
PENGARUH NILAI-NILAI RELIGIUS PEGAWAI DALAM Mendukung Peningkatan KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA STAFF INSTANSI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN)

Rt. Mega Genia Rochmaniar¹
M. Yahya Arwiyah²

Program Studi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Email : geniamega@ymail.com

Email : yahyaarwiyah@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Kinerja pegawai pada instansi BKD pada tahun 2016 mengalami sedikit penurunan yang disebabkan oleh kehadiran. Lalu pada tahun 2017 target kinerja pegawai kembali mengalami kenaikan. Terjadinya peningkatan kinerja pada tahun 2017 bertepatan dengan dibuatnya kebijakan sholat dzuhur berjamaah. Hal ini membuat situasi lingkungan pegawai menjadi religius. Pegawai yang memiliki religiusitas akan meningkatkan citra yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai religius pegawai dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini pun bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang memiliki nilai tertinggi dari kedua variabel tersebut untuk dijadikan evaluasi dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif. Sampel ditetapkan menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh, menggunakan *software*

IBM SPSS Statistic 24 for Windows untuk menguji validitas reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data analisis deskriptif pada variabel nilai - nilai religius, menunjukkan bahwa pengimplementasian nilai-nilai religius oleh pegawai instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten memperoleh kategori sangat baik. Dimensi tertinggi dalam nilai-nilai religius adalah "keyakinan" dan analisis deskriptif pada variabel peningkatan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa aspek kinerja pegawai instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten memperoleh kategori sangat baik. Aspek kinerja tertinggi adalah "kemampuan interpersonal". Dari hasil penelitian dengan menggunakan uji F yang dilakukan oleh peneliti, nilai - nilai religius berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, Religius

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang memiliki wewenang dalam merencanakan kebijakan, mengolah, merumuskan dan mengkoordinasikan pembinaan serta memberikan pelayanan di bidang kepegawaian khususnya di provinsi Banten yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah No.4 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Banten. Sebelumnya, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten merupakan salah satu lembaga pada tingkat Biro yang berada dibawah Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Banten yaitu Biro Kepegawaian. Tugas pokok dari lembaga ini antara lain melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Kepegawaian Daerah. Saat ini pegawai pada instansi BKD provinsi Banten berjumlah 64 orang.

Sumber daya manusia merupakan hal yang mendominasi dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi/perusahaan. Namun untuk mencapai suatu keberhasilan, sumber daya manusia perlu dibekali pengetahuan. Attitude juga perlu diperhatikan dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan lainnya. Kepercayaan serta akhlak yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai agama merupakan suatu peran utama yang harus dibangun agar memiliki kompetensi dalam hal spiritual. Kecerdasan spiritual mampu memberikan pengaruh utama dalam membangun komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang cakap, bersih dan berwibawa terbebas dari korupsi kolusi dan nepotisme (KKN). Untuk itu diperlukan akhlak yang mulia yang dibangun dari nilai- nilai agama (<http://bdksemarang.kemenag.go.id> Diakses pada 24 Oktober 2017)

Suatu perusahaan/organisasi tidak selamanya selalu berjalan dengan baik, tentunya ada berbagai macam permasalahan yang dihadapi mulai dari masalah yang ringan hingga masalah berat. Begitu pula permasalahan yang muncul di dalam instansi BKD. Berkaitan dengan kinerja pegawai, masalah yang muncul di internal BKD seringkali tentang kedisiplinan pegawai.

Adapun beberapa kasus yang terjadi khususnya kasus internal yang terjadi di instansi BKD yaitu pada tahun 2015 telah terjadi sebanyak dua kasus. Kasus yang pertama yaitu teguran lisan (hukuman disiplin ringan) yang disebabkan karena pegawai

membolos selama lima hari kerja dan kasus yang kedua yaitu pemberhentian pegawai (hukuman disiplin berat) yang disebabkan karena pegawai membolos selama 46 hari kerja.

