

IMPLEMENTASI TERTIB SHALAT BERJAMAAH BAGI KARYAWAN KOPONTREN AS SAKINAH HIDAYATULLAH SURABAYA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Adi Saputro¹, Firman Setiawan²

Abstrak

Kopontren As sakinah Hidayatullah Surabaya adalah kopontren yang bergerak di usaha ritel modern berbasis syariah dimana kopontren ini menerapkan kebijakan tertib shalat berjamaah bagi seluruh karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara karyawan As sakinah yang tertib shalat berjamaah dengan karyawan As sakinah yang tidak tertib shalat berjamaah terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara karyawan yang tertib shalat dengan yang tidak tertib, peneliti menggunakan metode penelitian mixed methods yaitu gabungan antara kuantitatif dan kualitatif. Dengan melakukan uji Paired sample t tes dan diperkuat dengan data hasil interview, dokumentasi, dan observasi. Hasil dari uji paired sample t tes dengan nilai signifikansi $0,12 > 0,05$ menunjukkan hipotesis ditolak atau tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan As sakinah yang tertib shalat berjamaah dengan karyawan yang tidak tertib shalat berjamaah. Hasil ini berbanding lurus dengan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi dimana implementasi kebijakan tertib shalat berjamaah di As sakinah tidak berjalan dengan baik sehingga belum mampu berkontribusi dan mendorong kinerja karyawan.

Kata kunci: Shalat Berjamaah, Kinerja Karyawan

Abstract

Kopontren As sakinah Hidayatullah Surabaya is a kopontren which is engaged in a sharia-based modern retail business where this Kopontren implements an orderly congregational prayer policy for all its employees. This study aims to determine whether there is a significant difference between As Sakinah employees who pray in congregation orderly and As Sakinah employees who do not orderly pray in congregation on employee performance. To find out whether there is a significant difference between employees who pray orderly and those who are not orderly, researchers used mixed methods research methods, namely a combination of quantitative and qualitative. By doing the Paired sample t test and reinforced with data from interviews, documentation, and observations. The results of the paired sample t test with a significance value of $0.12 > 0.05$ indicate that the hypothesis is rejected or that there is no significant difference between As Sakinah employees who orderly pray in congregation with employees who do not order prayers in congregation. These results are directly proportional to the results of interviews, documentation and observations where the implementation of an orderly congregational prayer policy in As Sakinah is not going well so that it has not been able to contribute and encourage employee performance.

Keywords: congregational prayer, employee performance

¹ Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

² Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

Email: firman.setiawan@trunojoyo.ac.id

PENDAHULUAN

Salah satu aset terbesar dan mempunyai andil yang cukup besar terhadap keberlangsungan dan kemajuan instansi atau perusahaan adalah pegawai. Maka perlu adanya penanganan yang tepat agar kinerja mereka optimal, apabila hal tersebut tidak dapat ditangani secara optimal maka hal itu menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai target yang maksimal.

Kinerja pegawai yang memberikan dampak bagus bagi perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan serta kebutuhan untuk berprestasi (Rosyad, dkk, 2015).

Upaya lain untuk mengoptimalkan kinerja pegawai juga bisa dilakukan melalui pendekatan penanaman nilai-nilai spiritual yang mampu menumbuhkan kecerdasan spiritual, emosional dan intelektual. Sehingga upaya perusahaan adalah membuat sistem atau aturan yang diatur dalam perusahaan. Salah satu pendekatan dengan menanamkan nilai-nilai spiritual yaitu dengan membiasakan shalat karena memiliki peran yang sangat besar untuk mendorong motivasi setiap individu agar mencapai kesuksesan. Tentu sebagai seorang muslim pasti akan merasakan nikmatnya shalat bahkan sangat pengaruh pada kehidupan kita. Bagi orang muslim, shalat merupakan santapan rohani sekaligus kebutuhan sebagaimana ketika manusia ingin memenuhi kebutuhan jasmaninya maka memerlukan makan dan minum. Shalat merupakan tiang agama sehingga memiliki kedudukan yang sangat agung dan mulia (Rahmawati & Juwita, 2019).

