

# PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) ALUMNI DAN BUKAN ALUMNI PESANTREN DI KANTOR DEPAG KOTA MALANG

**Fauzan**

*Alumni Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia*

**Trias Setiawati**

*Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*

## Abstrak

*Penelitian ini berhasil membuktikan: (1) Secara bersama-sama, Religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) alumni dan bukan alumni pesantren yang berkarya di Kantor Departemen Agama Kota Malang. Namun jika dilihat dari masing-masing dimensi, maka hanya ada tiga dimensi yang secara signifikan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Departemen Agama Kota Malang, yaitu, dimensi Keyakinan, Pengamalan (Akhlak), dan Pengalaman (Penghayatan), (2) Bahwa antara santri dan non santri dalam prestasi kerja memiliki perbedaan, dan (3) bahwa antara santri dan non santri memang memiliki perbedaan dari sisi-sisi religiusnya.*

**Keywords:** *Religiusitas, Prestasi Kerja, Keyakinan, Pengamalan, Pengalaman, Pesantren dan Santri*

## PENDAHULUAN

Pengakuan masyarakat terhadap seorang Kiai, bukan semata-mata ditandai oleh kedalaman ilmunya. Juga peranannya sebagai pemimpin informal bagi lingkungannya, sebagai tempat bertanya segala macam masalah, meminta fatwa dan perlindungan. Bukan saja tempat bertanya masalah-masalah agama, juga masalah sosial budaya lainnya seperti; pernikahan, selamatan, pekerjaan dan sebagainya. Itu sebabnya dalam perkembangannya, pesantren berkembang menjadi sebuah komunitas khusus. Pada komunitas khusus itu, seorang Kiai tampil sebagai seorang pemimpin yang penuh kharismatik sehingga masyarakat tunduk kepadanya dengan sukarela.

Dari uraian ini bisa diperoleh gambaran selintas, kendati tak sepenuhnya utuh, mengenai eksistensi pesantren sebagai se-

buah sistem pendidikan maupun sebagai sebuah komunitas. Keterikatan antara Kiai sebagai pemimpin komunitas sekaligus sebagai sumber inspirasi dan sumber ilmu, begitu kental. Seorang Kiai diakui oleh anggota komunitasnya (khususnya santri dan masyarakat sekitarnya) sebagai sumber ilmu, sumber inspirasi sekaligus sebagai panutan. Dalam kapasitas seperti itulah santri dan masyarakat sekitarnya menyatakan diri untuk "taat" tanpa *reserve* (menerima apa adanya). Ciri seperti itu, selalu melekat pada kondisi psikologis seorang santri.

Namun mulai dekade 1970-an, terjadi perubahan yang cukup besar pada keberadaan pesantren sebagai sebuah sistem pendidikan. Pesantren sebagai sebuah bentuk pendidikan tradisional, mulai berubah. Jika sebelumnya sistem pesantren dikenal sebagai bentuk sistem pendidikan non-se-

kolah (kelas bandongan tradisional), yang muncul kemudian justru sebaliknya. Bentuk-bentuk sistem pendidikan sekolah mulai masuk ke dalam komunitas pesantren. Mulai dari Madrasah Ibtidaiyah, Tsanawiyah, Aliyah, SLTP/SLTA Umum, Perguruan Tinggi Keagamaan, bahkan Perguruan Tinggi non-keagamaan.

Implikasi dari perubahan sistem pendidikan itu memang selalu melahirkan sisi positif dan negatif. Sisi positifnya, wawasan para santri terhadap dunia luar komunitas semakin terbuka. Pesantren bukan lagi sebuah komunitas eksklusif, seperti dirasakan pada zaman-zaman kemerdekaan. Kini semakin banyak sarjana-sarjana berbagai bidang memiliki latar belakang pendidikan pesantren. Dalam posisi itu, lingkungan memberikan sentuhan psikologis yang sangat kokoh, sehingga sebagai seorang sarjana non-agamapun, dia memiliki bekal keagamaan yang sangat kuat. Kondisi ini melahirkan santri-santri yang sangat kritis sebagai bekal untuk melakukan pembaharuan-pembaharuan pemikiran. Negatifnya, intensitas pengajaran “kitabiyah” memang agak berkurang, sebab beban kurikuler sistem persekolahan kita sendiri mulai dari ibtidaiyah sampai perguruan tinggi, cukup padat. Sementara sistem persekolahan dibatasi oleh kurikulum dan waktu tempuh. Akibatnya, seperti anggapan masyarakat selama ini, terjadi kemerosotan terhadap *output* pesantren.

Tampaknya perubahan seperti itu, tak terelakkan. Sebab perubahan-perubahan itu sendiri merupakan *sunnatullah* (hukum alam). Dunia luar pesantren memang mengalami perubahan yang kadangkala sangat drastis. Kita melihat misalnya, tiba-tiba saja umat islam harus merespon problematika-problematika kontemporer, seperti masalah perbankan, ekonomi, komunikasi, iptek dan lain sebagainya.

Realitas itulah yang mendorong dunia pesantren melakukan perubahan-perubahan. Sehingga bagi santri-santri yang

berkualitas, aksesnya ke dunia modern pun semakin nampak. Mereka tak semata-mata disiapkan menjadi ustadz atau calon Kiai. Namun kemudian tak sedikit yang menjadi ekonom, politikus, manajer bank, dan pegawai negeri.

Sedang alasan untuk memilih PNS sebagai bahan penelitian, karena tidak sedikit alumni-alumni pesantren yang berkarier di PNS. Sedang alasan mengadakan penelitian di Depag, selain karena respondennya jelas dan banyak alumni pesantrennya, Depag sebagai sebuah institusi membawa misi besar untuk juga ikut menyiarkan ajaran Islam yang *berakhlaqul karimah* dalam berbagai aspek kehidupan. Tulisan ini bertujuan untuk: *Pertama*, untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja PNS alumni dan bukan alumni dari pesantren. *Kedua*, untuk mengetahui perbedaan Prestasi Kerja antara PNS alumni dan bukan alumni dari pesantren. *Ketiga*, untuk mengetahui perbedaan Religiusitas antara PNS alumni dan bukan alumni dari pesantren.

## KAJIAN PUSTAKA

### Prestasi Kerja

Prestasi adalah sebuah kata yang selalu didambakan oleh setiap manusia. Dalam aktifitas apapun, seperti ekonomi, politik, sosial dan lain sebagainya manusia mengharapkan tercapainya sebuah prestasi yang gemilang. Memang, tiap orang memaknai prestasi akan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Namun, setidaknya ada standar atau ukuran baku yang dapat menilai prestasi seseorang dalam beraktifitas di bidang ekonomi, politik, sosial, dan lain sebagainya. Dan keinginan berprestasi itu-pun merupakan hal sangat manusiawi. Hal ini karena didorong oleh keinginan manusia untuk memperoleh kepuasan dalam setiap aktifitasnya (kerja). Maka sudah barang tentu prestasi ini merupakan pendukung utama bagi seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan.

Selain itu definisi prestasi kerja lain yang dikemukakan oleh beberapa ahli, dapatlah dipakai sebagai pegangan untuk lebih memahami apa sebenarnya prestasi kerja. Seperti yang diungkap oleh Martoyo (1987) bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai pekerjaan yang meliputi hasil kerja dan penyelenggaraan kerja (Susilo Martoyo, 1987, 92). Sedang Kustartini (1977) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan, bermutu dan kena sasarannya sesuai dengan ketentuannya (Kustartini, 1977, 22). Sementara Poerwardarminto (1977) menyebutkan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai, dilakukan, dikerjakan dan lain sebagainya (W.J.S. Poerwardarminto, 1977, 777). Dan As'ad (1989) mengutip Meier mengatakan prestasi kerja sebagai *job performance* yang berarti kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, ini bisa dikatakan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Moh. As'ad, 1989, 47). Selain itu Santoso (1990) memberikan definisi prestasi kerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa dan barang dalam waktu tertentu sesuai dengan batasan kemampuan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja (Santoso, 1990, 58).

Dapat diambil sebuah pengertian dan pemahaman dari definisi-definisi tersebut bahwa prestasi kerja adalah aktifitas fisik yang dilakukan secara sungguh-sungguh (baik jasmani maupun rohani) oleh seseorang sebagai tugas yang diberikan oleh organisasinya untuk mendapatkan penghasilan dan mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan ketentuan hingga tercapai kesuksesan dan akhirnya memperoleh kepuasan.

Keinginan berprestasi itu tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga dapat berwujud keingi-

nan untuk mendapat penghargaan dari lingkungan, prestise, status sosial yang kesemuanya merupakan bentuk imbalan sosial yang sifatnya immaterial. Rumusan tersebut menanggapi perbincangan yang berkembang dalam bidang riset perilaku, tentang mengapa kiranya seseorang dapat bersikap entusias dan persisten, dalam hal melaksanakan sesuatu tugas. Salah satu pandangan mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang tidak dapat diobservasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku.

Motif yang tidak selalu mencari materi (uang) inilah yang selalu menjadi motif utama bagi seseorang untuk bekerja. Kebanggaan akan hasil karya sendiri dan minat yang besar terhadap pekerjaan, merupakan insentif kuat untuk mencintai suatu pekerjaan. Oleh karena itu, motif bekerja itu penting untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sendiri, sekaligus untuk merasa berguna, dikehendaki dan dibutuhkan, yang berarti untuk mencapai status sosial tertentu.

Tenaga kerja atau karyawan dalam melakukan kegiatannya selalu didasarkan pada motif yang ada pada dirinya. Motif diartikan sebagai dorongan yang dapat menggerakkan jiwa atau moral jasmani untuk berbuat sesuatu. Apabila motif kerja karyawan dapat digerakkan, maka akan menjadi tenaga pendorong baginya untuk melaksanakan aktifitas tugas secara optimal, karena motivasi seseorang amat mempengaruhi perilakunya. Motivasi bersifat biologis, yang apabila diberikan dorongan yang berupa pemenuhan secara material dan immaterial akan dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja dan melakukan tindakan tugas secara optimal. Inilah kiranya yang dikatakan oleh ahli manajemen merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu, karyawan itu sendiri, seperti kekuatan psikhis dan fisik, intelegensi, bakat, minat, kepribadian. Dan dari luar karyawan seperti, kerjasama antar teman sekerja, lingkungan kerja, perlengkapan

kerja, pengaturan waktu kerja, latihan kerja, jaminan sosial, dan lain sebagainya.

Sedang penggerak motivasi seseorang antara lain: (a) adanya keinginan atau kebutuhan untuk berprestasi. (b) adanya penghargaan atau pengakuan atas suatu prestasi. (c) adanya suatu tantangan yang disediakan dalam pekerjaan. (d) rasa tanggung jawab. (e) adanya usaha untuk meningkatkan kemampuan. (f) keterlibatan dalam keputusan organisasi. (g) adanya kesempatan untuk maju terutama yang berkaitan dengan karier (Bejo Siswanto, 1987). Dan tidak menutup kemungkinan rasa keberagamaan (*religiusitas*) seseorang ikut mendorong untuk berprestasi dalam bekerja.

Abraham H Maslow mengelompokkan kebutuhan seseorang dalam bekerja mejadi lima tingkat kebutuhan yang tersusun secara hierarkis yaitu: Fisiologis, Rasa Aman, Cinta dan Kasih Sayang, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri. Sedang Douglas Mc. Gregor berdasar atas studi pengembangan teori X dan Y, yang menyatakan bahwa pada diri seseorang terdapat sifat yang ekstrim. Teori X menggambarkan bahwa manusia pada dasarnya mempunyai perilaku negatif, seperti pemalas, tidak senang diarahkan, menghindari tanggung jawab, pasif, tidak memiliki ambisi dan lain-lain. Sedangkan pada sisi lain teori Y menyatakan bahwa pada diri seseorang terdapat sifat-sifat yang positif antara lain: suka bekerja, bertanggung jawab, mempunyai kreatifitas, mempunyai kemampuan intelektual dan lain-lain (Hani Handoko, 2000, 258, 300).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Pada dasarnya seorang pemimpin (pimpinan) bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan trampil saja, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan

berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi pemerintah, jika mereka tidak mau bekerja keras dan menggunakan segala kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang mereka miliki.

Sekalipun memotivasi itu sulit, karena pemimpin (pimpinan) sulit untuk mengetahui apa kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para pimpinan, karena dengan pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Motivasi ini dapat diberikan kepada seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengerjakan suatu jenis pekerjaan, dan tidak menutup kemungkinan diberikan juga pada seseorang yang belum bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Agar mereka dapat meraih prestasi dalam aktifitasnya (kerja) masing-masing.

### Religiusitas

Setiap manusia memiliki naluri religiusitas, yaitu naluri untuk berkepercayaan. Naluri itu muncul bersamaan dengan hasrat memperoleh kejelasan tentang hidup dan alam raya yang menjadi lingkungan hidup sendiri. Karena itu setiap manusia dalam lingkup yang lebih besar, masyarakat pasti memiliki keinsyafan tentang apa yang dianggap "makna hidup". Secara antropologis-kultural, makna hidup itu seringkali teraktualisasikan dalam berbagai legenda, dongeng dan mitologi. Tetapi jika kejelasan dan penjelasan tentang makna hidup dan lingkungannya yang diberikan oleh legenda, dongeng dan mitologi itu tidak benar, maka fungsi dan kegunaannya akan bersifat sementara, tidak hakiki.

Agama sebagai sistem keyakinan menyediakan konsep tentang hakikat dan makna hidup itu, tetapi ia tidak terdapat pada segi-segi formalitas atau bentuk la-

hiriah keagamaan. Ia berada dibaliknya. Karena itu formalitas harus “ditembus” batas-batas lahiriah harus “diseberangi”. Kemampuan melampaui segi-segi itu (niscaya) akan berdampak pada tumbuhnya sikap-sikap religius individu maupun masyarakat yang lebih sejalan dengan makna dan maksud hakiki ajaran agama.

Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tapi juga aktivitas yang tak 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.

Religiusitas menurut Suhardiyanto (2001) adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendakinya (larangannya) (Suhardiyanto, 2001, 1).

Sesuatu yang membuahkan perlakuan yang baik kepada sesamanya sebagai tanggapan kasih dan kepatuhannya kepada pribadi yang ilahi itu, yang sejak awal mengasahi dan menyayangi umat ciptaan-Nya. Hubungan pribadi yang baik dengan pribadi yang ilahi ini menurut Suhardiyanto memungkinkan orang untuk melihat kebaikan Tuhan dalam sesama, suatu sikap yang setelah tumbuh dan berkembang dalam diri seseorang akan membuahkan cinta tidak hanya pada Tuhan saja tetapi juga pada sesama ciptaan Tuhan, baik itu manusia maupun alam ciptaan lain sehingga dalam hidup sehari-hari sebagai buahnya bagi

manusia akan tumbuh atau muncul sikap saling menghargai, saling mencintai, dan muncul rasa sayang pada alam lingkungannya, sehingga “kesejahteraan bersama, lahir batin” dapat terwujud. Dalam pandangan Suhardiyanto, Religiusitas itu adalah kesatuan antara Iman yang otentik dan Ketaqwaan.

Menurut Glock & Stark (1994) seperti ditulis oleh Djamaluddin Ancok konsep religiusitas adalah rumusan brilian. Konsep tersebut mencoba melihat keberagamaan seseorang bukan hanya dari satu atau dua dimensi, tetapi mencoba memperhatikan segala dimensi. Keberagamaan dalam islam bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, tapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya. Sebagai suatu sistem yang menyeluruh, islam mendorong pemeluknya untuk beragama secara menyeluruh pula. Ada lima dimensi keberagamaan seseorang yang dapat diukur untuk mengetahui apakah seseorang tersebut religius atau tidak, yaitu, dimensi keyakinan, dimensi praktek agama (ritual dan ketaatan), dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan agama, dimensi pengamalan atau konsekuensi. (Djamaluddin Ancok, 1994, 76).

Dalam Islam khususnya, esensi keberagamaan adalah tauhid atau pengesaan Tuhan, tindakan yang menegaskan Allah sebagai Yang Esa, Pencipta yang Mutlak dan Transenden, Penguasa segala yang Ada. Tidak ada satu pun perintah dalam Islam yang bisa dilepaskan dari Tauhid. Seperti dikatakan oleh Ismail Raji al-Faruqi yang dikutip Djamaluddin bahwa seluruh agama, kewajiban untuk menyembah Tuhan, mematuhi perintah-perintah-Nya, dan menjauhi larangan-larangan-Nya, akan hancur begitu Tauhid dilanggar (Djamaluddin Ancok, 1994, 79). Ini artinya bahwa tauhid adalah intisari Islam, dan suatu tindakan tak dapat disebut sebagai bernilai Islam tanpa dilandasi oleh kepercayaan kepada Allah.

Selain *tauhid* atau *akidah*, pokok pondasi Islam adalah *Syariah* dan *Akhlaq*. Dimana ketiga bagian tersebut antara satu dengan yang lainnya saling berhubungan. Akidah adalah sistem kepercayaan dan dasar bagi syariah dan akhlaq. Tidak ada syariah dan akhlaq Islam tanpa akidah Islam.

Sehingga kalau melihat konsep religiusitas versi Glock & Stark, walau tidak sepenuhnya sama, maka dimensi keyakinan (*ideological*) dapat disejajarkan dengan *akidah*, yang menunjuk pada seberapa tingkat keyakinan Muslim terhadap ajaran agamanya, terutama terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Seperti keyakinan mengenai Allah, para malaikat, Nabi/Rasul, kitab-kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar. Sedang praktik agama (*ritual*) disejajarkan dengan *syari'ah*, yang menunjukkan seberapa tingkat kepatuhan Muslim dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana dianjurkan oleh agamanya. Seperti, sholat, puasa, zakat, haji, membaca Qur'an, doa, zikir, ibadah qurban, iktikaf di masjid di bulan puasa, dan lain-lain. Dimensi pengalaman (*konsekuensial*) disejajarkan dengan *akhlaq*, yang menunjuk pada seberapa tingkatan Muslim berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya, terutama dengan manusia lain. Dalam ajaran islam dimensi ini meliputi perilaku suka menolong, bekerjasama, berderma, menyehatkan dan menumbuhkembangkan orang lain, menegakkan keadilan dan kebenaran, berlaku jujur, memaafkan, menjaga lingkungan hidup, menjaga amanat, tidak mencuri, tidak korupsi, tidak menipu, tidak berjudi, tidak meminum minuman yang memabukkan, mematuhi norma-norma Islam dalam perilaku seksual, berjuang untuk hidup sukses menurut ukuran Islam, dan sebagainya. Dimensi pengetahuan (*ilmu*) menunjuk pada seberapa tingkat pengetahuan dan pemahaman Muslim terhadap ajaran agamanya,

terutama mengenai ajaran-ajaran pokok dari agamanya, sebagaimana termuat dalam kitab sucinya. Dalam islam dimensi ini meliputi pengetahuan tentang isi al-qur'an, pokok ajaran islam, hukum islam, sejarah islam, dan lain sebagainya. Dan untuk dimensi pengalaman atau penghayatan (*experiential*) menunjuk pada seberapa jauh tingkat Muslim dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan dan pengalaman religius. Dalam Islam dimensi ini terwujud dalam perasaan dekat dengan Allah, perasaan doanya sering terkabul, perasaan tenang bahagia karena menuhankan Allah, perasaan bertawakkal, perasaan khusus ketika melaksanakan sholat, perasaan tergetar ketika mendengar adzan atau ayat-ayat al-qur'an, perasaan syukur kepada Allah, perasaan mendapat peringatan atau pertolongan dari Allah.

#### **Pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja PNS Alumni dan Bukan Alumni dari Pesantren**

Prestasi kerja seorang karyawan tidak terlepas dari dua faktor penting yang mempengaruhinya, yaitu: *pertama*, faktor individual atau dari karyawan itu sendiri, semisal, masa kerja, usia, psikhis, fisik, jenis kelamin dan motivasi berprestasi. *Kedua*, situasional atau lingkungan luar karyawan, misalnya, metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, latihan kerja, jaminan sosial, dan lain sebagainya. Sedang keinginan berprestasi itu merupakan salah satu dari banyak keinginan manusia dalam berkehidupan. Keinginan-keinginan itu tidak bisa dilepaskan dari sifat manusia yang tidak pernah puas dan selalu ingin mendapatkan yang lebih dari apa yang telah didapatnya. Dan sudah barang tentu tiap orang memiliki penilaian dan perhatian yang berbeda terhadap prestasi kerja mereka. Inilah yang secara psikologi dikatakan bahwa manusia memiliki struktur kepribadian. Selain itu, lingkungan juga ikut membentuk manusia dengan adanya interaksi dan internalisasi

nilai-nilai. Dari interaksi dan internalisasi nilai-nilai ini manusia dapat berubah perilakunya, yang sudah barang tentu akan berimbas pada aktifitas kerjanya. Karena kuatnya pengaruh lingkungan ini, manusia perlu diarahkan perilakunya melalui lembaga-lembaga yang menanamkan pendidikan keberagamaan, semisal pondok pesantren, seminari, dan lain-lain.