Pada tahun 2016 hanya ada satu kasus yaitu hukuman disiplin ringan dengan teguran lisan kepada pegawai yang membolos selama lima hari kerja dan pada tahun 2017 juga hanya ada satu kasus hukuman disiplin ringan berupa teguran kepada pegawai yang membolos selama lima hari kerja. Dari berbagai kasus yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa selama rentang tahun 2015 sampai dengan 2017 kasus-kasus yang terjadi di dalam instansi BKD mengalami penurunan.

Selain hal-hal yang sudah dipaparkan diatas, tindakan melanggar peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai seringkali berupa absensi yang tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan. Menurut Mathis & Jackson dalam Subekhi & Jauhar (2012:172) kinerja meliputi lima elemen salah satunya yaitu kehadiran. Hal ini tentu dapat memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja pegawai

Tabel 1
Laporan Kinerja Pegawai Tahun 2015-2017

Tahun	Nilai Total
2015	88,5
2016	88,2
2017	89,4

Sumber: Data Internal Instansi

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa target kinerja pegawai khususnya di instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yaitu dengan nilai total 100. Namun kinerja pegawai pada instansi BKD pada tahun 2016 mengalami sedikit penurunan yang disebabkan oleh kehadiran. Lalu pada tahun 2017 target kinerja pegawai kembali mengalami kenaikan yang cukup besar.

Penulis melakukan wawancara kepada salah seorang pegawai BKD untuk mengetahui hal apa yang menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini terjadi dikarenakan pegawai yang sering datang terlambat dan tidak sesuai dengan aturan waktu yang sudah ditetapkan, pegawai yang tidak mengisi waktu luangnya untuk menyelesaikan pekerjaan, pegawai yang tidak hadir/bolos bekerja, dan hal lainnya. Akibatnya,

penilaian perilaku kerja pegawai sempat terjadi penurunan. Terjadinya peningkatan kinerja pada tahun 2017 bertepatan dengan dibuatnya kebijakan dari Gubernur Banten saat ini, Wahidin Halim, yang menetapkan suatu kebijakan yaitu mewajibkan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemprov Banten tanpa terkecuali, untuk melaksanakan shalat dzuhur berjamaah di Masjid Raya Al-Bantani di Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten Kota Serang.

Pegawai yang memiliki religiusitas akan meningkatkan citra yang baik. Menurut Ancok (1994: 76) religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Seorang yang religius dan menghayati nilai yang diajarkan oleh agamanya, akan merasakan kedamaian dan merasa tenang dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Hal ini diperkuat oleh penelitian Dr Roxane Gervais, ahli psikologi dari *Health and Safety Laboratory* di Stockport, Inggris menemukan bahwa karyawan yang religius merasa kehidupan mereka lebih bermakna dibandingkan dengan karyawan yang tidak religius.

Kemungkinan seseorang mengalami depresi, kecemasan, serta kelelahan akan semakin mengecil apabila tingkat religiusnya semakin tinggi. Ketenangan dalam menghadapi berbagai masalah di dunia akan diperoleh seseorang yang memiliki rasa keagamaan. Hasil ini didapatkan Dr Gervais ketika melakukan survei untuk mengukur seberapa bahagia karyawan di rumah dan tempat kerja. Ditemukan data bahwa orang yang seiring melakukan ibadah, dari semua jenis agama, merasa lebih stabil dalam hal emosi karena mereka merasa terhubung dengan Dzat yang lebih besar dari diri mereka, yaitu Tuhan. (<http://www.sinarharapan.co> Diakses pada 26 Oktber 2017).

Religius dalam bekerja salah satu contohnya adalah bekerja keras. Di dalam ajaran agama Islam bekerja keras adalah bagian dari perbuatan terpuji yang harus dimiliki oleh setiap Muslim. Firman Allah Subhanahu wa ta'ala (swt) dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسِرِّي اللّٰهِ عَمَلَكُمْ وَّرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيِّ الْعَلِيِّ وَالشَّهَادَةِ فَيُنْتِجُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Yang artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.”

