

Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Unisma)

Indah Ayu Sutriman *)

Mohammad Rizal **)

Satria Putra Utama *)**

Email : indhayuu09@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment, Motivation, Work Environment and Islamic Leadership on Employee Performance. Data were taken using purposive sampling from 76 respondents through a questionnaire with a Likert Scale. Data analysis was performed using multiple linear regression and hypothesis testing (F test and t test). The results showed that simultaneously, the four variables had a positive and significant effect on employee performance (significance $0.000 < 0.05$). However, partially organizational commitment, Work Environment and Islamic Leadership did not have a positive and significant effect on employee performance. Significance $0.072, 0.384$ and $0.165 > 0.05$).

Keywords: *Organizational Commitment, Motivation, Work Environment, Islamic Leadership and Employee Performance.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam organisasi karena manusia adalah penggerak utama dalam mencapai tujuan. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kompetensi dan kualitas SDM. Oleh karena itu, peran organisasi dalam mengembangkan SDM dan menciptakan sistem yang efektif sangat krusial untuk mencapai tujuan bersama. Sinergi antara SDM berkualitas dan sistem yang mendukung adalah kunci keberhasilan instansi. Kinerja karyawan membantu instansi mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan diukur sebagai tingkat pencapaian program kegiatan atau kebijakan yang diterapkan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan dari sebuah organisasi dalam perencanaan strategis organisasi yang telah ditentukan. Kinerja karyawan menurut Fauzi (2020), adalah hasil yang dicapai oleh para pekerja dalam perusahaan untuk memenuhi tugas yang diberikan secara resmi, sesuai hukum dan dengan nilai moral dan etika untuk mencapai tujuan organisasi.

Universitas Islam Malang (UNISMA) adalah Lembaga Perguruan Tinggi Swasta Islam di lingkungan Nahdlatul Ulama yang ada di Kota Malang, Jawa Timur. Yang saat ini kurang lebih memiliki 405 dosen dan 301 karyawan Universitas Islam Malang dapat dikatakan memiliki kualitas pendidikan yang baik, sarana, dan prasarana Pendidikan, dan kualitas dosen, serta kualitas mahasiswa yang baik. Universitas Islam Malang memiliki karyawan yang masing-masing memiliki spesialis dan karakteristik yang berbeda. Dengan mempertimbangkan fakta bahwa kinerja karyawan di Universitas Islam Malang sesuai dengan ekspektasi, hal ini terlihat dari evaluasi penilaian kinerja karyawan.

Komitmen organisasi di UNISMA ini memiliki karakter yang khas karena didasarkan pada semangat dakwah dan pengabdian, bukan hanya profesionalitas kerja. Selain insentif finansial, motivasi karyawan juga diperkuat oleh *reward* spiritual seperti kesempatan untuk beribadah dan berkontribusi dalam pendidikan Islam. Sebaliknya, lingkungan kerja di UNISMA memberikan kenyamanan fisik dan spiritual dengan fasilitas ibadah dan lingkungan yang mendukung

pengembangan diri. Selain itu sebagai lembaga berbasis islam, UNISMA juga menerapkan prinsip – prinsip kepemimpinan yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah seperti keadilan, amanah, dan musyawarah. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji sejauh mana kepemimpinan ini berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan.

Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016), kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Kinerja menurut (Moeheriono, 2014) merupakan ukuran seberapa baik program kegiatan atau kebijakan dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi sebagaimana ditetapkan dalam perencanaan strategis. Kinerja menurut Stolovitch dan Keeps (Edison et al., 2016) merupakan sekumpulan hasil yang dicapai dan berkaitan dengan Tindakan yang diambil untuk menyelesaikan dan menuntaskan tugas tertentu. Indikator Kinerja Karyawan menurut (Mubarak, 2020) antara lain : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ketika seseorang ingin tetap menjadi anggota organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bersedia berusaha keras untuk mencapainya dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi (Sapari Kahpi et al., 2022). Indikator Komitmen Organisasi menurut (Umam, 2012) antara lain: (1) Dimensi identifikasi, (2) Dimensi Keterlibatan, (3) Dimensi loyalitas.

Motivasi

Motivasi sering disebut sebagai dorongan, yang berarti tenaga yang mendorong jiwa dan tubuh untuk bertindak. Oleh karena itu, motif dianggap sebagai “dorongan kuat” seseorang, untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motif diri setiap orang pasti berbeda – beda. Motivasi merupakan upaya untuk mendorong atau menggerakkan yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal Pandita et al. (2021). Indikator Motivasi menurut (Mangkunegara, 2018) antara lain : (1) Kerja keras, (2) Orientasi masa depan, (3) Usaha untuk maju, (4) Ketekunan, (5) Pemanfaatan waktu.

Lingkungan Kerja

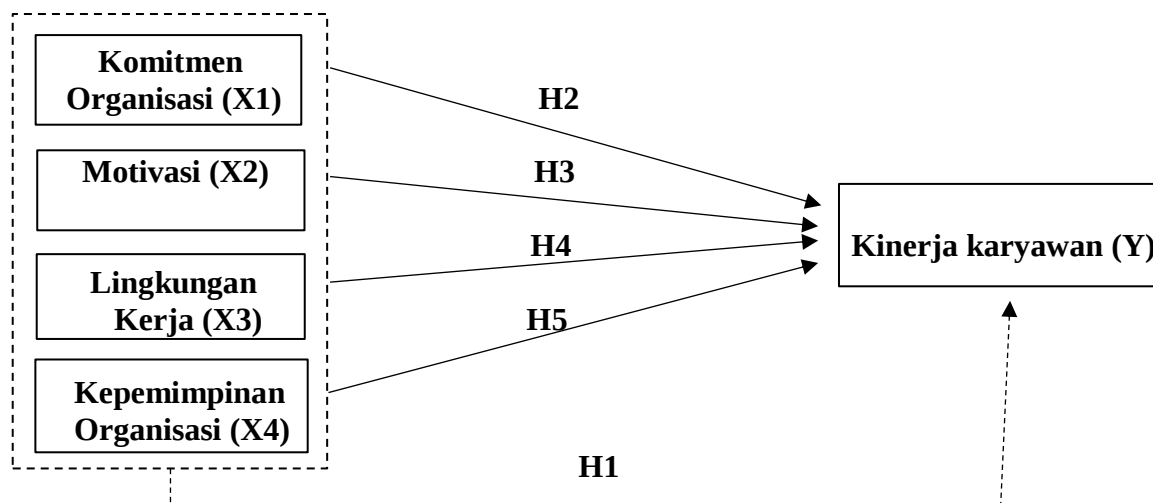
Lingkungan kerja menurut Jain dan Kaur (2014) yaitu dapat mengacu pada tempat di mana individu bekerja. Kategori yang cukup luas yang mencakup hal-hal penting dalam pekerjaan (seperti beban kerja, tugas dan kompleksitas), serta karakteristik fisik (seperti peralatan, kebisingan, dan panas) dan bahkan latar belakang bisnis yang lebih luas (seperti sejarah dan budaya). Selain itu, Yoyo & April (2021), mengemukakan bahwa lingkungan kerja yaitu suatu lingkungan dimana seorang karyawan dapat dipengaruhi untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Indikator Lingkungan Kerja menurut (Septianto, 2010) antara lain : (1) Suasana kerja, (2) Hubungan dengan rekan kerja, (3) Fasilitas kerja.

Kepemimpinan Islami

Dalam manajemen suatu lembaga, kepemimpinan sangat penting. Menurut Nuersalim et al.(2023) menyatakan kepemimpinan adalah proses membantu serta mendorong sekelompok orang

untuk mencapai tujuan secara bersama dengan memotivasi seseorang untuk bertindak sesuai dengan perkiraan tanpa terpaksa. Dalam islam kepemimpinan adalah amanah yang wajib dilaksanakan dengan baik serta dipertanggung jawabkan di dunia dan di akhirat di hadapan Allah SWT. Indikator Kepemimpinan Islami menurut (Mahazan, 2015) antara lain : (1) Kepercayaan/integritas, (2) Orientasi terhadap karyawan, (3) Retropeksi, (4) Kesabaran.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka yang telah diuraikan di atas, maka penulis menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 :Bahwa Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H5 : Bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Universitas Islam Malang dan berfokus pada pengaruh komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2019), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang mengumpulkan data dan hasil dengan menggunakan metode statistik atau metode lain yang melibatkan pengukuran dan kuantifikasi secara sistematis.

Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Universitas Islam Malang Jl. Mayjen Haryono No.193, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144. Penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2024 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Sugiyono, 2019), dapat diartikan sebagai suatu wilayah yang mencakup item atau orang dengan ciri dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan sudut pandang di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan Universitas Islam Malang yang berjumlah 301 orang. . Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan hasil sampel yaitu 76 karyawan.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Selama proses dilakukannya penelitian ini mengambil sumber data dari penggunaan data primer. Pengambilan dan penyebaran kuisioner dilakukan dalam area kampus Universitas Islam Malang sebagai sumber data utama yang dipilih. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner atau angket.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas diuji dengan nilai hasil perhitungan dengan r table dibandingkan dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dan α 0,05. Nilai setiap variabel harus lebih besar dari 0,05 agar data dianggap valid. Tabel berikut menampilkan hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen	X1.1	0,783	0,2257	Valid
	X1.2	0,862	0,2257	Valid
	X1.3	0,712	0,2257	Valid
Motivasi	X2.1	0,812	0,2257	Valid
	X2.2	0,820	0,2257	Valid
	X2.3	0,789	0,2257	Valid
	X2.4	0,721	0,2257	Valid
	X2.5	0,854	0,2257	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,853	0,2257	Valid
	X3.2	0,905	0,2257	Valid
	X3.3	0,809	0,2257	Valid
Kepemimpinan Islami	X4.1	0,758	0,2257	Valid
	X4.2	0,835	0,2257	Valid
	X4.3	0,780	0,2257	Valid
	X4.4	0,659	0,2257	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,731	0,2257	Valid
	Y.2	0,682	0,2257	Valid
	Y.3	0,795	0,2257	Valid
	Y.4	0,764	0,2257	Valid
	Y.5	0,737	0,2257	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, semua indikator mempunyai nilai korelasi (r tabel) sebesar 0,2257. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yaitu metode yang menggunakan suatu variabel yang dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diujikan melebihi angka 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,705	3	Reliabel
2	Motivasi	0,855	5	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,818	3	Reliabel
4	Kepemimpinan Islami	0,831	4	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,793	5	Reliabel
Total			20	

Hasil dari nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan berdasarkan pada tabel tersebut, menunjukan angka >0,60. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa dari data hasil penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov*, dengan asumsi bahwa nilai signifikan di atas 0,05 menunjukkan distribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	,0000000
	Std. Deviation
	1,76122871
Most Extreme Differences	Absolute
	,077
	Positive
	Negative
	-,060
Test Statistic	,077

Berdasarkan tabel diatas yang mana hasil tersebut menunjukkan angka 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data untuk masing-masing variabel memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineritas

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolineritas dalam model regresi dapat ditentukan dengan melihat nilai *variance inflator factor* (VIF) dan nilai toleransi. Mengingat (karena $VIF = 1/tolerance$), nilai *tolerance* yang rendah menunjukkan kolinearitas yang kuat dan sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai batas yang umumnya digunakan adalah nilai VIF di atas 10 atau nilai *tolerance* 0,10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen organisasi	,321	3,113
	Motivasi	,300	3,336
	Lingkungan Kerja	,397	2,518
	Kepemimpinan Islami	,479	2,086

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian multikolineritas, terdapat kesimpulan bahwa variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolineritas di antara variabel-variabel bebas tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi dianggap bebas dari masalah heterokedastisitas jika nilai (sig) lebih dari 0,05 antara variabel independen dan probabilitas

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan	,447	1,565		,286	,776
	X1	-,003	,073	-,006	-,039	,969
	X2	,139	,075	,215	1,853	,068
	X3	-,159	,083	-,338	-1,919	,059
	X4	,009	,051	,027	,172	,864

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel independen menunjukkan tingkat signifikansi > 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi adanya gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis, yang mana komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Persamaan linier berganda dalam penelitian ini ditentukan oleh uji regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk memastikan apakah variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu menggunakan uji F dengan $\alpha = 0,05$.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sun of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526,903	4	131,726	40,123	,000 ^b
	Residual	233,097	71	3,283		
	Total	760,000	75			

Hasil nilai F yang diperoleh dari data yang ditunjukkan oleh tabel diatas yaitu 40.123 dengan besaran signifikan uji F 0,00 yang mana hal ini menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Tujuan dilakukannya Uji T yaitu agar dapat mengetahui signifikan secara parsial, pengujian ini masuk kedalam kategori pengujian regresi. Hal ini mengartikan bahwa adanya variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,609	1,321		2,732	,008
	Komitmen organisasi	,311	,170	,212	1,827	,072
	Motivasi	,449	,108	,500	4,169	,000
	Lingkungan Kerja	,124	,142	,091	,875	,384
	Kepemimpinan Islami	,126	,090	,133	1,404	,165

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833	,694	,677	1,81016

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan islami, komitmen Organisasi, lingkungan kerja, motivasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka Adjusted R square sebesar 0,677 atau sebesar 68%. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa hasil yang didapat sebesar 68% merupakan kemampuan variabel strategi komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan islami dari jumlah variabel kinerja karyawan yang didapatkan selama penelitian. Serta 32% sisanya merupakan variabel lain yang berpengaruh dan tidak dicantumkan dalam hasil proses penelitian.

Implikasi Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Variabel komitmen organisasi mencakup beberapa aspek yang dapat dianalisis melalui berbagai indikator, termasuk dimensi identifikasi, dimensi keteliban, dan dimensi loyalitas. Karena setiap aspek memiliki keterbatasan yang saling terkait, tingkat komitmen yang tinggi dalam organisasi tidak selalu berdampak pada kinerja, meskipun identitas karyawan dan organisasi

memiliki nilai yang sama, nilai – nilai ini tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas jika karyawan tidak terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa indikator kerja keras, ketekunan, pemanfaatan waktu, orientasi masa depan dan usaha untuk maju dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila mereka termotivasi, begitu pula sebaliknya apabila mereka tidak termotivasi, maka kinerja mereka akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syaffitri (2019) & Yuliani (2024) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dikarenakan indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja kurang mampu memberikan dampak yang signifikan. Dalam hal ini lingkungan kerja belum memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Mengingat seberapa besar lingkungan kerja memengaruhinya, oleh karena itu, suatu instansi harus berfikir untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syaffitri (2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan islami yang menyatakan ada beberapa hal yang dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi kepercayaan/integritas, orientasi karyawan, retropeksi dan kesabaran. Dengan hal ini meskipun mengedepankan kepercayaan dan integritas, ikatan moral lebih banyak dibangun oleh dorongan untuk mencapai tujuan pekerjaan dari pada oleh motivasi untuk mencapainya. Karena itu, nilai – nilai spiritual dalam kepemimpinan islami tidak selalu berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja yang diukur. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yuliani (2024) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan islami secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Universitas Islam Malang, dengan fokus pengukuran kinerja karyawan menggunakan empat variabel, yaitu Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Islami, walaupun terdapat variabel lain yang bisa memengaruhi kinerja karyawan yang tidak dijadikan objek kajian.

2. Peneliti tidak dapat secara langsung mengawasi atau memastikan keakuratan jawaban yang diberikan oleh responden, sehingga memungkinkan adanya respon yang tidak serius atau kurang valid dalam pengisian kuesioner.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka peneliti ini mencoba memberikan beberapa saran sebagai berikut:

a. Saran bagi instansi

Bagi instansi disarankan untuk terus memperkuat komitmen organisasi dengan menyesuaikan nilai – nilai institusi dengan prinsip – prinsip islam, hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi visi dan misi universitas secara berkala serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Selain itu, juga dapat menyediakan peluang pengembangan diri melalui pelatihan dan workshop yang dapat membantu karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, serta menanamkan nilai – nilai kepemimpinan islami yang menekankan keadilan, keteladanan, dan tanggung jawab.

b. Saran bagi peneliti

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai hubungan antara Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan sampel yang lebih luas dan beragam jenis perusahaan.

Referensi

- Darmawan, A., Syakuro, A., Bagis, F., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Purwokerto, U. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1937–1948. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Deni, M., Afini, V., Pratisila, M., & Permana, K. W. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. *Muhammad Deni, Vivin Afini, Marita Pratisila, Kemas Welly Angga Permana*, 6(2), 1–17. <https://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/download/97/98>
- Karyawan, K., Pt, P., & Makmur, B. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 833–845. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2748/2759/>
- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 142–154. <https://doi.org/10.21154/etihad.v2i2.5072>
- Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>
- Nugraha, T., & Arr, T. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Amerta Jasa Sejahtera. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 15(2a), 81–88. <https://doi.org/10.47927/jikb.v15i2a.845>
- Yuliani, I. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Kepemimpinan Islami , Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Migas Mandiri Pratama (MMP) Kalimantan Timur.

Al-Tijary ; Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 9(2), 149–163.
<https://journal.uinsi.ac.id/index.php/altijary/article/download/8804/2910>

Indah Ayu Sutriman^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Mohammad Rizal^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Satria Putra Utama^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma