

PENGARUH KEBIJAKAN WAJIB SALAT BERJAMAAH TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU

Yuni Rafita¹⁾, Wiwit Sylviana Agustin²⁾, Rizki Adhiputra³⁾, Siti Arni Wulandya⁴⁾
Dr. Hujair. A.H. Sanaky, M.SI⁵⁾

- 1) Jurusan Statistika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Islam Indonesia, yuni.rafita@yahoo.com
- 2) Jurusan Statistika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Islam Indonesia, wiwitsylvianaagustin@yahoo.co.id
- 3) Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, rizkiadhiputra.kspmfeuii@gmail.com
- 4) Jurusan Statistika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Islam Indonesia, bieroelangit@gmail.com
- 5) Dosen Pembimbing

المخلص

توسعت سلطة الحكومة المحلية منذ تطلب الاءستقلا الذاتي للمحلية الحوظفين على ان يملك اخلاقية العمل عالية. لا يتم تاهيل اخلاقية العمل وتقويتها محدودة بجودة التربية او الانجاز الذى يتصل با مهنة وعالم العمل, ولكن يطلع كذا لك من الايمان الذى يعلن نمو با لعبادة. وكان هولوا احد من المناطق في محافظة رباو, له نظام يوجب الموظفين المسلمين على ان يصلوا بالجماعة. وهذا النظام منصوص في نظام الالاحة من روكان هولورقم النام من عشرين الفان واحد عشر عن واجبة الموظفين على ان يفيم صلاة الظهر والعصر بالجماعة في المسجد الجامع با سيربنغا ربيان. تهدف هذه الدراسة لنظرة تاثير السياسة على اخلاقية العمل من موظفين المحلية وقد تم جمع البيانات بطريقتة الاستبيان والمقابلات. يوجد التاثيرا لاثباتي بين السياسة لايجاب صلاة اجماعة واخلاقية عمل الموظفين في الضريبة الاولى. وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الوصفي والتحليل الانحداري الخطي البسيطي. وظهر في التحليل الوصفي ان كثير من موظفين المحلية اتفقوا على السياسة والقرار وكانوا متفائلون على ان هذا القرار يوتثرتاثير مثبتا في اخلاقية العمل بين لى موظفين. ينال في التحليل الانحداري الخطي البسيطي ان السياسة لا يجاب صلاة الجماعة تؤثرتاثير مثبتا في اخلاقية عمل موظفين المحلية بمحافظة روكان هولوا على قدر صفروثمان ماية ثلاثة واربعون. وهذا البيان الاخير متأكد ببيان KASUBAG العملية الدينية الادارية بر وكان هولوا سيد دمره, عل ان تطبيق السياسة لايجاب صلاة الظهر والعصر بالجماعة هولوا كسبالت هيل اخلاقالموظفين ليس الالابتعادهم عن النشاطات الخطييات التي اشتهرت في زمننا الحاضر.

كلمات البحث : صلاة الجماعة, فرص التجارة الإلكترونية التسول, الانحدار الخطي البسيط, سياسة, روكان هولوا.

Abstract

The authority of local Government become much broader since the autonomous region demanded that the officers of the Region to have a high work ethic. The establishment and

reinforcement of the workethic is not solely determined by the quality of education or accomplishments that related to the profession and the world of work, but also on faith that could be grown through worship. Rokan Hulu, an area in Riau, has arule for the Muslim employees to prayer in congregation. This legislations was poured in the regulations of the Regents of Rokan Hulu at no. 18 in 2011 about the obligation for Muslim Employees to pray Zuhr and Asr in the Pasir Pengaraian mosque. This research aims to influence the policy of the employee's work ethic. Data collection was conducted by questionnaire and interview. From the beginning hypothesis, there is a positive influence from mandatory prayer in congregation's policy against employee's work ethic. Data were analyzed using Descriptive Analysis and simple linear regression analysis. A descriptive analysis of the results shows that most of the employee of the Region agree with the policity and optimist this policy will impact positively on work ethic. Using simple linear regression analysis showed that the policy of compulsory congregational prayersfor 0.843 give a positiveaffect to employee's work ethic in Rokan Hulu. These results are supported by the statements of religious Activities Sekretriat Kasubag Area of Rokan Hulu, Mr. Damrah s. Sos, that the application of mandatory prayer in congregation policy Zuhr and Asr is a step to build the employee's moralenvironment in order to avoid fraudulent practices which are currently evident.

Keywords: Congregational Salat, Work Ethic, Simple Linear Regression, Policy, Rokan Hulu.

Tulisan ini telah dimuat Jurnal *Millah*, Jurnal Studi Agama, Vol.XIII, No.2, Agustus 2014, ISSN: 1412-0992, Terakreditasi SK Dirjen Diknas RI No. 64/Dikti/Kep./2010, Magister Studi Islam (MSI) UII, Yogyakarta.

PENDAHULUAN

Sejak tahun 1999 Pemerintah Pusat telah membuat kebijakan tentang Otonomi Daerah dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 22/1999 tentang Pemerintah Daerah. Undang-undang ini telah mengubah peta politik dalam penataan kewenangan dan kewajiban pemerintah. Pemerintah daerah yang semula dikendalikan pemerintah pusat menjadi otonomi daerah. Menurut undang-undang tersebut pihak pemerintah daerah memiliki kewenangan yang lebih luas atau lebih besar dalam mengatur pemerintahannya sendiri.

Kewenangan yang lebih luas tersebut, menuntut pemerintah daerah untuk lebih giat dan lebih peka dalam menghadapi berbagai permasalahan dalam pembangunan daerah. Para pegawai pemerintah daerah dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi agar semua pekerjaan yang berhubungan dengan pembangunan daerah dan pelayanan terhadap masyarakat dapat dilaksanakan dengan baik.

Etos kerja merupakan cerminan dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi dunia kerja. Pembentukan dan penguatan etos kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas pendidikan atau prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja, tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti suasana batin dan semangat hidup yang bersumber pada keyakinan atau iman.¹

Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/ instansi tempat bekerja.²

¹M.Y. Asror, *Kaya Karena Allah*, (Jakarta : Kawan Pustaka, 2004).

²Baddu, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi publikasi Universitas Brawijaya, 2007)

Krisis multidimensi yang melanda bangsa ini merupakan salah satu bukti semakin menurunnya etos kerja di kalangan pemerintah. Perlu adanya perhatian yang serius oleh berbagai pihak untuk meningkatkan etos kerja pemerintah melalui kebijakan yang bisa memperkuat kembali religiusitas pemerintah dengan berbagai aktivitas keagamaan. Salah satunya yaitu berupa pembiasaan salat berjamaah.

Salat merupakan salah satu kewajiban umat Islam, sebagai tiang agama, dan salat juga dapat mencegah perbuatan keji dan munkar. Salat yang dilakukan secara berjamaah memiliki banyak keutamaan, salah satunya sebagai sarana penyatuan hati dan fisik serta saling mengenal satu sama lain sehingga akan timbul rasa persaudaraan sesama muslim serta sebagai alat untuk melatih mental dan kedisiplinan.

Rokan Hulu, salah satu kabupaten di provinsi Riau mempunyai suatu peraturan yang mewajibkan para pegawai muslim salat Zuhur dan Asar berjamaah di Masjid Agung Pasir Pengaraian. Peraturan ini dituangkan dalam Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 18 Tahun 2011 tentang Kewajiban Bagi Pegawai Muslim untuk Salat Zuhur dan Salat Asar di Masjid Agung Pasir Pengaraian. Kewajiban salat berjamaah yang dimulai sejak 25 April 2011 ini dilakukan secara serentak di lingkungan pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. Acara ini langsung dipimpin bupati dan wakilnya. Bupati mengeluarkan kebijakan pemotongan tunjangan transport bagi pegawai yang tiga kali berturut-turut selama satu bulan tidak melaksanakan salat berjamaah.

Penelitian ini menjadi penting untuk melihat pengaruh kebijakan wajib Salat Berjamaah yang diterapkan di Kabupaten Rokan Hulu terhadap etos kerja, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pemerintah daerah lain jika ingin menetapkan kebijakan yang sama sebagai solusi mengatasi degradasi moral yang terjadi saat ini.

Penelitian ini juga bisa dijadikan referensi untuk pemerintah sebagai salah satu solusi krisis multidimensi. Sehingga dapat dikembangkan ke skala yang lebih luas yaitu di Indonesia sebagai sarana pembinaan moral pemerintah, mengingat sebagian besar penduduk Indonesia yaitu sekitar 87,18% beragama Islam.³

Berbagai kajian yang menggambarkan relasi antara agama dan etos kerja secara teoritis dan politis telah banyak dilakukan. Acep Mulyadi⁴ menyatakan bahwa etos kerja harus didasarkan pada tiga unsur, tauhid, taqwa, dan ibadah.

³Sensus Pendidikan, DPS 2010 (www.bps.go.id)
⁴Acep Mulyadi, 'Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi', 2008, *Tuwats*, vol. 4, no. 1, pp. 11-18.

Pentingnya etos kerja spiritual dalam peningkatan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara itu Erni Dwi Octaviani⁵ dkk⁶, dalam penelitiannya berhasil membuktikan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kedisiplinan dengan religiusitas pada anggota Polri. Adapun menyangkut pengaruh antara kebijakan wajib salat berjamaah terhadap etos kerja pegawai pemerintah daerah kabupaten Rokan Hulu, fenomena ini belum tersentuh oleh sebuah penelitian yang utuh.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahasnya dalam bentuk karya tulis yang berjudul : **"Pengaruh Kebijakan Wajib Salat Berjamaah Terhadap Etos Kerja Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu"**.

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kebijakan wajib salat berjamaah terhadap etos kerja pegawai daerah Rokan Hulu?
2. Seberapa besar pengaruh kebijakan wajib salat berjamaah terhadap etos kerja pegawai daerah Rokan Hulu?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kebijakan wajib salat berjamaah terhadap etos kerja pegawai daerah Rokan Hulu dan melihat seberapa besar pengaruh kebijakan wajib salat berjamaah terhadap etos kerja pegawai daerah Rokan Hulu.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi, memberi gambaran dampak kebijakan dan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan. Sehingga nantinya pemerintah Kabupaten Rokan Hulu dapat melakukan peningkatan atau perbaikan terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut. Serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pemerintah daerah lain jika ingin menetapkan kebijakan yang sama. Penelitian ini juga bisa dijadikan referensi untuk pemerintah sebagai salah satu opsi dalam usaha

⁵Mohammad Djazuli dan Gita, A.H 'Etos Kerja Spritual Sebagai Moderator Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil', *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil) Universitas Gunadarma*, Vol. 4 Oktober 2011.

⁶Erni Dwi Octaviani, Amrizal, R., & Rohmatun, 'Religiusitas dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri', 2011, *Proyeksi*, vol

peningkatan etos kerja. Sehingga dapat dikembangkan ke skala yang lebih luas yaitu di Indonesia sebagai sarana pembinaan moral pemerintah.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Salat Berjamaah

Salat memiliki fungsi yang sangat fundamental dalam diri seorang manusia yaitu sebagai benteng dari kemaksiatan, artinya bahwa shalat dapat mencegah perbuatan keji dan munkar. Hal ini diterangkan dalam Al-Qur'an surat Al-Ankabut ayat 45 :*" Bacalah apa yang telah diwahyukan kepadamu, yaitu Al Kitab (Al Quran) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan- perbuatan) keji dan mungkar. Dan sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat- ibadat yang lain). Dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan."*

Salat berjamaah adalah salat yang dilakukan secara bersama, dipimpin oleh seorang imam yang diyakini memenuhi syarat sebagai seorang imam. Makna yang terkandung pada manfaat salat yang dilaksanakan berjamaah adalah untuk belajar disiplin, dan memupuk gotong royong. Salat berjamaah merupakan ibadah yang di dalamnya terkandung unsur kebersamaan yang sangat kuat. Di dalamnya terkandung suatu peluang yang sangat besar untuk saling berkenalan dan bersatu di antara muslimin, yakni saat mereka berjumpa untuk mengerjakan salat lima waktu dan saat masuk maupun keluar dari masjid.⁷

2. Etos Kerja

Etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekaryaannya para anggota suatu organisasi.⁸

Ciri-ciri seseorang yang memiliki etos kerja tinggi dikemukakan oleh Biatna Dulbert Tampubolon⁹, bahwa seseorang yang mempunyai etos kerja yang tinggi adalah jika mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, kerja dihayati

⁷Musbikin, I. *Misteri Shalat Berjamaah*. (Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2007).

⁸Sondang P. Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan produktivitas*. Jakarta: PT Rineka

⁹Biatna Dulbert Tampubolon, 'Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001', *Jurnal Standardisasi*, 2007, vol. 9, no. 3. pp. 106-11.

sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, dan kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Berbagai kajian yang menggambarkan relasi antara agama dan etos kerja secara teoritis dan politis telah banyak dilakukan. Acep Mulyadi¹⁰, menyatakan bahwa Etos kerja harus didasarkan pada tiga unsur, tauhid, taqwa, dan ibadah.

Pentingnya etos kerja spiritual dalam peningkatan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.¹¹

Sementara itu Erni Dwi Octaviani dkk.¹², dalam penelitiannya berhasil membuktikan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kedisiplinan dengan religiusitas pada anggota Polri. Hasil penelitian ini juga didukung oleh M. Yusuf Asry¹³ yang memberikan kesimpulan bahwa pemahaman keagamaan dalam aspek keimanan dan ibadah sosial secara umum memberikan motivasi dan dukungan pada peningkatan etos kerja ekonomi masyarakat Islam yang tinggi.

Kajian secara politis mengenai relasi Islam dan etos kerja sebagai pilihan politik kebijakan pemerintah terungkap dalam tulisan Yahya Muhaimin. Dalam pandangannya, sebagai negara berpenduduk mayoritas Muslim, sudah sepantasnya apabila di masa mendatang pemerintah Indonesia mulai membuat *policy* untuk mengambil dan mengembangkan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran-ajaran Islam sebagai spirit pembangunan bangsa. Hal ini dianggap penting dan signifikan untuk mentransformasikan agama ke dalam aspek kehidupan sosial.¹⁴

Adapun menyangkut pengaruh antara kebijakan wajib salat berjamaah terhadap etos kerja pegawai pemerintah daerah kabupaten Rokan Hulu, fenomena ini belum tersentuh oleh sebuah penelitian yang utuh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan untuk menentukan hubungan kausal (sebab akibat) yaitu hubungan antara kebijakan wajib salat berjamaah (X) dan etos kerja (Y). Pengolahan data penelitian menggunakan bantuan software SPSS 16.0 .

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri (PNS) muslim di lingkungan pemerintah daerah Rokan Hulu pada semua satuan kerja yang diwajibkan salat Zuhur dan Asar berjamaah yaitu sebanyak 1.504 orang . Populasi dalam penelitian ini

¹⁰Acep Mulyadi, Op.cit.,*Turats*, vol. 4 no. 1 ,pp 1-19 .

¹¹Mohammad Djazuli dan Gita, A.H., Op.cit., Vol. 4 Oktober 2011.

¹²Erni Dwi Octaviani , Amrizal ,R. , & Rohmatun,Op.cit., *Proyeksi*, vol. 6 no.2. pp.62-65.

¹³M. Yusuf Asri, 'Pemahaman Keagamaan dan Etos Kerja Ekonomi dalam Masyarakat Islam di Kabupaten Bantul Yogyakarta', *Jurnal Multikulturasi & Multireligius*, 2008, vol. VII no. 26 .

¹⁴Acep Mulyadi, Op.cit.,*Turats*, vol. 4 no. 1 ,pp 1-19

diasumsikan homogen karena populasi yang diteliti semuanya beragama Islam dan mendapat perlakuan yang sama yaitu sama-sama diwajibkan untuk salat berjamaah.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah sebagian pegawai muslim pemerintah daerah Rokan Hulu yang terkena kebijakan wajib salat Zuhur dan Asar berjamaah di setiap satuan kerja. Jumlah sampel secara keseluruhan yaitu sebanyak 316 pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *cluster random sampling* yaitu berdasarkan satuan kerja.

3. Variabel Penelitian

a. Independen

Variabel independen atau variabel yang mempengaruhi adalah kebijakan wajib salat berjamaah (X).

b. Dependen

Variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi adalah etos kerja (Y).

4. Hipotesis

Berdasarkan kajian serta hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan yaitu kebijakan wajib salat berjamaah berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hulu. Pada penelitian ini peneliti menggunakan α sebesar 0.05 .

5. Sumber Data

Data yang digunakan dalam karya tulis ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penelitian yang dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada para pegawai di lingkungan pemerintah daerah kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan dengan cara tinjauan pustaka dan data-data dari lingkungan pemerintahan yang dianggap relevan dan terkait dengan penelitian.

6. Metode Pengumpulan Data

6.1) Interview atau wawancara

Melakukan interview atau wawancara terhadap pejabat setempat untuk mengetahui latar belakang adanya kebijakan wajib salat berjamaah ini serta gambaran pelaksanaan kebijakan secara garis besar.

6.2) Kuesioner

Pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada responden. Kuesioner meliputi pernyataan tentang pengaruh kebijakan wajib salat berjamaah terhadap pengukuran etos kerja sesuai dengan indikator masing-masing variabel.

Tabel 1. Item Pengukuran Variabel Dependen dan Independen

Variabel	Indikator
Kebijakan Wajib Salat Berjamaah (X)	<ul style="list-style-type: none">- Setuju akan adanya kebijakan wajib salat berjamaah Zuhur dan Asar- Sosialisasi Kebijakan yang jelas.- Sanksi yang wajar.- Penilaian pegawai akan dampak positif yang ditimbulkan pelaksanaan kebijakan.- Keikhlasan dalam pelaksanaan kebijakan wajib salat berjamaah- Optimisme pelaksanaan kebijakan wajib salat berjamaah akan berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai
Etos Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none">- Bekerja dengan tulus dan penuh syukur- Kebanggaan terhadap profesi- Amanah dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat- Mengabdikan secara serius dalam bekerja- Kesempurnaan yang diiringi kerendahan hati dalam bekerja- Kepuasan terhadap hasil kerja- Penilaian hasil kerja yang positif oleh atasan- tidak meninggalkan salat karena pekerjaan- Teliti dalam bekerja- Menghindari perlakuan curang- Disiplin dalam bekerja- Pengabdian penuh untuk menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan- Bersikap lapang dada, menerima kritik dan saran.

7. Pengolahan Data

Menurut Trihendradi¹⁵, analisis hubungan antar variabel secara garis besar ada dua, yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

1) Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk melihat gambaran secara umum tentang karakteristik responden, menyangkut variabel yang ada. Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran pendapat para pegawai daerah terhadap kebijakan wajib salat berjamaah.

2) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel kebijakan wajib salat berjamaah (X) dengan variabel etos kerja pegawai (Y) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Rumus regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Y = Etos kerja (dependen)

X = Kebijakan wajib salat berjamaah (independen)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

Dengan formula a dan b sebagai berikut¹⁶:

$$a = \frac{\Sigma X^2 \Sigma Y - \Sigma X \Sigma (XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \text{ dan } b = \frac{n \Sigma (XY) - \Sigma X \Sigma Y}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

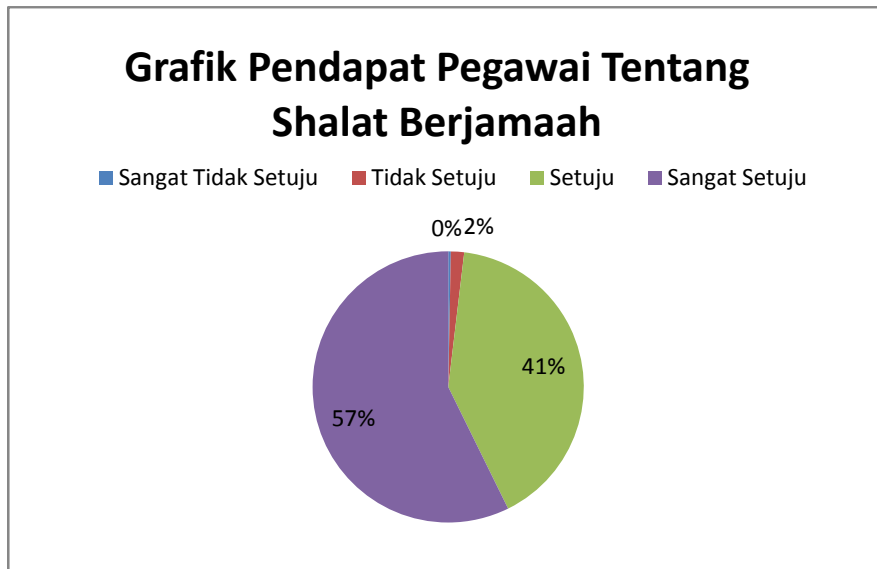
PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk melihat gambaran secara umum penilaian para Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu terhadap kebijakan wajib salat berjamaah. Penilaian dapat berupa pendapat tentang kebijakan itu sendiri dan optimisme para pegawai terhadap pengaruh positif yang akan ditimbulkan dengan adanya kebijakan wajib salat berjamaah ini.

¹⁵Trihendradi, C., *Step by Step SPSS 16 Analisis Data Statistik*. (Yogyakarta : ANDI, 2008)

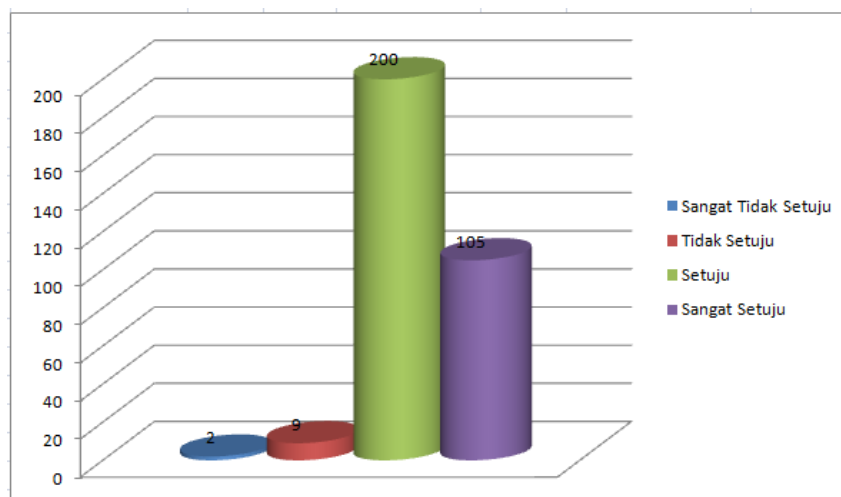
¹⁶Susetyo, B., *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*. (Bandung: PT Refika Aditama, 2010)



Gambar 1. Deskripsi Pendapat Pegawai Daerah Tentang Adanya Kebijakan Wajib Salat Berjamaah

Berdasarkan gambar 1. dapat dilihat bahwa sebagian besar Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu menyetujui adanya kebijakan wajib salat berjamaah. Ini terbukti dengan hasil jawaban dari 316 pegawai yang menjadi responden, sebesar 57% pegawai daerah kabupaten rokan hulu menyatakan sangat setuju dengan kebijakan wajib salat berjamaah dan 41% menyatakan setuju dengan kebijakan ini. Sedangkan yang menyatakan tidak setuju hanya 2% dan 0% yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap kebijakan ini.

Penilaian dan optimisme pegawai daerah tentang dampak positif kebijakan wajib salat berjamaah terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. Penilaian Pegawai Daerah Tentang Dampak Positif Kebijakan Wajib Salat Berjamaah Pada Etos Kerja

Berdasarkan gambar 2. tampak bahwa pada umumnya para pegawai optimis bahwa kebijakan wajib salat berjamaah akan memberikan dampak positif terhadap etos kerja. Ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai daerah yang setuju dengan adanya pengaruh positif yang ditimbulkan kebijakan salat berjamaah ini terhadap etos kerja. Dari total 316 pegawai daerah yang menjadi responden dalam penelitian ini, terdapat 200 responden yang menyatakan setuju bahwa kebijakan salat berjamaah akan berdampak positif terhadap etos kerja pegawai dan 105 responden menyatakan sangat setuju. Sedangkan yang tidak setuju hanya 9 orang dan sangat tidak setuju 2 orang.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen (X) adalah kebijakan wajib salat berjamaah dan variabel dependen (Y) adalah etos kerja. Hasil pengolahan data akhir dapat dilihat pada tabel 2. dan tabel 3.

Tabel 2. Output ANOVA.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2519.237	1	2519.237	99.963	.000 ^a
	Residual	7913.309	314	25.202		
	Total	10432.546	315			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Uji secara keseluruhan/ *overall* menggunakan output Anova yang terdapat pada tabel 2. Pengujian hipotesis pada uji *overall* yang bertujuan untuk menguji kesesuaian

model regresi yang dibentuk berdasarkan variabel dependen dan independen. Model dikatakan sesuai jika nilai P-Value (sig.) $<\alpha$. Dengan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = 0$ (Model yang digunakan tidak sesuai)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ (Model yang digunakan sesuai)

Taraf keberartian (α) :

5% atau 0.05

Titik kritis :

Tolak H_0 jika bila $f > f_{\alpha} (p, n - p - 1)$ atau P-value(Sig.) $< \alpha$.

Keputusan :

P-value (Sig.) = 0.0000 $< \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak.

Dari hasil yang didapat tampak bahwa nilai P-Value (Sig.) pada tabel Anova adalah 0.000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0.05, maka dapat dikatakan model regresi yang dibentuk sudah sesuai.

Tabel 3. Output Coefisients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.434	2.283		12.893	.000
X	.843	.084	.491	9.998	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil pada tabel 3. digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen dengan memperhatikan nilai P-value (Sig.) untuk β_0 dan β_1 . Nilai β_0 dan β_1 dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai P-Value yang didapatkan lebih kecil dari α .

1. Uji Parsial Konstanta

Hipotesis :

$H_0 : \beta_0 = 0$ (konstanta tidak signifikan)

$H_1 : \beta_0 \neq 0$ (konstanta signifikan)

Taraf keberartian (α) :

5% atau 0.05

Titik kritis :

Tolak H_0 jika bila $t > t_{\alpha} (n - p - 1)$ atau P-value (Sig.) $< \alpha$.

Keputusan :

P-value (Sig.) = 0.000 $< \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak.

Kesimpulan :

Konstanta signifikan.

2. Uji Parsial Kebijakan Wajib Salat Berjamaah

Hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = 0$ (Koefisien β_1 tidak signifikan)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ (Koefisien β_1 signifikan)

Taraf keberartian (α) :

5% atau 0.05

Titik kritis :

Tolak H_0 jika bila $t > t_{\alpha} (n - p - 1)$ atau P-value (Sig.) $< \alpha$

Keputusan :

P-value (Sig.) = 0.000 $< \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak.

Kesimpulan :

Koefisien β_1 signifikan.

Berdasarkan hasil yang didapat diperoleh nilai P-Value (Sig.) untuk β_0 adalah 0.000 dan nilai P-Value (Sig.) untuk β_1 adalah 0.000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai β_0 dan β_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, ini karena nilai P-value (Sig.) < 0.05 . Sehingga diperoleh model akhir sebagai berikut :

$$Y = 29.434 + 0.843 X$$

Dengan :

Y = Etos Kerja Pegawai Daerah

X = Kebijakan Wajib Salat Berjamaah

Model yang didapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif kebijakan wajib salat berjamaah terhadap etos kerja pegawai daerah Kabupaten Rokan Hulu yaitu sebesar 0.843. Artinya hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti.

Pengaruh positif tersebut meliputi bekerja dengan tulus dan penuh syukur, kebanggaan terhadap profesi, amanah dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat, mengabdikan secara serius dalam bekerja, kesempurnaan yang diiringi kerendahan hati dalam bekerja, kepuasan terhadap hasil kerja, penilaian hasil kerja yang positif oleh atasan, bekerja dengan tidak meninggalkan salat, teliti, menghindari perlakuan curang dalam bekerja, disiplin, pengabdian penuh untuk menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan, bersikap lapang dada, menerima kritik dan saran, dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan.