Dari ayat diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa orang yang mempunyai atau mempercayai ajaran agamanya akan senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh karena Allah dan Rasul-Nya akan melihat pekerjaan orang tersebut. Namun dalam bekerja tentunya harus disertai perilaku yang baik seperti hadist yang disampaikan dari Abu Hurairah radiyallahu 'anhu, Rasulullah sallallahu 'alaihi wasallam bersabda: *“Kalian tidak akan mampu memberi kepada semua orang dengan hartamu, akan tetapi kamu bisa memberi kepada semua orang dengan senyuman dan akhlak mulia”*. (Musnad Al-Bazzar: Hasan) (<https://dindadamablog.wordpress.com> Diakses pada 26 Oktober 2017)

Kesimpulan dari hadist diatas yaitu dalam bekerja kita harus senantiasa berperilaku baik karena dalam bekerja kita pasti bertemu dengan orang lain, berinteraksi dengan orang lain, dan memerlukan bantuan dari orang lain. Jika kita ingin memberi kepada mereka sebanyak apapun harta yang dimiliki kita tidak akan mampu apabila ingin memberikannya kepada semua orang. Namun dengan akhlak yang baik dan mulia kita bisa memberikannya kepada semua orang.

Dikaitkan dengan pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:96) adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan Wibowo (2013:81) memandang kinerja sebagai proses ataupun hasil pekerjaan dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana suatu pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Tingkat religius setiap individu pegawai pasti berbeda-beda tergantung bagaimana individu tersebut menerapkan nilai religius dalam setiap kegiatannya. Nilai religius yang sudah tertanam dalam diri masing masing akan berdampak pada perilaku sehari-hari maupun dalam bekerja. Menurut Hidayatullah dalam Siswanto (2013:99) dalam agama (Islam), terdapat karakter yang berbasis nilai religius di antaranya

merupakan nilai-nilai yang bersumber dari keteladanan Rasulullah yang diterapkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari beliau, yakni shiddiq (jujur), amanah (dipercaya), tabligh (menyampaikan dengan transparan), fathanah (cerdas).

Berdasarkan data-data sebagaimana yang telah disajikan, maka penulis ingin meneliti Pengaruh Nilai-nilai Religius dalam Mendukung Peningkatan Kinerja.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana nilai – nilai religius pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten periode 2015 - 2017?
- 2) Bagaimana kinerja pegawai pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten periode 2015 - 2017?
- 3) Bagaimana pengaruh nilai-nilai religius dalam peningkatan kinerja kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten periode 2015 - 2017?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilihat secara kualitas dan juga kuantitas. Menurut Moeheriono (2012:96) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Aspek Kinerja

Berdasarkan hasil studi Lazer dan Wikstrom dalam Rivai (2014: 416) faktor yang paling umum muncul adalah tentang pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreatifitas, dapat

diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, pendelegasian sikap, usaha, motivasi dan organisasi. Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari masing-masing ke dalam bidang-bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya sebagai karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Religius

Menurut Ahmad Thontowi dalam Utami (2014:18) kata dasar dari religius adalah religi yang berasal dari bahasa Inggris yaitu religion yang dapat diartikan sebagai agama atau kepercayaan akan adanya sesuatu kekuatan yang lebih besar di atas manusia. Religius berasal dari kata religious yang maknanya adalah sifat religi yang melekat di dalam diri seseorang. Nilai religius memiliki arti yakni suatu bentuk hubungan manusia dengan penciptanya melalui ajaran agama yang sudah ditanamkan dalam diri seseorang yang tercermin dalam sikap dan perilakunya sehari-hari.

Nilai Religius

Ngainum Naim dalam Utami (2014: 18) mengungkapkan bahwa nilai religius merupakan penghayatan dan implementasi dari ajaran agama ke dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut ajaran agama Islam, setiap Muslim baik dalam berfikir, bersikap maupun bertindak, diperintahkan untuk melakukannya dalam rangka beribadah kepada Allah Subhanahu wa ta'ala (swt). Dalam pandangan agama Islam arti dari

religius adalah melaksanakan ajaran agama Islam secara menyeluruh. Oleh karena dimanapun dan dalam keadaan apa-pun, setiap Muslim hendaknya ber-Islam. Di samping tauhid atau akidah, dalam Islam juga ada syari'ah dan akhlak.