Shalat memiliki nilai-nilai islami yang akan membentuk budaya unggul serta dapat menghasilkan kinerja prima. Shalat adalah aplikasi dari empat sumber pengetahuan, diantaranya yaitu *Intellectual Quotient (IQ)*, *Emotional Quotient (EQ)*, *Spiritual Quotient (SQ)* dan *Adversity Quotient (AQ)*. Dengan begitu shalat mampu menjadi input bagi budaya organisasi dan kinerja Sumber Daya Insani (SDI). Hal ini menimbulkan pertanyaan shalat mampu membentuk sumber daya insani untuk menghasilkan kinerja yang baik (Husnurrorrosyidah & Nadhirin, 2018).

Shalat memiliki pengaruh dan dampak yang sangat besar, beberapa nilai yang terkandung dalam shalat yaitu ada unsur nilai pendidikan kedisiplinan, terutama disiplin waktu dalam shalat memiliki pengaruh dalam kehidupan, artinya orang yang terbiasa disiplin dalam waktu ia tidak menunda pekerjaannya hingga esok hari atau meninggalkannya, bahkan ia akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan menyelesaikannya tepat waktu di mana pun dalam posisi apapun. Sehingga ia selalu disiplin dan bekerja keras.

Bekerja menurut pandangan seorang muslim bukanlah semata-mata tuntutan karena adanya dorongan-dorongan untuk mematuhi kebutuhan makan dan minum serta kebutuhan material lainnya, akan tetapi bekerja merupakan bagian dari perintah Allah *subhanahu wa ta'ala* yaitu memerintahkan manusia dalam suatu perkara dan ia melakukannya, maka balasan pahala dari-Nya akan diperoleh dan juga keuntungan materi (Rostitawati, 2015). Perintah tersebut tercantum dalam firman Allah:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah: 105).

Bagi setiap orang tentu sangat ingin meraih prestasi kerja yang baik, yaitu mereka yang bekerja di kantor, perusahaan, lembaga atau mereka yang bekerja namun tidak terikat dengan instansi apapun. Karena keinginan tersebut pada akhirnya akan memberikan hasil yang sangat memuaskan bagi kemajuan perusahaan, maka motivasi merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan (Aman, 2016).

Metode *benchmarking* merupakan pengelolaan manajemen sumber syariah yang juga memiliki dimensi ibadah yaitu sebagai wujud ketaatan kita kepada Allah *subhanahu wa ta'ala* dalam melaksanakan perintahnya. Sebuah ungkapan yang sarat makna yaitu memberikan pembelajaran bagi siapa pun yang ingin menuai kesuksesan, kegemilangan dalam urusan mencetak atau melahirkan kualitas sumber daya manusia syariah yang terbaik, yaitu dengan berkiblat pada segala hal yang telah dilakukan dan dicontohkan oleh Rasulullah *shallahu 'alaihi wa sallam* (Fahmi, 2014).

Dari beberapa rekaman jejak dalam sejarah Rasulullah dalam melahirkan generasi-generasi terbaik umat ini, aspek tauhid menjadi perkara utama yang ditanamkan dan diajarkan kepada sasaran. Sehingga jelas bagi siapa pun yang berkiprah dalam kancah, termasuk ekonomi syariah bahwa fondasi untuk mengembangkan sumber daya manusia syariah adalah dengan Tauhid.

Implementasi tauhid dalam kehidupan seorang muslim diantaranya tecermin dari bagaimana dirinya memandang sebuah pekerjaan, dan tidak ada tujuan lain daripada bekerja hanya semata-mata mencari ridho Allah sebagai wujud ibadah kepada-Nya. Didalam Al-Qur'an menyebutnya sebagai *amalun* yaitu yang mencakup pekerjaan lahiriah dan batiniah dan juga sebagai bentuk investasi untuk kebahagiaan hari esok. Pekerjaan

yang amat dicintai Allah *subhanahu wa ta'ala* adalah pekerjaan yang berkualitas.

Sholat adalah salah satu bentuk ketauhidan dan sebagai media komunikasi antara hamba dengan Allah. Maka tidak mengherankan bila shalat menjadi inti dan induk bagi amal ibadah yang dilakukan manusia. Tolak ukur bahwa shalat seseorang sudah baik bahwasanya shalatnya telah mampu membawa dan mengajak perilakunya senantiasa berada pada jalur yang diperintahkan dan meninggalkan segala apa yang dilarang oleh Allah (Arifin & Aliyah, 2013).

Sehingga shalat adalah menjadi salah satu penentu untuk mengukur kualitas kinerja karyawan. Shalat adalah relaksasi paling dalam yaitu suatu cara untuk menenangkan fisik, menghilangkan ketegangan pikiran dan jiwa sekaligus membatasi aktivitas dari hiruk pikuknya kehidupan sehari-hari, sehingga seseorang benar-benar merasa rileks dan tenang. Tentu relaksasi di era sekarang ini merupakan kebutuhan pokok manusia. Tanpa adanya relaksasi maka manusia akan mengalami musibah besar. Misalnya dikantor anda harus menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang terus silih berganti, belum lagi menghadapi klien, perbedaan pendapat dan pendapatan dengan kawan-kawan. Dengan relaksasi, maka otot dan syaraf mengendur dan tidak mengejang, sehingga aliran darah bisa mengalir tanpa hambatan. Dan fisik menjadi lebih bugar dan pikiran segar siap bekerja kembali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *mixed methods* atau metode kombinasi yang merupakan pendekatan penelitian yang menggabungkan atau menghubungkan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga dapat diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable dan obyektif (Sugiyono, 2015).

Penelitian menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara semi terstruktur dengan pihak terkait, dokumentasi yang dibuktikan dengan hasil foto dan dokumentasi lainnya. Dan observasi sebagai salah satu bukti penelitian dilapangan. Dan menggunakan kuesioner berupa angket skala likert.

PEMBAHASAN

1. Uji Paired Sample T-Test

Uji paired sample t-test adalah pengujian yang digunakan untuk membandingkan selisih dua *mean* dari dua sampel yang berpasangan dengan asumsi data berdistribusi normal. Sampel berpasangan berasal dari subjek yang sama. Setiap variabel diambil saat situasi keadaan berbeda. Yang peneliti uji disini adalah karyawan As sakinah yang

tertib shalat berjamaah dan karyawan As sakinah yang tidak tertib shalat berjamaah. peneliti ingin mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antar karyawan As sakinah yang tertib shalat berjamaah dengan karyawan As sakinah yang tidak tertib shalat berjamaah terhadap kinerja karyawan.

Berikut hasil data Uji Paired sample T Test menggunakan SPSS versi 20.0 sebagai berikut:

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 PRE TEST	46,6250	16	2,82548	,70637
POST TEST	50,0000	16	4,41210	1,10303

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 PRE TEST & POST TEST	16	,203	,450

Paired Samples Test

	Paired Differences			
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference
Pair 1 PRE TEST - POST TEST	-3,37500	4,73110	1,18278	Lower -5,89603

Paired Samples Test

	Paired Differences	t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1 PRE TEST - POST TEST	Mean -3,37500 95% Confidence Interval of the Difference Upper	-2,853	15	,012

Dari tabel diatas hasil uji paired sample t-tes menggunakan SPSS versi 20.0 menyatakan bahwa nilai signifikansinya 0,12 atau lebih besar dari 0,05. Ini menyatakan bahwa hipotesis ditolak karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Jadi tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan As sakinah yang tertib shalat berjamaah dengan karyawan As sakinah yang tidak tertib shalat berjamaah terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan kebijakan penerapan tertib shalat berjamaah bagi karyawan As sakinah belum mampu berkontribusi dan mendorong kinerja karyawan.

2. Analisis Implementasi Tertib Shalat Berjamaah

Kopontren As sakinah Hidayatullah Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di usaha ritel modern berbasis syariah dimana produk yang dijual terbagi menjadi bagian berupa kebutuhan sehari-hari, bagian peralatan makeup, bagian stationary yang menjual peralatan kantor dan sekolah, serta bagian pakaian mulai dari bayi sampai dewasa.

Dalam mewujudkan visi misinya As sakinah terus mengembangkan usaha ritelnya dengan membuka cabang super market / mini market dimana cabang mini market yang tersebar telah mencapai belasan cabang diseluruh jawa timur.

Sebagai perusahaan yang berbasis syariah, As sakinah sendiri tidak lupa dengan slogannya dimana As sakinah menerapkan nilai-nilai keislaman yang salah satunya adalah menerapkan tertib shalat berjamaah bagi karyawannya yang akan dibahas oleh peneliti.

Kebijakan tertib shalat berjamaah ini sudah berjalan mulai dari awal diresmikan beroperasi dimana pada saat adzan berkumandang kantor As sakinah yang ada di keputih Surabaya ditutup dan seluruh karyawannya bergegas menuju musolla yang berada di samping kantor tersebut. Sedangkan karyawan yang berada di super market atau mini market itu bergantian untuk shalat berjamaahnya.

Shalat berjamaah yang ditekankan kepada karyawan As sakinah adalah shalat pada jam kerja yaitu shalat dzuhur dan shalat asar. Akan tetapi As sakinah tetap menghimbau karyawannya untuk shalat berjamaah lima waktu. Seperti yang disampaikan oleh bapak Basori selaku Manager Ga dan Humas Develop. Beliau mengatakan:

“kebijakan shalat berjamaah ini yang paling ditekankan ketika waktu kerja jam saja, setelah itu terserah teman-teman (karyawan) tapi tetap kami terus sampaikan ke teman-teman pentingnya shalat berjamaah, masalah teman-teman dirumah shalat berjamaah atau tidaknya untuk saat ini kami belum bisa memantau atau terdeteksi belum mempunyai data yang jelas. Akan tetapi untuk kedepannya kita sudah rencanakan. Karena kalo kita ingin

mewujudkan visi ini kita harus bisa memantau, kita harus punya data dan kita bisa evaluasi kedepannya.”³

Shalat merupakan tiang agama dimana disaat seseorang benar-benar menjaga shalat lima waktunya, maka akan terciptalah kebaikan-kebaikan pada diri seseorang tersebut dan terjagalah dari perbuatan mungkar. Begitu juga jika seorang karyawan menjaga shalatnya maka secara otomatis karyawan tersebut akan terjaga dan memberikan dampak positif kepada perusahaannya seperti yang disampaikan oleh bapak Basori, beliau berkata:

“jadi visi misi As sakinah ini memang cukup berbeda dengan visi misi perusahaan lainnya, disini tidak hanya urusan umara’ (dunia) saja, akan tetapi bagaimana syariah itu bisa diterapkan di As sakinah ini. Dan kita sebagai seorang muslim harus percaya dengan menjaga shalat kita maka urusan dunia maupun akhirat kita akan terjaga juga.”⁴

Sebelumnya telah dibahas mengenai manfaat shalat terutaman shalat secara berjamaah yang memiliki banyak manfaat. Sedangkan pelaksanaan secara tepat waktu itu bertujuan agar karyawan memiliki sikap disiplin waktu dan tidak melalaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Shalat memiliki waktu-waktu tertentu sehingga jika dilaksanakan tepat waktu maka akan berdampak positif terhadap kedisiplinan karyawan. Selain itu penerapan shalat berjamaah dapat menciptakan karyawan yang *tawadhu’*, toleransi, menjaga kebersihan dan rukun sesama karyawan.

Berikut keterangan beberapa karyawan mengenai manfaat kebijakan tertib shalat berjamaah terhadap kinerja karyawan:

Agus Rudianto (36) bagian *operasional store*:

“kalo menurut saya mas, penerapan shalat berjamaah ini sangat bermanfaat bagi saya, jadi kebutuhan rohani dan spiritual saya bisa terpenuhi, jadi kerjanya saya tenang mas...juga ketika ketika bareng-bareng shalat itu kekeluargaannya itu terasa sekali...enggak ada perbedaan antara pimpinan dan bawahan mas”⁵

Porico (23) bagian *pramuniaga*:

“iya kalo ditanya manfaatnya itu pasti ada mas..jadi shalat berjamaah itu seperti mengajarkan saya untuk memanfaatkan waktu sebaik mungkin, jadi waktunya kerja ya kerja..waktunya shalat ya shalat jadi bisa disiplin

³ Hasil wawancara dengan bapak Basori (*manager humas Ga dan humas develop*) pada tanggal 17 oktober 2020.

⁴ Hasil wawancara dengan bapak Basori (*manager humas Ga dan humas develop*) pada tanggal 17 oktober 2020.

⁵ Hasil wawancara dengan bapak Agus Rudianto (*operasional store*) pada tanggal 23 oktober 2020.

mas..apalagi kalo lagi pas banyaknya kerjaan itu pas selesai shalat dan istirahat itu seperti ada tenaga baru dan semangat lagi.”⁶

Edho Rizky (24) bagian kasir:

“manfaatnya banyak mas...shalat berjamaah itu kan sunnah yang sangat dianjurkan dan pahalanya 27 kali lipat daripada shalat sendiri, jadi urusan dunia dan akhirat saya sama-sama dapat. Shalat juga berpengaruh terhadap karakter dan kepribadian saya mas menjadi lebih baik...dan disini saya mempunyai lingkungan yang baik yang saling mengingatkan.”⁷

Kebijakan shalat berjamaah ini berbanding lurus dengan visi misi perusahaan, akan tetapi kebijakan ini belum tercantum di SOP(*standard operating procedure*) karyawan. Seperti yang disampaikan bapak Basori:

“kalo di SOP kebetulan belum kita cantumkan tetapi diperaturan perusahaan itu secara jeneral atau umum kita tekankan di penerapan syariah...kalo secara detail shalat berjamaah atau lainnya itu masih belum sampe disitu”⁸

Setiap peraturan dan kebijakan didalam perusahaan tercantum pada SOP (*standard operating procedure*) yang digunakan untuk memastikan setiap kegiatan operasional perusahaan atau organisasi berjalan dengan baik. ketidak tercantuman kebijakan tertib shalat berjamaah bagi karyawan di SOP (*standard operating procedure*) itu akan berpengaruh terhadap penerapannya atau implementasinya. Karyawan akan acuh tak acuh terhadap kebijakan tertib shalat berjamaah ini juga jika karyawan tidak tertib shalat berjamaah akan tidak dinilai sebagai suatu kesalahan atau pelanggaran. Dan membuat kebijakan ini tidak berjalan dengan baik.

Juga belum ada konsekuensi atau sanksi terhadap karyawan yang tidak shalat berjamaah seperti yang disampaikan bapak Basori:

“kalo sanksi untuk saat ini belum ada...hmm.. ya kita evaluasi secara internal terkait hal tersebut kita dialog secara personal...sanksi belum ada terkait hal tersebut.”

Ketidak adanya konsekuensi atau sanksi terhadap karyawan As sakinah yang tidak tertib shalat berjamaah ini akan berpengaruh terhadap penerapan atau implementasinya.

Setiap kebijakan perusahaan para karyawan pasti ada yang menerima dan ada yang menolak termasuk kebijakan tertib shalat berjamaah ini, seperti yang disampaikan bapak Basori:

⁶ Hasil wawancara dengan saudara Porico (*kasir*) pada tanggal 23 oktober 2020.

⁷ Hasil wawancara dengan saudara Edho Rizky (*kasir*) pada tanggal 23 oktober 2020.

⁸ Hasil wawancara dengan bapak Basori (*manager humas Ga dan humas develop*) pada tanggal 17 oktober 2020.

“ya..untuk respon dari karyawan sendiri ada yang menerima ada juga yang menyambutnya dengan kurang baik kalo menolaknya sih enggak ya.. belum seratus persenlah menerima mungkin karna belum terbiasa yaa tergantung teman-teman sendiri.”⁹

Pimpinan di As sakinah juga menyampaikan masih banyak kekurangan dalam kebijakan tertib shalat berjamaah ini, seperti ketidakmerataan penerapannya dan kurangnya badan pengawas terhadap kebijakan tertib shalat berjamaah ini, seperti yang disampaikan Bapak Basori:

“untuk saat ini penerapan tertib shalat berjamaah hanya dilakukan di bagian kantornya saja, dimana pada saat adzan berkumandan kantor akan ditutup dan karyawan akan menuju mushalla yang ada di pinggir kantor..dulu waktu awal-awalnya berdiri As sakinah kami bisa menerapkan tertib shalat berjamaah..tapi dengan bergulirnya waktu dan berkembangnya perusahaan kami jadi kewalahan dan hanya dikantornya saja yang shalat berjamaah dilakukan..untuk yang di swalayan atau mini marketnya itu masih ganti-gantian yang shalat.”¹⁰

Karyawan dikatakan tertib shalat berjamaah apabila karyawan tersebut shalat berjamaah lima waktu. Sedangkan pihak As sakinah belum bisa memantau langsung apakah karyawannya shalat berjamaah lima waktu. Pihak As sakinah hanya bisa memantau shalat berjamaah pada saat jam kerja saja, yaitu shalat dhuhur dan shalat asar. Sedangkan untuk shalat mangrib, isya’, dan subuh pihak As sakinah belum mempunyai data yang valid.

Dari hasil wawancara, dokumentasi dan observasi, peneliti menyimpulkan kebijakan tertib shalat berjamaah ini belum berjalan dengan baik. masih banyak kekurangan dalam penerapan kebijakan ini, seperti : (1) kebijakan tertib shalat berjamaah hanya dilakukan pada jam kerja saja (2) kurangnya dewan pengawas terhadap kebijakan ini (3) ketidakmerataan penerapan kebijakan ini (4) kebijakan tidak tercantum pada SOP (*standard operating procedure*) (5) tidak ada konsekuensi atau sanksi bagi karyawan yang melanggar kebijakan ini.

Hal tersebut menyebabkan kebijakan tertib shalat berjamaah ini belum mampu berkontribusi dan mendorong kinerja karyawan. Jadi karyawan yang tertib shalat berjamaah dengan karyawan yang tidak tertib shalat berjamaah itu tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini berbanding lurus dengan

⁹ Hasil wawancara dengan bapak Basori (*manager humas Ga dan humas develop*) pada tanggal 17 oktober 2020.

¹⁰ Hasil wawancara dengan bapak Basori (*manager humas Ga dan humas develop*) pada tanggal 17 oktober 2020.

hasil Uji Paired Sample T Tes dimana nilai signifikansinya 0,12 atau lebih besar dari 0,05. Yang artinya hipotesis ditolak dan tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan As sakinah yang tertib shalat berjamaah dengan karyawan As sakinah yang tidak tertib shalat berjamaah terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada sebelumnya, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil wawancara, dokumentasi dan observasi, peneliti menyimpulkan kebijakan tertib shalat berjamaah ini belum berjalan dengan baik. masih banyak kekurangan dalam penerapan kebijakan ini, seperti : (1) kebijakan tertib shalat berjamaah hanya dilakukan pada jam kerja saja (2) kurangnya dewan pengawas terhadap kebijakan ini (3) ketidak merataan penerapan kebijakan ini (4) kebijakan tidak tercantum pada SOP (standard operating procedure) (5) tidak ada konsekuensi atau sanksi bagi karyawan yang melanggar kebijakan ini. Hal tersebut menyebabkan kebijakan tertib shalat berjamaah ini belum mampu berkontribusi dan mendorong kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel paired sample t-test nilai signifikansi $0,12 > 0,05$ menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara karyawan yang tertib shalat berjamaah dengan karyawan yang tidak tertib shalat berjamaah terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aman, Saifuddin. Dahsyatnya Energi Shalat (Panduan Shalat untuk Membangkitkan Potensi Diri). Jakarta: AMP Press, 2016.
- Abdurraziq, Mahir Manshur, Mukjizat Shalat Berjamaah , terj. Abdul Majid Alimin, Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2007.
- Amri, Tamhid. "WAKTU SHALAT PERSPEKTIF SYAR'I." *Asy-Syari'ah* 17, no. 1 (31 Desember 2014). <https://doi.org/10.15575/as.v17i1.640>.
- Arifin, MZ, dan N Aliyah. Merasakan Nikmatnya Sholat. Surabaya: CV. Garuda Mas Sejahtera, 2013.
- Amir Syarifuddin, Ushul Fiqh, Jilid II, cet. k3-4, Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2008.
- Ash-Shilawy, Ibnu Rif'ah, Panduan Lengkap Ibada Shalat, Yogyakarta: gala Ilmu Semesta, 2011.
- Bambang Tri Cahyono, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 1996.
- Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang, 2016. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahun. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 5.

Darajat, Zakiyah, *Shalat: Menjadikan Hidup Bermakna*, Jakarta: Ruhama, 1996.

Darmawan . Cecep, 2006. *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah: Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah*. Bandung: Penerbit Khazanah Intelektual.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: CV. Alwaah 1989.

Euis Amalia, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam: Dari Klasik hingga Konteporer*, cet. ke-2, Jakarta: Granada Press, 2007.

Fahmi, Abu. *HRD syariah: teori dan implementasi: manajemen sumber daya manusia berbasis syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.

Faisal, Sanapiah; *Penelitian Kualitatif, Dasar dan Aplikasi*; YA3 Malang 1990.

Hasbiyallah, *Fiqh dan Ushul Fiqh*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.

Hadari Nawawi (2001), *Kepemimpinan Menurut Islam*, Gadjah Mada University Press.

Hari Sulaksono. *BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA*. Yogyakarta: CV. Budi utama, 2019.

Husnurrosyidah, Husnurrosyidah, dan Nadhirin Nadhirin. "IMPLEMENTASI KONSEP PEMAKNAAN SHALAT IMAM AL-GHAZALI DALAM MEMBENTUK ETIKA AUDITOR UNTUK MEWUJUDKAN KUALITAS AUDIT DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK SEMARANG." *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 5, no. 2 (24 Januari 2018): 344. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v5i2.2814>.

Imro'atun, Hasihah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung*. Tulungagung. Skripsi.

Mahfud, Rois, *Al Islam Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Erlangga, 2011. Mailiana. 2016. *pengaruh*

Masrun, *Relibialitas dan Cara-cara Menentukannya*, UGM 1979.M Budiharjo. *Panduan Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015.

Narbuto, Cholid, dan Abu Achmadi. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

- Noer Faizah. "analisis penerapan pembiasaan shalat berjamaah tepat waktu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan." universitas trunojoyo madura, 2019.
- Nurlathifah, Prihatin. Mencari Berkah dengan Sholat Berjamaah. Jakarta: Buana Cipta Pustaka, 2009.
- Rahmawati, Murni, dan Kristin Juwita. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur." JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara 2, no. 2 (1 Juli 2019): 63-72. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i2.350>.
- Rektor, Wakil. "NILAI-NILAI PENDIDIKAN DALAM SHALAT" 4 (2019): 13.
- Rositawati, Tita. "KONSEP PENDIDIKAN AKHLAK DALAM AL-QURAN" 11 (2015): 13.
- Rosyad, Ilyas, Sari Narulita, dan Andy Hadiyanto. "Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Nilai-Nilai Spiritualitas Islam." Jurnal Online Studi Al-Qur'an 11, no. 2 (1 Juli 2015): 145-56. <https://doi.org/10.21009/JSQ.011.2.04>.
- Sabiq, Sayyid, Fikiq Sunnah 1, terj. Mahyudin Syaf, Bandung: PT Alma'arif, 1973.
- Subagiono, Rokhmat. 2017. Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan. Jakarta: Alim's Publishing.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Pertama. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Pertama. Bandung: Alfabeta, 2015.
- _____. Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono, dan Agus Susanto. Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Siregar Sofia. 2004. Statistik Deskriptif untuk Penelitian dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinn, Abu, Ahmad Ibrahim, Manajemen Syariah. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada , 2006.
- Tobroni (2005), The Spiritual Leadership. Malang : UMM Press.
- Thoifah, I' anatut. Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif. Malang: Madani, 2015.
- Yuli Firawati. "pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja organisasi." universitas islam negeri sunan kalijaga jogyakarta, 2013.