Jadi dengan peningkatan etos kerja pegawai daerah ini diharapkan juga akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai daerah yang akan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu,

Kasubag Kegiatan Keagamaan Setda Rokan Hulu, Bapak Damrah, S.Sos, mengatakan bahwa penerapan kebijakan wajib salat berjamaah zuhur dan ashar merupakan suatu langkah untuk membina akhlak pegawai daerah agar bisa terhindar dari praktek-praktek curang yang saat ini marak terjadi. Menurutnya penanaman nilai-nilai keagamaan menjadi langkah penting yang perlu dilakukan agar tercipta pemerintahan yang bersih dan dalam rangka mencapai visi Rokan Hulu yaitu *"Menjadikan Rokan Hulu Sebagai Kabupaten yang terbaik di Propinsi Riau Tahun 2016 dalam rangka menuju Visi Riau 2020"*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu menyetujui adanya kebijakan wajib salat berjamaah yang terdapat pada peraturan Bupati Kabupaten Rokan Hulu No 18 Tahun 2011.
2. Sebagian besar Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu optimis bahwa kebijakan wajib salat berjamaah yang terdapat pada peraturan tersebut akan memberikan dampak positif terhadap etos kerja Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

3. Terdapat pengaruh positif kebijakan wajib salat berjamaah terhadap etos kerja Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu dengan yaitu sebesar 0,843. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti sesuai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka rekomendasi yang bisa peneliti berikan sebagai saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah Daerah Rokan Hulu
Diharapkan dapat mempertahankan kebijakan ini karena terbukti memberikan dampak yang positif terhadap etos kerja, selain itu juga sebaiknya menetapkan berbagai kebijakan lain yang bisa membentuk karakter para pegawai agar tercipta pemerintahan bersih yang memiliki etos kerja tinggi.
2. Bagi Pemerintah Daerah Lain
Sebaiknya pemerintah daerah lain juga mulai melakukan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan etos kerja para pegawai daerah, salah satunya dapat dengan menerapkan kebijakan yang serupa dengan Kebijakan Wajib Salat Berjamaah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.
Meningkat begitu banyaknya variabel yang bisa dipengaruhi oleh Kebijakan Wajib Salat berjamaah ini, diharapkan peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan variabel dependen yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asror,M.Y.,2004, *Kaya Karena Allah*, Jakarta: Kawan Pustaka.
- Asri,M. Yusuf, 2008,“Pemahaman Keagamaan dan Etos Kerja Ekonomi dalam Masyarakat Islam di Kabupaten Bantul Yogyakarta”, *Jurnal Multikulturasi & Multireligius*, vol. VII no. 26 .
- Baddu, 2007, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi publikasi Universitas Brawijaya.
- B.,Susetyo, 2010, *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*, Bandung: PT Refika Aditama.

- C.,Trihendradi, 2008, *Step by Step SPSS 16 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta : ANDI,
- Djazuli, Mohammad, dan Gita, A.H., 2011,“Etos Kerja Spritual Sebagai Moderator Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil”, Proceeding *PESAT (Psikologi,Ekonomi,Sastra,Arsitektur &Sipil) Universitas Gunadarma* , Vol. 4 Oktober 2011.
- Erni Dwi Octaviani, Amrizal ,R., & Rohmatun,2011,“Religiusitas dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri”*Proyeksi*, vol .6 no.2.
- I., Musbikin, 2007, *Misteri Shalat Berjama'ah*. Yogyakarta: Mitra Pustaka.
- Mulyadi, Acep,2008, “Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi”, *Turats*, vol. 4 no. 1.
- Sensus Penduduk BPS 2010, www.bps.go.id.
- Siagian, Sondang P., 2002.*Kiat Meningkatkan produktivitas*. Jakarta: PT Rineka.
- Tampubolon, Biatna Dulbert,2007, ”Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”, *Jurnal Standardisasi*, vol. 9, no. 3.