Dimensi Religius

Menurut Ancok (1994: 80) untuk memahami Islam dan umatnya, konsep yang tepat adalah konsep yang mampu memahami adanya beragam dimensi dalam berislam. Ancok (1994: 80) berpendapat bahwa rumusan Glock & Stark yang membagi keberagaman menjadi lima dimensi dalam tingkat tertentu mempunyai kesesuaian dengan Islam. Oleh karena itu, beliau membagi dimensi religius yang disejajarkan dengan agama Islam yaitu sebagai berikut:

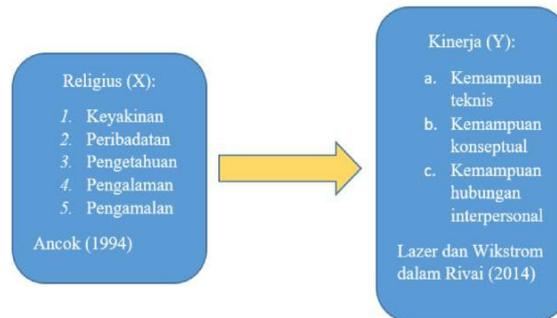
- a. Dimensi Keyakinan atau Akidah Islam, menunjuk pada seberapa tingkat keyakinan Muslim terhadap kebenaran ajaran agamanya terutama terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatic. Di dalam keberislaman, isi dimensi keimanan (keyakinan) menyangkut keyakinan tentang Allah, para malaikat, Nabi/Rasul, kitab-kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar.
- b. Dimensi Praktek Agama atau Peribadatan, menunjuk pada seberapa tingkat kepatuhan Muslim dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana dianjurkan oleh agamanya. Dalam keberislaman, dimensi peribadatan menyangkut pelaksanaan sholat, puasa, zakat, haji, membaca Al-Quran, doa, dzikir, ibadah qurban, iktikaf di masjid dibulan puasa, dan sebagainya.
- c. Dimensi Pengetahuan atau Ilmu, menunjuk pada seberapa tingkat pengetahuan dan pemahaman Muslim terhadap ajaran-ajaran agamanya, terutama mengenai ajaran-ajaran pokok dari agamanya sebagaimana termuat dalam kitab sucinya. Dalam keberislaman, dimensi ini menyangkut pengetahuan tentang isi Al-Quran, pokok-pokok ajaran yang harus diimani dan dilaksanakan (rukun Islam dan rukun iman), dan sebagainya.
- d. Dimensi Penghayatan atau Pengalaman, menunjuk pada seberapa jauh tingkat Muslim dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan dan pengalaman-pengalaman religius. Dalam keberislaman, dimensi ini terwujud

dalam perasaan dekat dengan Allah, perasaan doa-doa nya sering terkabul, perasaan tenang dan bahagia karena menuhankan Allah, khusyuk dalam sholat, perasaan mendapatkan pertolongan dari Allah.

- e. Dimensi Pengamalan atau Akhlak, menunjuk pada seberapa tingkatan Muslim berperilaku dan dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya terutama dengan manusia lain. Dalam keberislaman, dimensi ini meliputi perilaku suka menolong, berlaku jujur, menjaga amanah, dan sebagainya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2014) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan perbankan Syariah di Kota Balikpapan. Koefisien korelasi antara religiusitas dan kinerja karyawan sebesar 0,901 menunjukkan religiusitas dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat yang mencapai 90,1%. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri tahun pelajaran 2015/2016. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa besarnya nilai nilai thitung adalah sebesar 7,159 pada taraf signifikansi 0,000. Besarnya nilai ttabel untuk sampel sebanyak 64 adalah sebesar (n-k, 2 arah) 1.99962. Artinya $7,159 > 1.99962$ maka H_0 ditolak berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Artinya religiusitas guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se- Kecamatan Giriwoyo tahun pelajaran 2015/2016.

Dari penjelasan tersebut dapat disusun kerangka pemikiran yang sesuai dengan judul penelitian seperti pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif

Unit Analisis

Unit analisis penelitian adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner

(angket).

