlukan SDM yang profesional dan memiliki integritas dalam bekerja. Kompetensi spiritual memiliki peran utama dalam mewujudkan integritas sebagai perilaku kunci untuk membangun kepercayaan dan akhlak yang luhur berdasarkan nilai-nilai agama.

Sumber daya manusia merupakan *asset* yang sangat berharga bagi organisasi. Kemampuan untuk mengelola SDM, berupa pemberdayaan karyawan (*empowerment*) akan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang komitmen akan memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja (*performance*) organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini harus siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional. Organisasi dalam definisi ini tidak hanya organisasi dalam industri atau perusahaan saja, tetapi juga organisasi dalam berbagai bidang lain seperti politik, pemerintahan, hukum, sosial, budaya, lingkungan, dan sebagainya (Ndraha, 2009:17).

Organisasi mencapai tujuan dengan upaya seluruh karyawannya. Nilai-nilai tertentu yang ada dalam organisasi merupakan kekuatan yang potensial untuk mengarahkan karyawan dan organisasi kepada pencapaian tujuannya. Sebagai organisasi yang selalu dihadapkan pada perkembangan kemajuan ilmu

pengetahuan dan teknologi, instansi pemerintahan harus memiliki nilai-nilai moral tertentu yang menjadi pedoman bagi para karyawannya untuk mencapai tujuannya. Pada beberapa organisasi, moral atau etika ini kemudian dikembangkan ke arah spiritual. Spiritual terdiri atas 5 (lima) pengertian, yaitu: (a) memasuki arti hidup yang lebih dalam; (b) memiliki hubungan dengan sumber penciptaan; (c) hidup secara harmonis dengan alam dan semua penciptaan; (d) pemahaman kedalam alam bawah sadar; (e) semua aspek kehidupan yang merujuk pada seperangkat prinsip agama (Miller, 2001, dalam Ina 2005: 3).

Sedangkan menurut Stark dan Glock dalam Ancok dan Suroso (2008:178) religi (*religiosity*) meliputi 5 (lima) lima dimensi yaitu keyakinan beragama (*beliefs*), praktik keagamaan (*practice*), rasa keberagamaan (*feelings*), pengetahuan agama (*knowledge*), dan konsekuensi (*effect*).

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Oleh karena itu diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh dedikasi, berkualitas, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Irmayani, 2006:17). Dengan kata lain diperlukan pegawai negeri sipil yang memiliki etos kerja yang baik. Menurut Batubara (dalam Yoana, 2004:13), salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan pembangunan nasional adalah etos kerja. Jadi, jika Indonesia ingin mencapai pembangunan nasional yang baik maka yang harus dilakukan adalah membenahi etos kerja manusianya. Etos kerja merupakan komponen *primer* yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Sinamo, 2008:5).

Terdapat banyak definisi tentang etos kerja, salah satunya seperti yang dikemukakan oleh Hill (2009:15) yang mendefinisikan etos kerja sebagai berikut:” sebagai suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik”.

Selanjutnya Harsono dan Santoso (2006:78) mendefinisikan etos kerja: ” sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu”. Petty (2008:3) menyatakan etos kerja adalah karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Keahlian interpersonal berkaitan dengan bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Sedangkan dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja.

Secara umum etos kerja bangsa Indonesia masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidak disiplin akan waktu. Disiplin kerja luntur, berakibat pula

pada hal lain, yaitu adanya penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan uang negara (korupsi) (Fitri, 2006:71).

Hal senada juga dikatakan oleh Anoraga (2010:87) namun lebih dispesifikkan kepada pegawai negeri sipil. Anoraga (2010:171) menyatakan etos kerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih rendah. Hal ini dapat dilihat dalam penentuan dan pelaksanaan jam kerja untuk instansi pemerintah. Secara resmi badan-badan pemerintah, kecuali beberapa bank dan BUMN, mempunyai jam kerja untuk hari Senin hingga hari Kamis dari pukul 07.00 hingga pukul 14.00, untuk hari Jum'at mulai pukul 07.00 hingga pukul 11.00, sedangkan untuk hari Sabtu dari pukul 07.00 hingga pukul 13.00. Seluruhnya ada 38 jam per minggu. Namun dalam prakteknya 38 jam itu tidak tercapai. Hal ini karena kebanyakan anggota kantor tidak hadir tepat pada waktu kerja seperti yang telah ditetapkan di atas. Mereka baru mulai bekerja pada pukul 07.30 dan sudah meninggalkan tempat bekerjanya sekitar pukul 13.30, dan pada hari Sabtu bahkan sudah tidak ada di tempat pada pukul 12.30. Maka dalam praktek kantor-kantor pemerintah, jam kerja hanya berfungsi sekitar 33 jam dalam seminggu.

Kondisi di atas juga terjadi di Kabupaten Tasikmalaya. Pada lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya, masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang belum memiliki disiplin yang baik, hal ini terlihat dari pelaksanaan apel pagi di lingkungan Sekretariat daerah Kabupaten Tasikmalaya banyak PNS yang kesiangan mengikuti apel pagi, bahkan tidak ikut sama sekali. Informasi dari Staf Bagian Kepegawaian pada tanggal 22 Oktober dari Pegawai Negeri Sipil tersebut mayoritas adalah beragama Islam, yaitu mencapai kurang lebih 99 %. Melihat kondisi tersebut, pegawai negeri sipil yang beragama Islam (muslim) merupakan unsur aparatur negara yang penting dan strategis serta memiliki peran yang sangat besar dalam pembangunan Kabupaten Tasikmalaya.

Citra Kabupaten Tasikmalaya sebagai kota santri dan masyarakatnya yang damai, santun, taat beragama serta ramah mempunyai Visi Pembangunan Jangka Menengah periode 2013-2017 adalah “ Berlandaskan Iman dan Taqwa, Mewujudkan Kemandirian Ekonomi yang Berdaya Saing Menuju Masyarakat Madani “. Berdasarkan visi di atas terlihat bahwa tugas yang diemban Kabupaten Tasikmalaya menitikberatkan pada yang terkait dengan Agama Islam. Tugas tersebut antara lain pembinaan dan bimbingan keislaman kepada masyarakat. Dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kabupaten Tasikmalaya 8984 orang dan mayoritas beragama Islam menjadi sangat penting untuk mencapai visi dan misinya. Sehingga diharapkan Pegawai Negeri Sipil yang beragama Islam memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja sangat erat kaitannya dengan nilai yang dianut oleh seseorang. Hal ini sebagaimana definisi etos kerja seperti yang dikemukakan oleh Harsono dan Santoso (2006:5) yang menyatakan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Salah satu nilai dan norma adalah agama.

Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan, dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Tasmara, 2008:82).

Menurut Tasmara (2008:87) etos kerja muslim di definisikan sebagai cara pandang yang diyakini oleh seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Terdapat beberapa ciri etos kerja muslim, yaitu: memiliki jiwa kepemimpinan, selalu berhitung, menghargai waktu, tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan, hidup berhemat dan efisien, memiliki jiwa wiraswasta, memiliki insting bertanding dan bersaing, keinginan untuk mandiri, haus untuk memiliki sifat keilmuan, berwawasan makro-universal, memperhatikan kesehatan dan gizi, ulet dan pantang menyerah, berorientasi pada produktivitas dan memperkaya jaringan silaturrahi.

Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya tergantung pada seberapa besar kualitas kerja pegawai dan elemen yang ada di dalamnya. Kualitas kerja yang optimal yang ditunjukkan oleh pegawai atau oleh seluruh sub sistem organisasi akan menghasilkan kerja yang berkualitas serta menjadi modal organisasi untuk menanam benih kepercayaan publik. Kualitas kerja sangat tergantung pada nilai-nilai, serta motivasi dan gairah kerja pegawai dalam bertindak.

Kualitas kerja pegawai merupakan tuntutan yang tidak bisa dihindarkan lagi apabila suatu instansi pemerintah menginginkan tercapainya tujuan organisasi. Terlebih para aparat yang secara konstitusional dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Kualitas kerja merupakan jawaban berhasil atau tidaknya dalam menciptakan dan menumbuhkan perilaku para pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya dan juga sebagai indikator apakah tugas, fungsi dan tanggung jawab serta tujuan-tujuan apakah sudah tercapai secara optimal.

Sebagai seorang muslim seharusnya pegawai negeri sipil muslim di Kabupaten Tasikmalaya dapat mengetahui dan mengamalkan nilai-nilai dan etos kerja di atas. Hal ini karena mereka memiliki pengetahuan yang lebih tentang agama Islam oleh karena pekerjaan mereka berhubungan langsung dengan agama Islam. Salah satu karakteristik etos kerja yang harus dimiliki oleh pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal ialah mengikuti peraturan dan tepat waktu (Petty, 2007:15). Peraturan merupakan rambu-rambu yang mengatur Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan memperoleh hasil kerja yang diharapkan. Salah satu peraturan yang ada di setiap kantor pemerintahan ialah tentang jam kerja.

Pada kenyataannya, masih banyak dijumpai Pegawai Negeri Sipil muslim di Kabupaten Tasikmalaya yang tidak memperhatikan tentang jam kerja. Berdasarkan observasi peneliti pada salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Tasikmalaya, terlihat bahwa pegawai di kantor tersebut banyak yang baru datang di atas pukul 08.00 wib. Padahal berdasarkan Peraturan WaliKabupaten Tasikmalaya No. 23 Tahun 2009 tentang Ketentuan Jumlah Hari dan Jam Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya, jumlah jam kerja dalam seminggu adalah 37 jam 30 menit dan jadwal masuk kantor yang

seharusnya yaitu pukul 07.30-15.30 wib, hal ini terlihat dari kehadiran apel pagi di Kantor Sekretariat Daerah yang berkisar 60 s/d 70 % saja dan cenderung menurun (Hasil pengamatan penulis pada akhir Bulan Agustus 2013).

Menurut salah satu Pegawai Negeri Sipil muslim di kantor tersebut, masalah keterlambatan datang ke kantor merupakan hal yang biasa dan sering terjadi di kantor tersebut. "Jadwal masuk seharusnya sih memang jam 07.30. Tapi banyak yang tidak tepat jam segitu, yang penting semua pekerjaan bisa diselesaikan. (Hasil wawancara dengan staf pelaksana di Bagian Pengelolaan aset pada Bulan Agustus 2013). Dalam waktu yang sama berdasarkan pengamatan penulis terlihat bahwa waktu istirahat siang yang seharusnya adalah jam 12.00-12.30 wib. Namun pada kenyataannya banyak PNS muslim yang baru balik ke kantor diatas jam 13.00 wib, masih berada di kantin atau *ngobrol-ngobrol* di ruang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen PNS untuk bekerja secara professional masih rendah.

Terciptanya kualitas kerja apabila setiap individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan visi dan misi organisasi. Karena itu setiap PNS sebagai Aparatur Pemerintah dituntut memiliki komitmen tersebut agar kinerja organisasi pemerintah yang dalam melaksanakan tanggungjawabnya yaitu melindungi, melayani, dan mengatur rakyat, dapat optimal.

Kualitas kerja yang masih rendah dapat dilihat dari kurangnya mengoptimalkan potensi diri seperti dalam pelaporan yang tidak selesai tepat waktu padahal kalau dikerjakan dapat selesai, kemudian hasil kerja yang tidak optimal yaitu tidak sesuai dengan intruksi pimpinan, proses kerja juga kurang yang dapat dilihat dari laporan dan pertanggung jawaban kegiatan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari belum lengkapnya bukti laporan-laporan administrasi perkantoran sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan antusiasme masih kurang yaitu kurangnya mengindahkan saran atau masukan dari rekan kerja dan pimpinan dan sering terjadi data yang dihasilkan kurang akurat, beberapa orang yang meminta data dan laporan kurang ditanggapi dan tidak ramah dalam memberikannya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melihat bagaimana sebenarnya gambaran nilai-nilai religi, etos kerja dan kualitas kerja yang penulis tuangkan kedalam penelitian yang berjudul: Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam dan Komitmen Terhadap Etos Kerja serta Dampaknya terhadap Kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh secara parsial dan simultan nilai-nilai Islam dan komitmen terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh secara parsial dan simultan nilai-nilai Islam dan komitmen terhadap kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

4. Bagaimana pengaruh nilai-nilai Islam, komitmen dan etos kerja terhadap kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Kajian Pustaka

Nilai-Nilai Islam

Nilai adalah segala sesuatu yang dipentingkan manusia sebagai subjek, menyangkut segala sesuatu yang baik atau buruk sebagai abstraksi, pandangan, atau maksud dari berbagai pengalaman dengan seleksi perilaku yang ketat. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan, bahwa dalam kehidupan masyarakat nilai merupakan sesuatu untuk memberikan tanggapan atas perilaku, tingkah laku dan segala sesuatu yang berkaitan dengan aktivitas masyarakat baik secara kelompok maupun individu. Nilai yang muncul tersebut dapat bersifat positif apabila akan berakibat baik, namun akan bersifat negatif jika berakibat buruk pada obyek yang diberikan nilai (Sulaiman, 2008: 19).

Nilai religius (keberagamaan) merupakan salah satu dari berbagai klasifikasi nilai di atas. Nilai religius bersumber dari agama dan mampu merasuk ke dalam intimitas jiwa. Nilai religius perlu ditanamkan dalam lembaga pendidikan untuk membentuk budaya religius yang mantap dan kuat di lembaga pendidikan tersebut. Di samping itu, penanaman nilai religius ini penting dalam rangka untuk memantapkan etos kerja dan etos ilmiah seluruh civitas akademika yang ada di lembaga pendidikan tersebut. Selain itu juga supaya tertanam dalam diri tenaga kependidikan bahwa melakukan kegiatan pendidikan dan pembelajaran pada peserta didik bukan semata-mata bekerja untuk mencari uang, tetapi merupakan bagian dari ibadah (Tasmara (2009:82-102).

Menurut Stark dan Glock (Ancok dan Suroso, 2008:54) religi (*religiosity*) meliputi 5 (lima) Dimensi yaitu keyakinan beragama (*beliefs*), praktik keagamaan (*practice*), rasa keberagamaan (*feelings*), pengetahuan agama (*knowledge*) dan konsekuensi (*effect*).

Komitmen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009:15). Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (1991 dalam Soekidjan, 2009:19) membagi komitmen organisasi menjadi 3 (tiga) macam atas dasar sumbernya :

- a. *Affective commitment*, Berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama.
- b. *Continuance commitment*, Komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain.

- c. *Normative commitment*, Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Disini terjadi juga internalisasi norma-norma.

Etos Kerja

Menurut Koentjoroningrat (1980) dalam Asifudin (2004:51) mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar dan terlihat oleh orang lain. Etos berasal dari kata Yunani, *ethos* artinya ciri, sifat atau kebiasaan, adat istiadat atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa. Menurut Nurcholish Madjid (2005:11) etos ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dan dari kata etos terambil pula perkataan “etika” yang merujuk pada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau sekelompok manusia termasuk suatu bangsa. Etos juga berarti jiwa khas suatu kelompok manusia yang dari padanya berkembang pandangan bangsa sehubungan dengan baik dan buruk yakni etika.

Etos kerja, menurut Buchori (1995) dalam Asifudin (2004:111) dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan etos kerja juga merupakan bagian dari tata nilai individualnya. Demikian juga etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa, ia merupakan bagian dari tata nilai yang ada pada masyarakat atau bangsa. Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata.

Kualitas Kerja

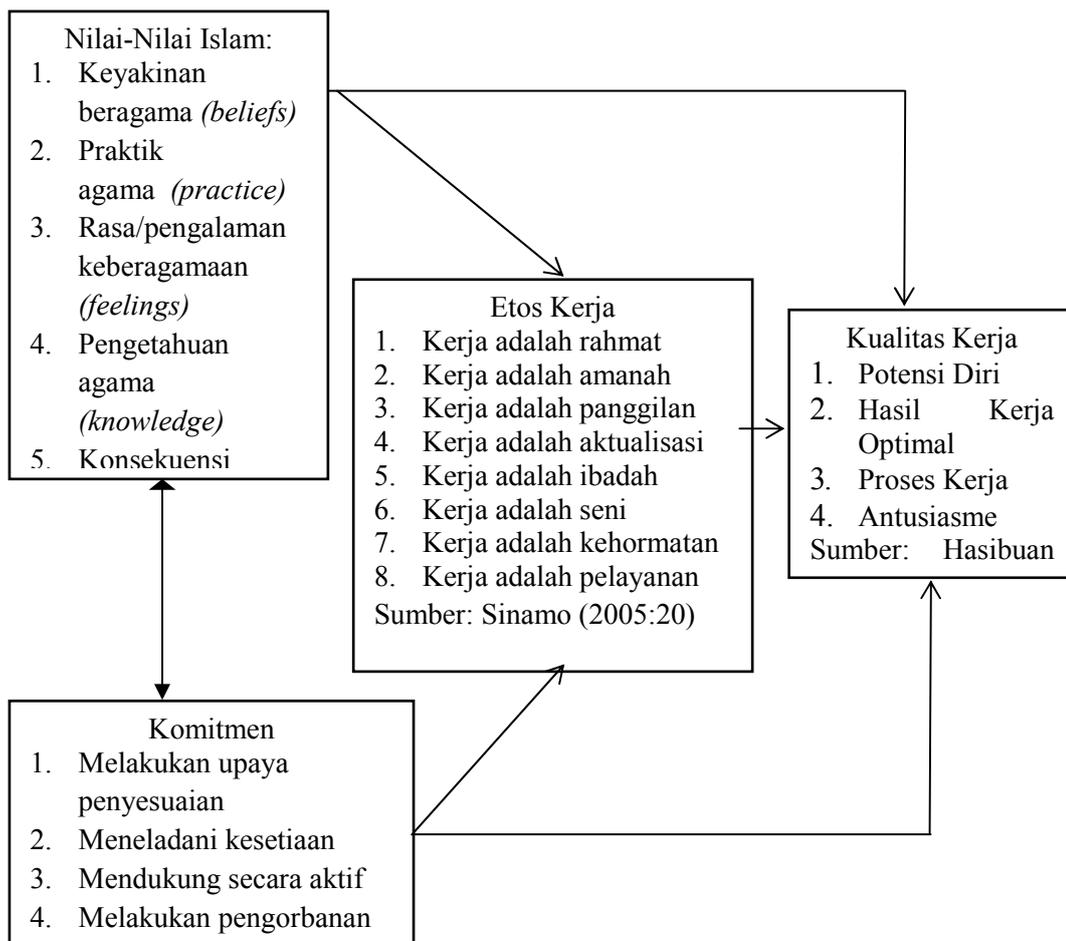
Kualitas kerja dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaian dalam mengimbangi harapan konsumen (Tjiptono, 2008:174).

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Marcana (2006:21) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja yaitu : “Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien”. Heidjrachman dan Suad Husanan, (2003 ; 23) “Kualitas kerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar- benar dapat diselesaikan”.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Terciptanya kualitas kerja apabila setiap individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan visi dan misi organisasi. Karena itu setiap PNS sebagai Aparatur Pemerintah dituntut memiliki komitmen tersebut agar kinerja organisasi pemerintah yang dalam melaksanakan tanggungjawabnya yaitu melindungi, melayani dan mengatur rakyat, dapat optimal. Hasil penelitian Quest (1995, dalam Soekidjan, 2009:12) tentang komitmen organisasi mendapatkan hasil : komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja, komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan “*Self Control*”, komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi, komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya. Secara umum komitmen kuat terhadap organisasi terbukti, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja. Pekerja yang menerapkan etika kerja islam maka karyawan juga akan lebih berkomitmen pada organisasi mereka sehingga akan menghasilkan etos kerja dan kualitas kerja yang lebih baik.

Sehingga paradigam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar Paradigma Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian verifikatif. Arikunto (2009:7) menjelaskan sebagai berikut: “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan”. Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui.

Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul dari penelitian ini yaitu Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Religi terhadap Etos Kerja dan dampaknya kepada Kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya, maka penulis mengungkapkan beberapa penelitian variabel yang dioperasionalkan yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Yaitu variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi dan tidak tergantung kepada variabel lain atau variabel yang berdiri sendiri. Variabel independen dalam penelitian ini adalah penerapan nilai-nilai religi (X1), dan komitmen (X2).

2. Variabel Dependen

Yaitu suatu variabel terikat atau tidak bebas atau dengan kata lain variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel lain. Adapun yang berfungsi sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah Etos kerja (Y) dan kualitas kerja (Z).

Teknik Pengumpulan Data

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh PNS dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 8984 orang. Ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

d = Tingkat kesalahan 10% (0,1)

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$n = \frac{8984}{1 + 8984(0,1^2)}$$

$$n = \frac{8984}{1 + 89.84}$$

$$n = 90.91$$

Dibulatkan 91. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka jumlah sampel minimal pada penelitian ini sebanyak 91 orang. Namun dengan adanya

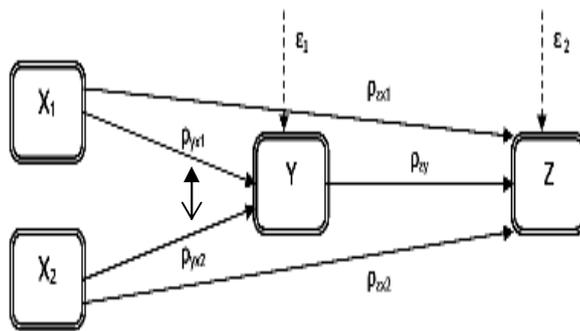
pembulatan sampel pada setiap OPD dan penambahan sampel agar setiap OPD terwakili maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 124 PNS.

Mengacu kepada landasan teori dan kerangka pemikiran dalam gambar yang menghubungkan keterkaitan antara variabel X, Y dan Z. Maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Dengan analisis ini dapat dilihat besarnya koefisien jalur antara variabel bebas X1 dan X2 dengan variabel terikat Y dan Z. Persamaan struktural yang menggambarkan hipotesis adalah:

$$Y = p_{yx1}X1 + p_{yx2}X2 + p_y \varepsilon_1$$

$$Z = p_{zx1}X1 + p_{zx2}X2 + z_y Y + p_z \varepsilon_2$$

Berdasarkan data yang sudah tersusun, tahap selanjutnya menentukan jumlah skor untuk masing-masing variabel, karena skor merupakan data yang terbentuk ordinal, untuk keperluan perhitungan selanjutnya data tersebut perlu ditransformasikan kedalam bentuk data interval dengan menggunakan metode *successive interval*. Setelah itu, nilai-nilai skor untuk variabel dan tahap terakhir dilakukan penghitungan analisis jalur (*path analysis*). Pengaruh keterkaitan antar variable dapat dilihat sebagaimana gambar dibawah ini :



Gambar 3.1
Hubungan X1, X2, Y dan Z

Dimana :

- | | |
|----|------------------|
| X1 | = Nilai Islam |
| X2 | = Komitmen |
| Y | = Etos Kerja |
| Z | = Kualitas Kerja |

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Nilai-Nilai Islam

Berdasarkan hasil perhitungan didapat skor total secara keseluruhan sebesar 21.619 yang berada pada kategori sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa internalisasi dan penghayatan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya terhadap nilai-nilai agama yang diyakini dalam bentuk ketaatan dan pemahaman terhadap nilai-nilai tersebut untuk kemudian dapat diimplementasikan dalam perilaku sehari-hari termasuk sangat tinggi. Meskipun demikian yang perlu dilakukan perbaikan adalah dalam pengetahuan tentang sejarah kebudayaan Islam

Komitmen

Berdasarkan hasil perhitungan didapat skor total secara keseluruhan sebesar 2.236 yang berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan kemauan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi yang mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi termasuk tinggi. Meskipun demikian yang perlu dilakukan perbaikan adalah komitmen ketika ada tugas pada hari minggu yang harus diselesaikan tidak memilih menghadiri acara keluarga dan kesiapan membantu rekan kerja yang membutuhkan

Etos Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan didapat skor total secara keseluruhan sebesar 4.359 yang berada pada kategori sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya termasuk sangat tinggi. Meskipun demikian yang perlu dilakukan perbaikan adalah dalam melaksanakan pekerjaan harus sungguh-sungguh agar orang lain menghormatinya.

Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan didapat skor total secara keseluruhan sebesar 4.875 yang berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya termasuk tinggi. Meskipun demikian yang perlu dilakukan perbaikan adalah pekerjaan harus selalu optimal dan efisiensi serta kreatifitas dan inisiatif dalam pelaksanaan tugas.

Pengaruh Nilai-Nilai Religi (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Etos Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Hasil pengolahan data dapat diketahui pengaruh secara parsial dan simultan nilai-nilai religi dan komitmen terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.417	3.068		.136	.892
Religi	.181	.019	.662	9.529	.000
Komitmen	.197	.115	.119	1.716	.089

a. Dependent Variable: Etos

1. Pengaruh secara parsial nilai-nilai religi terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Pengaruh secara parsial nilai-nilai religi terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya atau ρ_{YX_1} sebesar 0,662. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh nilai-nilai religi (X1) terhadap etos kerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 9,529$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan demikian $t_{hitung} > t_{table}$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif nilai-nilai religi terhadap etos pegawai.

Religiusitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Dalam organisasi jika setiap karyawan mempunyai religiusitas seperti mengikuti kegiatan beribadah, pergi ke pengajian, menginfakkan sebagian rizki, selalu berdoa, meningkatkan pengetahuan agama, mengasihi sesama, penyabar, tidak pemaarah dan jujur maka akan mempengaruhi etos kerja mereka.

2. Pengaruh secara parsial komitmen terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Pengaruh secara parsial komitmen terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya atau ρ_{YX_2} sebesar 0,119. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh komitmen (X2) terhadap etos kerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 1,716$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan demikian $t_{hitung} > t_{table}$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen terhadap etos kerja pegawai.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

3. Pengaruh secara simultan nilai-nilai religi dan komitmen terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Besarnya pengaruh secara simultan nilai-nilai religi (X1) dan komitmen (X2) terhadap etos kerja (Y) dapat dilihat dari indicator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan *path analysis* diperoleh hasil $\rho^2_{yX_1X_2}$ yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.509	2.20458

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Religi

Berdasarkan Tabel di atas terlihat nilai $\rho^2_{yX_1X_2}$ sebesar 0,517 atau 51,7% artinya jika nilai-nilai religi, dan komitmen secara bersama-sama meningkat akan

memberikan dampak positif, maka etos kerja pegawai juga akan meningkat. Untuk pengujian hipotesis secara simultan dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

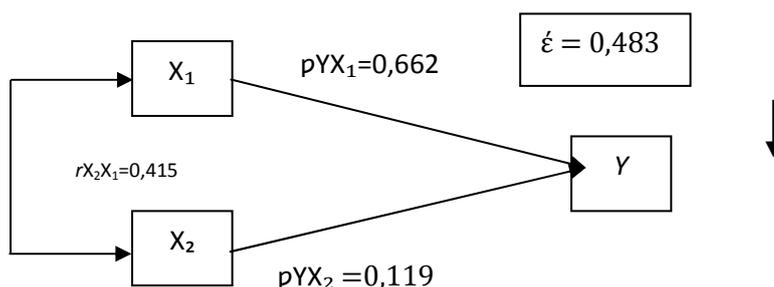
$$H_0: \rho_{YX_1} = 0$$

$H_a: \rho_{YX_i}$ = sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{YX_i} \neq 0$ Statistik yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(x_1, x_2, x_3)}}{k(1-R^2_Y)}$$

Statistik uji di atas mengikuti distribusi F - *snedecor* dengan derajat bebas $V_1 = k$ dan $V_2 = N-K-1$. Dengan kriteria penolakan H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 64.813, sedangkan F table dengan taraf signifikan α sebesar 5% maka dari table distribusi F - *snedecor* dengan derajat bebas $V_1 = k$ dan $V_2 = N-K-1 = 124-3-1$ sebesar 2,69 yang berarti F_{hitung} sebesar $64.813 > F_{tabel}$ 2,69 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif nilai-nilai religi dan komitmen terhadap etos kerja pegawai.

Secara lengkap pengaruh antara variabel nilai-nilai religi (X1), dan komitmen (X2) terhadap etos kerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar
Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X1, X2 dan Y

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel yaitu:

Pengaruh (X1) terhadap Y:

Pengaruh langsung	= $\rho_{YX1} \cdot \rho_{YX1}$	= 0.4382
Pengaruh tidak langsung melalui (X2)	= $\rho_{YX1} \cdot r_{X1X2} \cdot \rho_{YX2}$	= 0.0326 +
Pengaruh total (X1) terhadap Y		= 0,4708

Pengaruh (X2) terhadap Y:

Pengaruh langsung	= $\rho_{YX2} \cdot \rho_{YX2}$	= 0.0142
Pengaruh tidak langsung melalui (X1)	= $\rho_{YX2} \cdot r_{X2X1} \cdot \rho_{YX1}$	= 0.0327+
Pengaruh total (X2) terhadap Y		= 0.0469
Pengaruh Total X1, X2 secara simultan terhadap Y		= 0.517
Pengaruh Variabel lain		= 0.483

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan secara keseluruhan variabel nilai-nilai religi (X1) dan komitmen (X2) mempunyai pengaruh terhadap

etos kerja pegawai (Y) sebesar 0,517 atau 51,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu 48,3% yang tidak diteliti.

Adanya pengaruh positif nilai-nilai religi dan komitmen terhadap etos kerja pegawai dikarenakan nilai-nilai religi adalah serupa dengan konsep dan cita-cita yang menggerakkan perilaku individu untuk menghasilkan etos kerja yang lebih baik.

Pengaruh Nilai-Nilai Islam (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Kualitas Kerja (Z) Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Hasil pengolahan data dapat diketahui pengaruh secara parsial dan simultan nilai-nilai islam dan komitmen terhadap kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.962	4.833		.613	.541
Religi	.140	.030	.383	4.697	.000
Komitmen	.674	.181	.303	3.720	.000

a. Dependent Variable: Kualitas

Berdasarkan data pada tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh secara parsial nilai-nilai religi terhadap kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Pengaruh secara parsial nilai-nilai religi terhadap kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya atau ρ_{ZX_1} sebesar 0,383. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh nilai-nilai religi (X1) terhadap kualitas kerja (Z) dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 4,697$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan demikian $t_{hitung} > t_{table}$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif nilai-nilai religi terhadap kualitas kerja pegawai.

Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan peribadatan (ritual), tapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang di dorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Karena itu, keberagamaan seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi. Dengan demikian, agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak. Agama adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*). Agama membentuk

pribadi-pribadi yang kokoh dalam berperilaku, seperti, kejujuran, kedisiplinan, kesetiakawanan, keoptimisan, semangat, toleran. Karena pada dasarnya agama memang mengajarkan mengenai moral. Rasa keberagaman seseorang (*religiusitas*) memiliki peran yang tidak kecil untuk memompa semangatnya dalam beraktifitas. Secara teoritis akan sangat berbeda kualitas kerja seseorang dalam bekerja antara orang yang tidak memiliki dasar agama yang kuat dan yang memiliki dasar agama yang telah tertempa melalui pengalaman dan pemahaman yang benar terhadap keyakinan agamanya.

2. Pengaruh secara parsial komitmen terhadap kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Pengaruh secara parsial komitmen terhadap kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya atau ρ_{ZX_2} sebesar 0,303. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh komitmen (X_2) terhadap kualitas kerja (Z) dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 3,720$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen terhadap kualitas kerja.

Hasil penelitian Richard (2004:1) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap usaha kerja dan kinerja dengan koefisien jalur 0,446. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (consistent lines of activity)” (Ivan Aris dan Imam Gozhali, 2006:193). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Wright (2004:1) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005:87) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Hasil penelitian Suwardi (2011:5) mengemukakan bahwa variabel komitmen dengan dimensi *afektif*, *normative* dan *continuence* terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja.

3. Pengaruh secara simultan nilai-nilai religi dan komitmen terhadap kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Besarnya pengaruh secara simultan nilai-nilai religi (X_1) dan komitmen (X_2) terhadap kualitas kerja (Z) dapat dilihat dari indicator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan *path analysis* diperoleh hasil $\rho^2_{ZX_1X_2}$ yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.324	3.47228

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Religi

Berdasarkan Tabel di atas terlihat nilai $\rho^2_{ZX_1X_2}$ sebesar 0,335 atau 33,5% artinya jika nilai-nilai religi dan komitmen secara bersama-sama meningkat akan memberikan dampak positif, maka kualitas kerja pegawai juga akan meningkat. Untuk pengujian hipotesis secara simultan dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

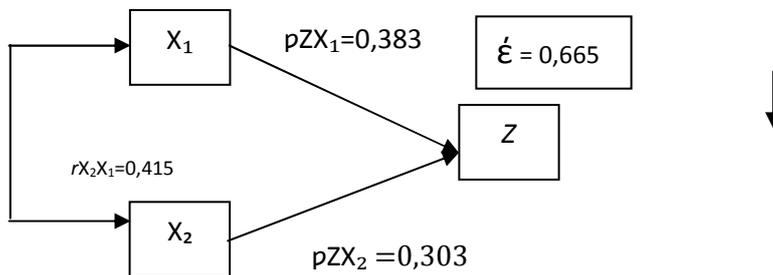
Ho: $\rho_{ZX_1} = 0$

Ha: $\rho_{ZX_i} =$ sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{ZX_i} \neq 0$ Statistik yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{y(x_1x_2x_3)}}{k(1 - R^2_y)}$$

Statistik uji di atas mengikuti distribusi F - *snedecor* dengan derajat bebas $V_1 = k$ dan $V_2 = N - K - 1$. Dengan kriteria penolakan Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 30.434, sedangkan F table dengan taraf signifikan α sebesar 5% maka dari table distribusi F - *snedecor* dengan derajat bebas $V_1 = k$ dan $V_2 = N - K - 1 = 124 - 3 - 1$ sebesar 2,69 yang berarti F_{hitung} sebesar $30.434 > F_{tabel}$ 2,69 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif nilai-nilai religi dan komitmen terhadap kualitas kerja pegawai.

Secara lengkap pengaruh antara variabel nilai-nilai religi (X1), dan komitmen (X2) terhadap kualitas kerja (Z) dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar
Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X1, X2 dan Z

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel yaitu:

Pengaruh (X1) terhadap Z:

Pengaruh langsung = $\rho_{ZX1} \cdot \rho_{ZX1} = 0.146689$

Pengaruh tidak langsung melalui (X2) = $\rho_{ZX1} \cdot r_{X1X2} \cdot \rho_{ZX2} = 0.048160 +$
 Pengaruh total (X1)
 terhadap Z = 0,194849

Analisis (X2) terhadap Z:

Pengaruh langsung = $\rho_{ZX2} \cdot \rho_{ZX2} = 0.091809$
 Pengaruh tidak langsung melalui (X1) = $\rho_{ZX2} \cdot r_{X2X1} \cdot \rho_{ZX1} = 0.048160 +$
 Pengaruh total (X2) terhadap Z = 0.139969
 Pengaruh Total X1, X2, secara simultan terhadap Z = 0.335
 Pengaruh Variabel lain = 0.665

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan secara keseluruhan variabel nilai-nilai religi (X1), dan komitmen (X2) mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai (Z) sebesar 0,335 atau 33,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu 66,5%.

Adanya pengaruh positif nilai-nilai religi dan komitmen terhadap kualitas kerja menunjukkan bahwa penerapan nilai religi dan komitmen yang tinggi dari pegawai dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya

Hasil pengolahan data dapat diketahui pengaruh etos kerja terhadap kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.835	4.762		.595	.553
Religi	.085	.039	.233	2.195	.030
Komitmen	.614	.181	.276	3.399	.001
Etos	.303	.141	.226	2.149	.034

a. Dependent Variable: Kualitas

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} = 2,149$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif etos kerja terhadap kualitas kerja diterima.

Hasil ini mendukung hasil penelitian Irawan (2011:1) yang menunjukkan bahwa pada hipotesis etos kerja islami berpengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, dimana hasil uji regresi secara simultan diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 47,251 lebih besar dari nilai Ftabel 2,30. Islam menuntut dan mengarahkan kaum muslimin untuk melakukan tindakan sesuai dengan apa yang dibolehkan dan dilarang oleh Allah SWT. Demikian pula dalam

melaksanakan aktivitas ekonomi, nilai-nilai Islam senantiasa menjadi landasan utamanya.

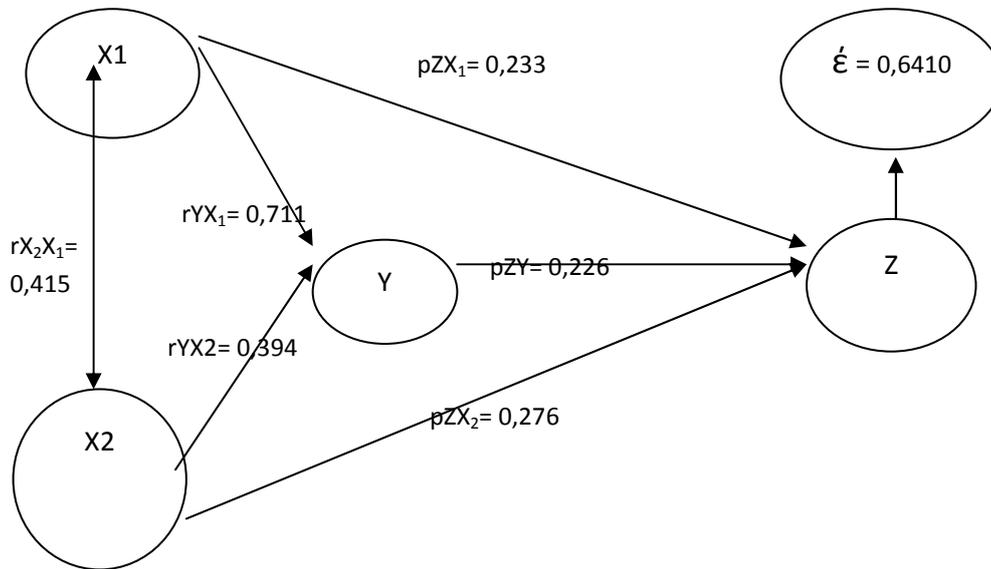
Pengaruh Nilai-Nilai Religi, Komitmen dan Etos Kerja terhadap Kualitas Kerja

Pengaruh nilai-nilai religi (X1) dan komitmen (X2) terhadap etos kerja (Y) dan dampaknya terhadap kualitas Kerja (Z) Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat pada berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.835	4.762		.595	.553
Religi	.085	.039	.233	2.195	.030
Komitmen	.614	.181	.276	3.399	.001
Etos	.303	.141	.226	2.149	.034

a. Dependent Variable: Kualitas

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 di atas terlihat bahwa besar pengaruh nilai-nilai religi (X1) dan komitmen (X2) terhadap etos kerja (Y) dan dampaknya terhadap kualitas Kerja (Z) Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya sebesar 35,9% yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar
Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X1, X2, Y dan Z

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan secara keseluruhan variabel nilai-nilai religi (X1) dan komitmen (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap etos kerja (Y) dan mempunyai dampak positif terhadap kualitas kerja sebesar 35,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu 64.1%.

Untuk pengujian hipotesis secara simultan dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho : $\rho_{YX_1} = 0$

Ha : $\rho_{YX_i} = \text{sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{YX_i} \neq 0$

Statistik yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n - k - 1)R_{y(x_1, x_2, x_3)}^2}{k(1 - R_Y^2)}$$

Statistik uji di atas mengikuti distribusi F - *snedecor* dengan derajat bebas $V_1 = k$ dan $V_2 = N - K - 1$. Dengan kriteria penolakan Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 22,435, sedangkan F table dengan taraf signifikan α sebesar 5% maka dari table distribusi F - *snedecor* dengan derajat bebas $V_1 = k$ dan $V_2 = N - K - 1 = 124 - 3 - 1$ sebesar 2,69 yang berarti F_{hitung} sebesar $22.435 > F_{tabel}$ 2,69 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif nilai-nilai religi dan komitmen terhadap etos kerja dan berdampak positif terhadap kualitas kerja PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Adapun pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat baik secara langsung maupun tidak langsung penulis sajikan dalam table berikut ini:

Keterangan	Nilai
Pengaruh X1 terhadap Y	
Pengaruh langsung X ₁ Terhadap Y = P_{YX_1} . P_{YX_1}	0.4382
Pengaruh tidak langsung X ₁ Terhadap Y melalui X ₂	0.0327
Pengaruh Total X₁ terhadap Y	0.4709
Pengaruh X2 terhadap Y	
Pengaruh langsung X ₂ Terhadap Y = P_{YX_2} . P_{YX_2}	0.0142
Pengaruh tidak langsung X ₂ Terhadap Y melalui (X ₁) = $P_{YX_1} \cdot r_{X_1X_2}$. P_{YX_2}	0.0327
Pengaruh total (X₂) terhadap Y	0.0469
Total Pengaruh X1, X2 terhadap Y	0.5178
Pengaruh X1 terhadap Z	
Pengaruh langsung X ₁ Terhadap Z = P_{ZX_1} . P_{ZX_1}	0.0543
Pengaruh tidak langsung X ₁ Terhadap Z melalui X ₂ = $P_{ZX_2} \cdot r_{X_1X_2}$. P_{ZX_1}	0.0267
Pengaruh tidak langsung X ₁ Terhadap Z melalui Y = $P_{ZX_1} \cdot r_{X_1Y}$. P_{ZX_1}	0.0749
Pengaruh Total X₁ terhadap Z	0.1559
Pengaruh X2 terhadap Z	
Pengaruh langsung X ₂ Terhadap Z = P_{ZX_2} . P_{ZX_2}	0.0762
Pengaruh tidak langsung X ₂ Terhadap Y melalui (X ₁) = $P_{ZX_1} \cdot r_{X_1X_2}$. P_{ZX_2}	0.0267
Pengaruh tidak langsung X ₂ Terhadap Z melalui Y = $P_{ZX_1} \cdot r_{X_2Y}$. P_{ZX_2}	0.0887
Pengaruh Total X₂ terhadap Z	0.1916
Total Pengaruh X1, X2 terhadap Z	0.2446
Pengaruh Y Terhadap Z	0.0510
Totla Pengaruh X1, X2, dan Y terhadap Z	0.3590
Pengaruh Lain	0,6410

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh langsung penerapan nilai-nilai religi terhadap kualitas kerja adalah sebesar 5,43% dan pengaruh tidak langsungnya melalui komitmen sebesar 2,67% dan melalui etos kerja sebesar 7,49%. Sedangkan pengaruh langsung komitmen

terhadap kualitas kerja adalah sebesar 7,62% dan pengaruh tidak langsungnya melalui nilai-nilai religi sebesar 2,67% dan melalui etos kerja sebesar 8,86%. Pengaruh langsung etos kerja terhadap kualitas kerja sebesar 5,10%.

Hasil penelitian tersebut memberi gambaran bahwa variabel nilai-nilai religi mempunyai pengaruh terhadap etos kerja dan kualitas kerja pegawai, variabel religi dan variabel komitmen yang diterapkan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya dapat meningkatkan etos kerja yang berdampak terhadap meningkatnya kualitas kerja. Pada penelitian ini besarnya pengaruh penerapan nilai-nilai religi, komitmen dan etos kerja terhadap kualitas kerja sebesar 35,9 % berarti ada variabel lain yang berpengaruh besar terhadap kualitas kerja sebesar 64,1 %. Hal ini dapat disebabkan karena implementasi dari nilai-nilai religi masih ada item-item yang belum dilaksanakan, demikian juga dengan komitmen pegawai yang belum dilakukan secara sungguh-sungguh.

Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yaitu Ashiddiq (2010) dan Gustiawan (2010) yang menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai religi menumbuhkan motivasi kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian tentang Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam dan Komitmen Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Kepada Kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun secara simultan nilai-nilai Islam dan komitmen terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Phale (2003:2) menyatakan bahwa faktor religius berpengaruh terhadap etos kerja, Ali dan Azim (2001:1) menemukan religiusitas berpengaruh terhadap etos kerja, Syafik (2005:1) yang menghasilkan ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja islami.
2. Terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun secara simultan nilai-nilai Islam dan komitmen terhadap kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian ini menguatkan Fitria (2003:2) bahwa komitmen dimensi *affective commitment* berpengaruh positif terhadap sikap perubahan organisasi dan etos kerja, Richard (2004:1) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap usaha kerja dan kinerja, Wright (2004:1) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, Rivai (2005:87) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan Suwardi (2011:5) mengemukakan bahwa variabel komitmen dengan dimensi *afektif*, *normative* dan *continuence* terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja

3. Terdapat pengaruh positif etos kerja terhadap kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian menguatkan Richard (2004:1) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap usaha kerja dan kinerja, Irawan (2011:1) yang menunjukkan bahwa pada hipotesis etos kerja islami berpengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan,
4. Terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun secara simultan nilai-nilai Islam dan komitmen terhadap etos kerja dan berdampak positif terhadap kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yaitu Ashiddiq (2010) dan Gustiawan (2010) yang menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai religi menumbuhkan motivasi kerja karyawan

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan serta permasalahan-permasalahan yang ditemukan, maka peneliti menyampaikan beberapa saran, diantaranya:

1. Dalam penelitian penerapan nilai-nilai Islam, PNS harus lebih didorong untuk selalu mempelajari sejarah Islam dan diingatkan untuk menghadiri kegiatan beribadah sehingga dapat menerapkan ajaran-ajaran agama yang terkandung dalam sejarah Islam dalam melakukan pekerjaannya di organisasi dengan mencontoh tokoh-tokoh Islam.
2. Peningkatan komitmen organisasi dari para pegawai senantiasa harus mendapatkan perhatian penting bagi pihak organisasi. Peningkatan komitmen organisasi terkait komitmen afektif dapat dilakukan dengan meningkatkan perhatian dari para pegawai terhadap berbagai masalah yang dihadapi organisasi. Untuk itu pihak organisasi harus senantiasa melibatkan para pegawai terhadap segala dalam pengambilan keputusan terkait permasalahan yang dihadapi organisasi.
3. Organisasi harus memberi dukungan penuh kepada karyawan untuk mengemukakan gagasannya dalam organisasi dan memfasilitasi untuk memunculkan ide yang kreatif dengan mengadakan pelatihan, pendanaan dan adanya waktu khusus atasan dan bawahan bertemu membahas kemajuan organisasi. Pimpinan hendaknya memberikan reward bagi pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi.
4. Kualitas kerja PNS perlu ditingkatkan lagi untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan prinsip efisiensi. Oleh karena itu pegawai perlu di dorong untuk selalu bekerja sama dengan rekan kerja agar lebih meningkatkan kualitas kerja para pegawainya dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi dan lebih menerapkan *Standard Operating Procedure (SOP)* kepada semua pegawai.
5. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variable lain yang mempengaruhi kualitas kerja PNS di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok dan Suroso, 2008. Psikologi Islam, Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Anoraga, 2010. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Asifudin, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Irmayani, 2006. Persepsi Mahasiswa Terhadap Pegawai Negeri. Suatu Karya Ilmiah (tidak diterbitkan). Medan: FISIP USU
- Madjid, Nurcholis, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Yayasan Paramadina, Jakarta:2005
- Mahmud, Said, 2005. *Konsep Amal Saleh dalam al-quran*. Disertasi IAIN (Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Mardiatmadja. 2008, Hubungan Nilai dengan Kebaikan. Jakarta: Sinar Harapan
- Mubarok, Zaki. 2003, Geneologi Islam Radikal di Indonesia, Gerakan, Pemikiran dan Prospek Demokrasi. Jakarta: LP3ES.
- Muchlas, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen 2008. Perilaku Organisasi, PT Prenhallindo, Jakarta
- Rohilah, Elah. 2010. Nilai-Nilai Islam dalam Sumber Daya Manusia. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- Santoso, 2006. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Sarwono, Eko. 2006. Psikologi Umum. Pustaka Pelajar Jakarta.
- Sinamo, J. 2008. Ethos 21: Etos Kerja Profesional di Era Digital Global. Jakarta: Penerbit Institut Darma Mahardika
- Soekidjan, 2009. Komitmen Organisasi, Seminar Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Sudrajat, Jajat. 2010. Nilai-Nilai Islam Sebagai Nilai Fundamental Sumber Daya Manusia. Makalah. Bandung
- Sugiono, 2009, " Metode Penelitian Bisnis ", CV. Alfa Beta, Bandung
- Sulaiman, Munandar. 2008. Ilmu Budaya Dasar Suatu Pengantar. Bandung: Refika Aditama
- Syukur, Suparman, 2004. *Etika Religius*" cetakan pertama penerbit Pustaka Pelajar
- Tasmara, Toto 2008. Etos Kerja Pribadi Muslim, Dana Bhakti Wakaf: Jakarta
- Tjiptono, Fandy, 2008. Service Management, Mewujudkan Layanan Prima. Penerbit Andi Jakarta
- Triwuyono, Iwan 2010. *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah* cetakan pertama LKis Yogyakarta
- Wirawan Sarwono, Sarlito, Pengantar Umum Psikologi, PT. bulan bintang, Jakarta
- Yoana, 2004. Gambaran Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Propinsi Sumatera Utara (studi deskriptif di BKKBN, Badan Diklat, Satpol PP, dan BKD Prop. Sumut). Program Studi Psikologi USU. Tesis
- Zuhaily, 2008. Nilai Religi dalam Budaya Organisasi, Makalah SDM, Bandung