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 keberagamaan seseorang (*religiusitas*) memiliki peran yang tidak kecil untuk memompa semangatnya dalam beraktifitas. Secara teoritis akan sangat berbeda Prestasi 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.

Pemahaman yang benar terhadap agamanya dan pengamalan yang secara terus menerus terhadap keyakinan agamanya yang

akan membedakan seseorang dengan orang lain. Tanpa adanya pemahaman yang benar dan pengamalan atas keyakinan agamanya, sebuah keniscayaan akan membentuk pribadi-pribadi yang trampil, inisiatif, leadership, bertanggung jawab, jujur, disiplin, setia kawan, optimis, semangat dan toleran, dan lain-lain. Maka, betapa besar pengaruh *religiusitas* seseorang terhadap perilakunya serta prestasinya di masyarakat.

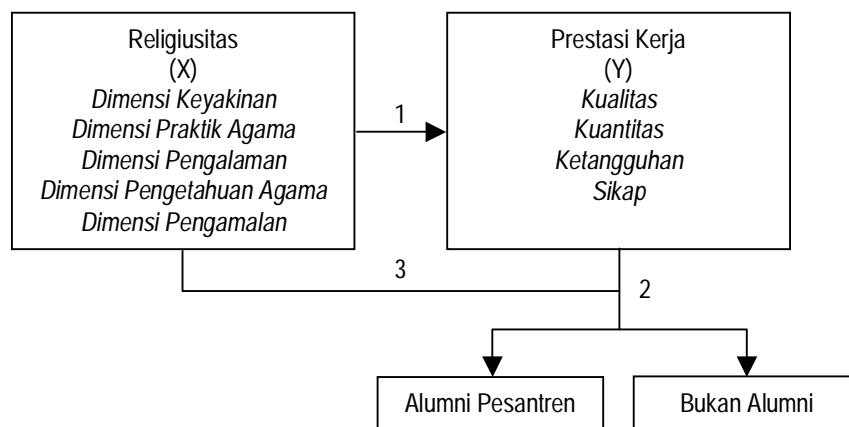
Seorang karyawan yang selalu taat melakukan ritual keagamaannya, misalnya sholatnya khusyu', akan berimplikasi terhadap aktifitas kerjanya, salah satunya adalah disiplin. Memiliki keyakinan terhadap keberadaan sang maha pencipta, akan menumbuhkan sikap optimis dalam bekerja. Pengamalan yang benar akan ajaran-ajaran agamanya, akan menumbuhkan sikap kesetiakawanan, toleran, bertanggung jawab baik antar sesama teman maupun terhadap atasan. Keluasan pengetahuan agamanya, menumbuhkan sikap inisiatif dan leadership. Sedangkan pengalaman-pengalaman keagamaan, akan menumbuhkan sikap yang selalu menerima (*qona'ah*) terhadap apa yang telah diberikan oleh Tuhan kepadanya. Perilaku keberagamaan ini, tentunya tidak diperoleh dengan begitu saja, namun melalui sebuah proses pembelajaran yang panjang.

Perilaku-perilaku karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh rasa keberagamaan (*religiusitas*) mereka itu, sudah barang tentu juga akan meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan meningkatnya prestasi kerja tersebut, diharapkan tujuan keberadaan organisasi akan tercapai, dan karyawan memperoleh kepuasan sebagaimana orientasi awal mereka dalam bekerja.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritik yang telah diterangkan di muka, postulat yang digunakan dalam perumusan hipotesa penelitian ini bertumpu pada kerangka teoritik sebagai berikut:

**Gambar 1.**  
Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan:

1. Pengaruh Religiusitas (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)
2. Perbedaan Prestasi Kerja (Y) antara PNS Alumni dan Bukan Alumni Pesantren.
3. Perbedaan Religiusitas antara PNS Alumni dan Bukan Alumni Pesantren.

Dari uraian dan bagan tersebut diatas maka hipotesa dalam penelitian ini adalah:

- a. Ada pengaruh yang signifikan dari Religiusitas (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Alumni dan bukan alumni dari Pesantren.
- b. Ada perbedaan yang signifikan antara Prestasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Alumni dan Bukan Alumni dari Pesantren.
- c. Ada perbedaan yang signifikan antara Religiusitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) alumni dan Bukan Alumni dari Pesantren.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkarya di Kantor Depag Kota Malang Jawa Timur. Sementara di Depag Kota Ma-

lang terdapat dua pembagian Pegawai, yaitu (a) Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang benar-benar berkarya dan di bawah pembinaan Kantor Depag Kota Malang, dan (b) Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tercatat namanya di Kantor Depag Kota Malang dan berkarya di sekolah-sekolah agama maupun umum di Kota Malang dan berada langsung di bawah pembinaan Departemen Agama Pusat. Populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkarya langsung maupun tercatat di Depag Kota Malang seluruhnya berjumlah 395 orang dengan berbagai latar pendidikan formal, golongan/pangkat, jenis kelamin dan usia.

Dari data Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tercatat di Kantor Depag Kota Malang sejumlah 395 orang tidak seluruhnya dijadikan sampel, karena fokus penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang secara formal berkarya langsung dibawah pembinaan Depag Kota Malang. Sedang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang langsung berada dibawah pembinaan (gaji, kesejahteraan, dan lain sebagainya) Depag Kota Malang sekitar 93 pegawai.



### Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah berasal dari jawaban angket dari responden. Sedangkan instrumen atau alat yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket sebagai metode utama dalam rangka memperoleh kelengkapan data. Adapun angket yang digunakan yaitu adaptasi dari rasa keberagaman (*religiusitas*) konsep Glock & Stark, yaitu meliputi, Dimensi Ideological, Dimensi Ritual, Dimensi Konsekuensi, Dimensi Intelektual dan Dimensi Experiensial. Yang kemudian diformulasikan oleh Jamaluddin Ancok menjadi: Dimensi Keyakinan, Dimensi Praktik Agama, Dimensi Pengamalan, Dimensi Pengetahuan Agama, dan Dimensi Pengalaman. Dalam penelitian ini digunakan istilah-istilah yang diformulasikan oleh Jamaluddin Ancok tersebut. Untuk prestasi kerja, memakai ukuran yang disusun oleh Edwin Flippo, yang terdiri dari Kualitas, Kuantitas, Ketangguhan dan Sikap. Jadi, Dalam penelitian ini dipakai dua angket untuk mendapatkan data penelitian. Kedua angket tersebut yang disusun berdasarkan skala Likert adalah angket religiusitas dan angket prestasi kerja.

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari 2 Variabel, yaitu:

Variabel Bebas (*independen*)

X : Religiusitas

X1 : Dimensi Keyakinan (*Akidah*)

X2 : Dimensi Praktik Agama (*Syari'ah*)

X3 : Dimensi Pengamalan (*Akhlaq*)

X4 : Dimensi Pengetahuan Agama (*Ilmu*)

X5 : Dimensi Pengalaman (*Penghayatan*)

X6 : Dummy

Variabel Terikat (*dependen*)

Y : Prestasi Kerja

### Validitas (kesahihan) dan Reliabilitas (keandalan)

Hasil dari pemberian kuisioner sebanyak 20 buah kepada para pegawai Kantor Departemen Agama Kota Malang dan dari 20 kuisioner tersebut yang kembali sebanyak 17 kuisioner. Dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan ( $df = 17-2 = 15$ ) didapat r tabel = 0,323, butir-butir yang valid untuk variabel *Prestasi Kerja* sebanyak 19 butir dan faktor religiusitas sebanyak 38 butir.

Hasil dari perhitungan nilai Alphanya lebih dari 0.60, maka dapat dianggap reliabel. (Moh. Nazir, 1985, 168). Reliabilitasnya pernyataan-pernyataan pada Prestasi Kerja sudah cukup *Reliable*. Hal ini dapat dilihat pada nilai Alphanya, yaitu 0.8747. Pernyataan-pernyataan yang ada pada Religiusitas juga sudah cukup *Reliable*, nilai Alphanya sebesar 0.9219.

### Alat Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuisioner sebelum dianalisis dilakukan editing kemudian dilakukan proses tabulasi, dan hasilnya disajikan dalam bentuk tabel. Kemudian dianalisis secara deskriptif maupun statistik. *Analisis deskriptif* merupakan suatu analisis yang menguraikan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian. Analisis deskriptif ini disajikan dalam bentuk tabel frekwensi. Pengolahan distribusi frekwensi ini dilakukan dengan membuat kelompok atau nilai skor tabel dari jawaban responden. Sedang *analisis statistik* adalah untuk menguji lebih lanjut hipotesa penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara faktor-faktor *Religiusitas* secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri terhadap *Prestasi Kerja* Pegawai Negeri Sipil (PNS) Alumni dan Bukan Alumni Pesantren di Kantor Depag Kota Malang. Analisis statistik pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan uji beda dua rata-rata.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Pada penelitian ini ada 93 responden yang menjadi objek penelitian. Namun dari 93 kuisioner yang diberikan kepada responden hanya 84 kuisioner yang kembali. Dan dari 84 responden itu yang mengisi data secara lengkap ada 78 responden sedang 6 responden lainnya tidak lengkap, maka yang dianalisis adalah 78 data tersebut dengan pertimbangan untuk mempermudah pengolahan datanya. Responden tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkarya di Kantor Depag Kota Malang.

Dari data pada Tabel 1 dapat diperoleh gambaran sebagai berikut: 78 responden yang mengisi kuisioner, menunjukkan

Pegawai Depag Kota Malang yang alumni pesantren ada sekitar 35.89%. Dan Pegawai Depag yang bukan alumni pesantren ada sekitar 64.10%. Itulah gambaran responden pegawai Depag Kota Malang dilihat dari segi pendidikan non-formal Alumni atau Bukan Alumni Pesantren.

Dari data pada Tabel 2 dapat diperoleh gambaran sebagai berikut: 78 responden yang mengisi kuisioner, menunjukkan Pegawai Depag Kota Malang yang berasal dari pendidikan formal agama ada sekitar 50%. Dan Pegawai yang berasal dari pendidikan formal umum ada sekitar 50%. Itulah gambaran responden pegawai Depag Kota Malang dilihat dari segi pendidikan formal Agama atau Umum.

**Tabel 1.** Gambaran Responden dari Segi Alumni Pesantren dan Bukan Pegawai Depag Kota Malang

Alumni Pesantren/Bukan Alumni	Frekwensi ( $\Sigma$ )	Prosentase (%)
Alumni	28	35.89
Bukan Alumni	50	64.10
	78	99.99

**Tabel 2.** Gambaran Responden dari Segi Pendidikan Formal Pegawai Depag Kota Malang

Pendidikan	Frekwensi ( $\Sigma$ )	Prosentase (%)
Agama	39	50
Umum	39	50
	78	100

### Analisis Pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja

**Tabel 3.** Rangkuman hasil Regresi Pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.050	6	1.175	22.692	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.676	71	.052		
	Total	10.726	77			

a. Predictors: (Constant), Kelompok, Keyakinan, Pengalaman, Pengetahuan, Pengamalan, Praktik Agama

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.561	.413		-1.360	.178
	Keyakinan	.370	.153	.257	2.408	.019
	Praktik Agama	-.164	.143	-.140	-1.147	.255
	Pengamalan	.311	.120	.315	2.585	.012
	Pengetahuan	.126	.120	.106	1.052	.296
	Pengalaman	.447	.106	.408	4.202	.000
	Kelompok	3.427E-02	.055	.044	.629	.532

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel 3 dihasilkan perhitungan konstanta dan koefisien masing-masing variabel sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.561 + 0.370 X_1 - 0.164 X_2 + 0.311 X_3 + 0.126 X_4 + 0.447 X_5 + 0.3427 D$$

Dan dari Tabel 3 tersebut juga sekaligus menjawab hipotesis penelitian yaitu bahwa Religiusitas (*secara bersama-sama*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Departemen Agama Kota Malang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi, yaitu  $0.000 < \alpha = 0.05$

Namun ketika dilihat secara sendiri-sendiri kelima dimensi dari religiusitas,

tidak semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Seperti halnya pada dimensi Praktek Agama (*syari'ah*), dimensi ini tidak memiliki pengaruh apa-apa terhadap prestasi, yaitu,  $0.225 > \alpha = 0.05$ , dan nilai *beta*-nya negatif. Inilah pertanyaan yang menarik, mengapa hal ini bisa terjadi.

Untuk menjawab ini ada dua pendekatan yaitu, *Pertama*, ditelusuri melalui daftar pernyataan dari kuisisioner. Kalau melihat dari daftar pernyataan kuisisioner, kondisi ini bisa saja terjadi dan sangat mungkin terjadi. Karena dalam pernyataan tersebut hanya sebatas pada kegiatan-kegiatan ritual. Belum sampai pada inter-

nalisis nilai dari kegiatan-kegiatan ritual tersebut. Bisa saja, melakukan sholat karena temannya sholat. Membayar zakat karena takut dibilang pelit. Melaksanakan haji karena saat ini sedang trend wisata ke tanah suci, dan lain sebagainya.

*Kedua*, pendekatan teoritis. Sebagaimana dituliskan oleh Agustian (2001) bahwa manusia terdiri dari dua alam, yaitu alam sadar (*fisik*) dan alam bawah sadar (*psikis*) (Ary Ginanjar Agustian, 2001, 2). Pada wilayah fisik ini manusia hanya mampu menangkap apa yang dapat dilihat saja, dan hanya melakukan aktifitas untuk mengikuti keadaan lingkungannya. Namun pada wilayah psikis, erat hubungannya dengan *mentalitas*. Sehingga kalau ada fenomena, yaitu, orang rajin sembahyangnya kok perbuatannya malah melenceng dari yang digariskan oleh agama. Maka dari sini dapat diruntut, akar persoalannya. Mereka melakukan sholat hanya pada wilayah fisik saja atau sudah masuk ke dalam wilayah psikis. Oke mereka telah melakukan sholat, zakat, korban, haji dan kegiatan ritual lainnya. Tapi tidak hanya sebatas itu, masih ada satu wilayah lagi yang harus dilaksanakan yaitu, psikis. Dan wilayah psikis ini arahnya adalah spiritual.

Kemudian dimensi Pengetahuan Agama (*ilmu*), jika melihat data yang ada juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja yaitu,  $0.296 > \alpha = 0.05$ . Hal ini juga kalau dilihat dari pernyataan yang ada, hanya sebatas mengetahui tanpa ada kewajiban untuk mengimplementasikan pengetahuan itu dalam kehidupan sehari-hari. Jika, ajaran-ajaran agama hanya sebatas untuk diketahui, tanpa ada tanggung jawab moral terhadap terlaksananya ajaran tersebut di masyarakat, maka jangan heran kalau hikmah ulama akan menjadi kenyataan “islam dihancurkan oleh orang Islam sendiri” (*al-islam mahjubun lil-muslim*).

Karena orang Islam hanya tahu apa itu zakat, al-qur'an, sejarah nabi, hanya kenal siapa itu Muhammad, dan lain sebagainya, tanpa mau meneladaninya.

Sedang untuk dimensi Keyakinan (*Akidah*), dimensi Pengamalan (*Akhlaq*), dan dimensi Pengalaman (*Penghayatan*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Depag Kota Malang, hal ini bisa dilihat dari hasil olah data yang ada, Dimensi Keyakinan (*Akidah*)  $0.019 < \alpha 0.05$ , Dimensi Pengamalan (*Akhlaq*)  $0.012 < \alpha 0.05$ , dan Dimensi Pengalaman (*Penghayatan*)  $0.000 < \alpha 0.05$ .

#### **Analisis Uji Beda Dua Rata-Rata (T-Test)**

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan atau tidak antara Prestasi Kerja Alumni Pesantren dengan Bukan Alumni Pesantren maka digunakan uji beda dua mean sampel *independent*. Dibawah ini adalah hasil olah data dari uji beda dua rata-rata.

#### **Uji beda Prestasi Kerja antara PNS Alumni dan Bukan Alumni pesantren**

Pada uji beda ini ingin diketahui apakah ada perbedaan Prestasi Kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkarya di Kantor Depag Kota Malang antara alumni dan bukan alumni pesantren. Pada tabel 4 disajikan hasil olah data SPSS uji beda dari Prestasi Kerja antara Alumni dan bukan alumni pesantren.

Dari hasil olah data pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa Prestasi kerja antara Alumni dan Bukan alumni pesantren pada Kantor Departemen Agama Kota Malang memiliki perbedaan. Hal ini terlihat dari nilai mean alumni pesantren lebih besar daripada bukan alumni pesantren, yaitu  $3.4981 > 3.4474$ . Namun apakah perbedaan tersebut signifikan atau tidak dapat dilihat di Tabel 5.

**Tabel 4.** Rangkuman hasil Uji Beda Prestasi Kerja Antara Alumni dan Bukan Alumni Pesantren

Group Statistics					
	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Prestasi Kerja	Alumni	28	3.4981	.37147	.07020
	Bukan Alumni	50	3.4474	.37673	.05328

**Tabel 5.** Rangkuman hasil Signifikansi Uji Beda Prestasi Kerja Antara Alumni dan Bukan Alumni Pesantren

Independent Samples Test					
		Prestasi Kerja			
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed		
Levene's Test for Equality of Variances	F	.241			
	Sig.	.625			
t-test for Equality of Means	t	.574	.576		
	df	76	56.696		
	Sig. (2-tailed)	.568	.567		
	Mean Difference		.0508	.0508	
	Std. Error Difference		.08848	.08813	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	Upper	Lower	Upper
			-.12548	-.12574	
			.22698	.22725	

Sumber: Data diolah

Dari rangkuman hasil signifikansi Uji Beda Prestasi Kerja antara alumni dan bukan alumni pesantren di atas dapat dijelaskan sebagai berikut. Terlihat bahwa F hitung untuk Prestasi Kerja dengan *Equal Variance assumed* (diasumsikan kedua varians sama) adalah 0.241 dengan probabilitas 0.625. Oleh karena probabilitas  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya kedua varians identik.

Sedangkan jika dilihat dari analisis *t - test* untuk asumsi varians tidak sama dengan hipotesa penelitian yang sama. Terlihat bahwa *t - hitung* untuk Prestasi Kerja dengan *Equal variance not assumed* (diasumsikan kedua varians tidak sama) adalah 0.576 dengan probabilitas 0.567. Oleh karena probabilitas  $> 0.05$ , maka kedua rata-

rata (mean) Prestasi Kerja alumni dan bukan alumni pesantren tidak berbeda. Dalam artian, Prestasi Kerja alumni pesantren sama saja dengan Prestasi Kerja orang-orang non-pesantren.

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa perbedaan prestasi kerja antara Alumni dan Bukan Alumni Pesantren di Kantor Departemen Agama Kota Malang tersebut tidak signifikan. Ini terlihat dari nilai sig 0.567  $> \alpha = 0,05$ . mengapa hal ini bisa terjadi. Idealnya, seorang santri harus memiliki prestasi yang lebih dibanding orang yang tidak santri. Tidak adanya perbedaan tersebut, bisa jadi, *Pertama*, tergantung pada filosofi ketika mulai masuk ke dalam dunia kerja. Artinya, ketika seseorang

bekerja dilandasi dengan orientasi materi, maka segala tindakannya diatur oleh materi tersebut. Tidak ada nuansa ibadah disana. Sedang ibadah itu erat kaitannya dengan hubungan antara khaliq dengan makhluk. Memang, dasar filsafat seseorang dalam melakukan segala aktifitas sangat berperan terhadap orientasi aktifitasnya tersebut. *Kedua*, ketika seseorang sudah masuk dalam dunia kerja yang bersifat rutinitas (administratif), maka dia akan sulit berkembang. Artinya, baik yang Sarjana S1, S2, SMA tidak akan banyak berbeda dalam melakukan aktifitas kesehariannya. Namun beda lagi dalam bidang konseptual, bisa jadi Sarjana lebih baik dari yang SMU.

Dari data pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa antara santri dan non santri dalam sisi-sisi religiusitasnya memiliki perbedaan. Bisa di lihat dari nilai rata-rata santri lebih besar dari nilai rata-rata non-santri. Yaitu, dari rata-rata (*mean*) nilai santri untuk dimensi Keyakinan (*Akidah*)  $3.8214 > 3.8182$ . Dimensi Praktek Agama (*Syari'ah*)  $3.8214 > 3.7800$ . Dimensi Pengamalan (*Akhlaq*)

$3.7071 > 3.6600$ . Dimensi Pengetahuan Agama (*Ilmu*)  $3.7273 > 3.6527$ .

Ketika masuk pada dimensi Pengalaman (*Penghayatan*), orang-orang non pesantren lebih tinggi nilai penghayatannya terhadap ajaran-ajaran agamanya, yaitu  $3.6205 < 3.6250$ . Mengenai pengalaman ini, *Pertama*, pengalaman erat kaitannya dengan kedewasaan seseorang dalam memahami realitas yang ada disekitarnya. Selain itu, kedewasaan batin seseorang juga punya peran penting dalam memahami ajaran-ajaran agamanya, sehingga dengan kedewasaan batin tersebut, tiap-tiap orang memiliki pengalaman-pengalaman sendiri berkaitan dengan rasa keagamaannya. *Kedua*, bisa jadi karena pengetahuan seseorang tentang agama masih sedikit, maka mereka akan memegang teguh keyakinannya tersebut. Namun ketika tahu banyak tentang agama maka akan ada sikap meremehkan terhadap ajaran tersebut. *Ketiga*, pengalaman inipun ada kaitannya dengan tingkat spiritual seorang hamba dalam memahami sang khaliqnya.

**Tabel 6.** Rangkuman hasil Uji Beda Religiusitas Antara Alumni dan Bukan Alumni Pesantren

		Group Statistics				
	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Keyakinan	Alumni	28	3.8214	.27045	.05111	
	Bukan Alumni	50	3.8182	.25647	.03627	
Praktik Agama	Alumni	28	3.8214	.33311	.06295	
	Bukan Alumni	50	3.7800	.31306	.04427	
Pengamalan	Alumni	28	3.7071	.35894	.06783	
	Bukan Alumni	50	3.6600	.39019	.05518	
Pengetahuan	Alumni	28	3.7273	.28854	.05453	
	Bukan Alumni	50	3.6527	.32684	.04622	
Pengalaman	Alumni	28	3.6205	.34775	.06572	
	Bukan Alumni	50	3.6250	.34069	.04818	

**Tabel 7.** Rangkuman hasil Signifikansi Uji Beda Religiusitas Antara Alumni dan Bukan Alumni Pesantren

		Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper		
Keyakinan	Equal variances assumed	.384	.538	.053	76	.958	.0032	.06173	-.11970	.12619		
	Equal variances not assumed			.052	53.558	.959	.0032	.06267	-.12243	.12892		
Praktik Agama	Equal variances assumed	.189	.665	.548	76	.585	.0414	.07561	-.10916	.19202		
	Equal variances not assumed			.538	53.149	.593	.0414	.07696	-.11293	.19578		
Pengamalan	Equal variances assumed	.927	.339	.526	76	.600	.0471	.08955	-.13121	.22549		
	Equal variances not assumed			.539	60.065	.592	.0471	.08744	-.12776	.22205		
Pengetahuan	Equal variances assumed	2.428	.123	1.007	76	.317	.0745	.07406	-.07296	.22205		
	Equal variances not assumed			1.043	62.080	.301	.0745	.07148	-.06835	.21744		
Pengalaman	Equal variances assumed	.466	.497	-.055	76	.956	-.0045	.08101	-.16581	.15689		
	Equal variances not assumed			-.055	55.061	.957	-.0045	.08149	-.16777	.15884		

Sumber: Data Diolah

Dari data Tabel 7 perbedaan rasa keberagamaan (religiusitas) antara alumni dan bukan alumni pesantren tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai sig Dimensi Keyakinan (*Akidah*)  $0.959 > \alpha = 0,05$ , Dimensi Praktek Agama (*Syari'ah*)  $0.593 > \alpha = 0,05$ , Dimensi Pengamalan (*Akhlaq*)  $0.592 > \alpha = 0,05$ , Dimensi Pengetahuan Agama (*Ilmu*)  $0.301 > \alpha = 0,05$ , Dimensi Pengalaman (*Penghayatan*)  $0.957 > \alpha = 0,05$ .

Selain itu ada hasil yang menarik, dari dimensi religiusitas, yaitu penghayatan, responden yang bukan alumni pesantren malah lebih besar. Fenomena ini menarik untuk dikaji. Untuk menjawabnya, ada beberapa asumsi yang dapat dituliskan dalam penelitian ini yaitu antara lain seperti yang dikatakan Asy'ari (1996) bahwa orang-orang yang hanya tahu sedikit pengetahuan tentang agama akan lebih mantap dalam menghayati ajaran tersebut dibandingkan dengan orang-orang yang sudah banyak tahu tentang agama. (Zubaidi Habibullah Asy'ari,

1996, 18). Memang, dalam kehidupan sehari-hari walau tidak sepenuhnya benar, orang-orang yang hanya mengenal sedikit pengetahuan agama, lebih khusyu' dalam menjalankan perintah ajaran agamanya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari pembahasan atas data-data yang diperoleh dari jawaban responden, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

- Secara bersama-sama, Religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) alumni dan bukan alumni pesantren yang berkarya di Kantor Departemen Agama Kota Malang.
- Dilihat dari masing-masing dimensi, maka hanya ada tiga dimensi yang secara signifikan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Departemen Agama Kota Malang, yaitu, Dimensi Keyakinan (*Aki-*

- dah), Dimensi Pengamalan (*Akhlaq*), dan Dimensi Pengalaman (*Penghayatan*). Sedang Dimensi Praktek Agama (*Syari'ah*) dan Dimensi Pengetahuan Agama (*Ilmu*) tidak memiliki signifikansi terhadap prestasi kerja.
- c. Antara santri dan non santri dalam prestasi kerja memiliki perbedaan. Artinya, Prestasi Kerja santri lebih tinggi daripada Prestasi Kerja non santri. Hal ini bisa dilihat dari rata-rata (*mean*) nilai santri lebih besar dari non santri. Namun perbedaan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Departemen Agama Kota Malang antara yang Alumni maupun Bukan Alumni Pesantren tersebut tidak signifikan.
  - d. Bahwa antara santri dan non santri memang memiliki perbedaan dari sisi-sisi religiusnya. Artinya, santri lebih religius daripada yang non santri. Namun perbedaan Religiusitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Departemen Agama Kota Malang antara yang Alumni maupun Bukan Alumni Pesantren tersebut tidak signifikan.

### Saran

Adapun saran yang hendak disampaikan adalah sebagai berikut, mengenai keberadaan pesantren dalam era ini, bahwa dalam memenuhi tugasnya sebagai lembaga pengabdian masyarakat, Pesantren:

- a. Berkewajiban menegakkan relevansi agama bagi kehidupan di masa modern ini. Agama tidak cukup hanya dimanifestasikan dalam rangkaian upacara keagamaan belaka, seperti sering dipahami kebanyakan orang dalam mengagungkan arti agama itu sendiri dalam kehidupan. Pesantren harus merumuskan kembali kerja-kerja keagamaan apa yang patut dilakukan oleh masyarakat, agar agama itu sendiri memperoleh ketundukan karena kesadaran para warga masyarakat.
- b. Harus kembali menengok kembali visinya. Karena, kalau pesantren hanya sebagai tempat untuk menampung para santri tanpa memberikan kejelasan visi dan misi pesantren, maka tujuan didirikannya pesantren, yaitu untuk membentuk manusia yang berakhlaq karimah kepada Tuhan, Rasul, dan Kedua orang tuanya, serta kepada bangsa dan negaranya tidak akan tercapai. Hal ini bisa disiasati dengan kejelasan kurikulum, metode pengajaran dipesantren, serta para pengajar yang berkompeten terhadap keilmuannya.
- c. Saran untuk kaum santri khususnya, dan kaum muslim pada umumnya. Untuk lebih mempertegas keagamaannya, tidak hanya pada wilayah-wilayah fisik saja namun juga harus menjangkau wilayah-wilayah psikis, sehingga dapat merasakan nikmatnya beribadah. Selain itu, beragama bukan hanya sekedar formalitas. Artinya, Islam jangan hanya dipakai sebagai baju yang menutupi segala kebobrokan yang dilakukan. Serta untuk berlindung dalam masyarakat yang mayoritas.
- d. Untuk Departemen Agama, Departemen Agama memiliki tugas yang amat berat dan mulia. Selain sebagai penjaga nilai-nilai Islam, juga sebagai media syiar Islam ke seluruh pelosok nusantara ini. Apabila Depag secara institusi maupun secara individu tidak memperbaiki dirinya, maka sama halnya dengan membuyarkan impian Islam sebagai Agama yang *Rahmatal lil 'Alamin*.
- e. Dari kasus yang ada di Kantor Departemen agama Kota Malang ini, secara subjektifitas dan ini masih memerlukan penelitian lebih lanjut dapat digaris bawahi bahwa nilai utama dari kehidupan pesantren belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap aktifitas alumninya di dunia kerja maupun dalam aktifitas keagamaannya. Oleh



karenanya, saran untuk peneliti selanjutnya. Penelitian dapat mengungkap secara khusus dan lebih spesifik temuan-temuan yang ada dalam peneli-

tian ini. Seperti mengapa dalam kasus ini, penghayatan orang non pesantren lebih tinggi bila dibanding orang-orang pesantren.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Taufiq., (1987) *Islam dan Masyarakat: Pantulan Sejarah Indonesia*, Jakarta, LP3ES.
- \_\_\_\_\_, (1987) *Agama, Etos Kerja dan Pengembangan Ekonomi*, Jakarta, LP3ES.
- Algifari., (1997) *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, Jogjakarta, UPP AMP YKPN
- Ancok, Djamaluddin., (1994) *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problema-problema Psikologi*, Jogjakarta, Pustaka Pelajar.
- Azwar, saifuddin., (1995) *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Jogjakarta, Pustaka Pelajar.
- Asy'ari, Zubaidi Habibullah., (1996) *Moralitas Pendidikan Pesantren*, Jogjakarta, LKPSM
- As'ad, Moh., (2000) *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Jogjakarta, Liberty
- Abidin, Zainal., (2000) *Filsafat Manusia: Memahami Manusia Melalui Filsafat*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Agustian, Ary Ginanjar., (2001) *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Jakarta, Arga.
- Boedijoewono, Nugroho., (1999) *Pengantar Statistik Ekonomi Perusahaan*, Jogjakarta, UPP AMP YKPN.
- Desler, Gary., (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Dhofier, Zamakhsyari., (1982) *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, Jakarta, LP3ES.
- Fromm, Erich., (2001) *Konsep Manusia Menurut Mark*, Jogjakarta, Pustaka Pelajar.
- Flippo, Edwin., (1996) *Manajemen Personalialia (terj) Moh. Masud*. Jakarta. Erlangga.
- Goble, Frank G., (1987) *Mazhab Ketiga: Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, Jogjakarta, Kanisius.
- Handoko, Hani., (1984) *Manajemen*, Jogjakarta, BPFE.
- Hall, Calvin S., Gardner Lindzey., (1993) *Teori-teori Sifat dan Behavioristik*, Jogjakarta, Kanisius.
- Hakiem, M Luqman., (2002) *Ketika Kemarau Sufi Melanda Pesantren*. **Jawa Pos**. Minggu, 1 Desember. P.4.
- Ismail, Nurul Huda, Abdul Kholiq., (2002) *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, Jogjakarta, Pustaka Pelajar.

- Jaiz, Hartono Ahmad., (2001) *Bila Kyai Dipertuhankan: Membedah Sikap Beragama NU*, Jakarta, Pustaka Al-Kautsar.
- Kartono, Kartini., (1993) *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Khan, Inayat., (2000) *Dimensi Spiritual Psikologi*, Bandung, Pustaka Hidayah.
- Maryoto, Susilo., (1987) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta. BPFE.
- Mulkhan, Abdul Munir, dkk., (1998) *Religiusitas Iptek*, Jogjakarta, Pustaka Pelajar.
- Madjid, Nurcholis., (1992) *Islam Doktrin dan Peradaban : Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan, dan Kemodernan*, Jakarta, Paramadina.
- \_\_\_\_\_. (2000) *Masyarakat Religius: Membumikan Nilai-nilai Islam Dalam Kehidupan Masyarakat*, Jakarta, Paramadina.
- \_\_\_\_\_. (2000) *Kehampaan Spiritual Masyarakat Modern : Respon dan Transformasi Nilai-nilai Islam Menuju Masyarakat Madani*, Jakarta, Mediacita.
- Maksum, Mochammad., (2002) *Pendidikan Agama Gagal Bentuk Pribadi Utuh*. Duta Masyarakat. Selasa, 3 Desember. P. 2.
- Nasution, Yunan., (1988) *Islam dan Problema-problema Kemasyarakatan*, Jakarta, PT. Bulan Bintang.
- Nazir, Moh., (1983) *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. (1997) *Budaya Organisasi*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Paloutzian, Raymond F., (1996) *Invitation to the Psychology of Religion* (second edition), Massachusetts, Allyn & Bacon.
- Syari'ati, Ali., (1992) *Humanisme Antara Islam dan Mazhab Barat*. Bandung. Pustaka Hidayah.
- Sukanto., (1998) *Kepemimpinan Kiai Dalam Pesantren*, Jakarta, LP3ES.
- Santoso., (1990) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John., (1998) *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan cet. III*. Jogjakarta. BPFE.
- Suhardiyanto., (2001) *Pendidikan Religiusitas*, Jogjakarta, Kanisius.
- Saifuddin., (2002) *Akhlaq Pesantren*. **Harian Terbit**, Selasa, 3 Desember, p. 7.
- Steenbrink, Karel A., (1987) *Pesantren, Madrasah, Sekolah: Pendidikan Islam dalam Kurun Modern*, Jakarta, LP3ES.
- Winardi, J., (2001) *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahid, Abdurrahman., (2001) *Menggerakkan Tradisi: Esai-Esai Pesantren*, Jogjakarta, LKiS.
- Ziemek, Manfred., (1986) *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, Jakarta, P3M.