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

- a. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel nilai - nilai religius, menunjukkan bahwa nilai – nilai religius pegawai instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten memperoleh kategori sangat baik. Dimensi tertinggi dalam nilai-nilai religius adalah “keyakinan”
- b. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel peningkatan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa aspek kinerja pegawai instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten memperoleh kategori sangat baik. Aspek kinerja tertinggi adalah “kemampuan interpersonal”.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.683	1	8.683	28.322	.000 ^b
	Residual	11.650	38	.307		
	Total	20.333	39			

a. Dependent Variable: kinerja
 b. Predictors: (Constant), religius

Sumber: *output SPSS*

Pada tabel diatas dapat dilihat pada kolom F bahwa nilai Fhitung sebesar 28,322 dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Nilai Ftabel untuk n= 40 (df = n-k-1) didapat Ftabel sebesar 4,10 maka Fhitung>Ftabel. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya nilai-nilai Religius (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai BKD (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.412	.553691631

a. Predictors: (Constant), religius
 b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: *output SPSS*

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai r^2 adalah 0,427. Maka perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = 0,427 \times 100\% = 42,7 \%$$

Berdasarkan perhitungan pada tabel koefisien determinasi dapat diketahui bahwa:

- Nilai koefisien korelasi (R) sebesar: 0,653. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen (karena mendekati angka 1).
- Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,427 yang menjelaskan bahwa variabel independen berkontribusi sebesar 42,7 %. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh nilai-nilai religius adalah 42,7%, sedangkan sisanya sebesar 57,3

% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi dan motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Nilai – nilai religius pegawai instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten memperoleh kategori sangat baik. Dimensi tertinggi dalam nilai-nilai religius adalah “keyakinan”
- b. Aspek kinerja pegawai instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten memperoleh kategori sangat baik. Aspek kinerja tertinggi adalah “kemampuan interpersonal”.
- c. Dari hasil penelitian uji F yang dilakukan oleh peneliti, nilai - nilai religius berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran Surat At-Taubah Ayat 105: Bekerja Keras

Ancok, Djameludin dan Nashori Suroso, Fuad. 1994. *Psikologi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Damayanti, D. (2017, October 26). *Hadits Rasulullah SAW Tentang Akhlaq Mulia*. Retrieved from [dindadamablog.wordpress.com: https://dindadamablog.wordpress.com/2017/03/26/hadits-rasulullah-saw-tentang-akhlaq-mulia/](https://dindadamablog.wordpress.com/2017/03/26/hadits-rasulullah-saw-tentang-akhlaq-mulia/)

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nursangadah. (2017, October 24). *Kecerdasan Spiritual Dalam Pelaksanaan Tugas*. Retrieved from [bdksemarang.kemenag.go.id:http://bdksemarang.kemenag.go.id/kecerdasan-spiritual-dalam-pelaksanaan-tugas-2/](http://bdksemarang.kemenag.go.id/http://bdksemarang.kemenag.go.id/kecerdasan-spiritual-dalam-pelaksanaan-tugas-2/)

Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

S.C, A. (2017, October 26). *Studi: Karyawan Religius Kurang Sakit*. Retrieved from [Sinarharapan.co: http://www.sinarharapan.co/news/read/30812/studi-karyawan-religius-kurang-sakit](http://www.sinarharapan.co/news/read/30812/studi-karyawan-religius-kurang-sakit)

Siswanto. (2013). Pendidikan Karakter Berbasis Nilai-nilai Religius. *Jurnal Tadris*, vol 8. STAIN Pamekasan Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Supriyanto, T. (2016). Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri. *Tesis, S2 IAIN Surakarta*.

Utami, Annis Titi. (2014). Pelaksanaan Nilai Religius dalam Pendidikan Karakter di SD Negeri 1 Kutowinangun. *Skripsi S1* pada Universitas Negeri Yogyakarta

Yusuf, T. (2014). Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Perbankan Syariah di Kota Balikpapan. *Jurnal*.

Riwayat Hidup:

Rt. Mega Genia Rochmaniar. Alumni Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom

M. Yahya Arwiyah, Dosen Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom