



## KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Aisah Karimatus Sa'diah<sup>a,1,\*</sup>, Lukmanul Hakim<sup>b,2</sup>, Dedi Santoso<sup>c,3</sup>

<sup>a,b,c</sup> Universitas Islam Negeri Semarang, Ngaliyan, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

<sup>1</sup>2101036071@student.walisongo.ac.id, <sup>2</sup>elhakim@walisongo.ac.id, <sup>3</sup>dedy@walisongo.ac.id

\*Corresponding author

### INFO ARTIKEL

#### IMANENSI

Volume 10  
Nomor 1  
Halaman 1-25  
Malang, Maret 2025  
ISSN: 2339-1847  
e-ISSN: 2683-9968

#### Kronologi Artikel:

Tanggal Masuk:  
**17 Desember 2024**  
Tanggal Selesai Revisi:  
**16 Maret 2025**  
Tanggal Diterima:  
**31 Maret 2025**

#### Kata Kunci:

Lingkungan Kerja;  
Sumber Daya Manusia;  
Kinerja Karyawan;  
Islam

#### Keywords:

Work Environment;  
Human Resource;  
Employee Performance;  
Islam



### Abstrak: Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.

Seiring meningkatnya tuntutan zaman, organisasi menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Manajemen Islam menawarkan kerangka kerja yang menyeimbangkan tujuan duniawi dan spiritual melalui hubungan yang efisien antara manusia dan Tuhan. Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang, dengan melibatkan 33 responden. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam—seperti keadilan, keikhlasan, dan ihsan—berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas. Semakin kuat penerapan nilai-nilai tersebut dalam lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan, sejalan dengan prinsip Islam yang memandang kerja sebagai ibadah dan ikhtiar meraih keberkahan.

### Abstract: The Contribution of Islamic Work Environment to Employee Performance in Islamic Perspective.

In response to evolving demands, organizations face increasing challenges in enhancing service quality. Islamic management offers a framework to balance worldly objectives with spiritual aspirations, promoting alignment through efficient human and divine relationships. This study examines the influence of an Islamic work environment on employee performance at the Ministry of Religious Affairs (KEMENAG) in Semarang Regency, involving 33 respondents. Findings from simple linear regression indicate that Islamic values—such as justice, sincerity, and excellence—positively and significantly impact productivity. The stronger these values are embedded in the workplace, the greater the performance outcomes, reflecting Islamic principles that regard work as both worship and a means to attain divine blessings.

**Disitasi sebagai:** Sa'diah, et al. (2025). Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Islam*, 10(1), 1-25. *IMANENSI: Jurnal Ekonomi Manajemen, dan Akuntansi Islam*, 10(1), 1-25. <https://doi.org/10.34202/imanensi.10.1.2025.1-25>

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan manajemen yang semakin kompleks, tentunya tidak terlepas dengan kehidupan sosial di mana terdapat pengaturan juga pengelolaan terutama dalam berorganisasi. Seperti yang kita ketahui, dalam organisasi ada banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk mendorong tercapainya sebuah harapan yang telah direncanakan. Dalam organisasi

khususnya organisasi agama terhubung dalam banyak kegiatan mulai dari kehidupan keluarga hingga bidang sosio-ekonomi di mana hal ini diperlukan untuk melakukan perkumpulan, edukasi, rutinitas dan menjalin hubungan antar manusia (*habluminannas*) (Sakdiah, 2014). Namun, untuk mencapai hal tersebut tentunya banyak permasalahan yang terjadi. Oleh karena itu, diperlukan manajemen untuk mengatur dan mengelolanya, seperti manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi bagian penting dan harus dimiliki guna memenuhi suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi elemen utama organisasi daripada elemen sumber daya yang lain seperti modal, dan mesin, di mana manusia juga berperan mengatur aspek yang lain (Susan, 2019). SDM berkualitas menjadi kunci untuk keberhasilan organisasi, lembaga, perusahaan dalam menghadapi transformasi *industry 4.0* dan *society 5.0* (Wai et al., 2024, p. 1).

Guna mengemban amanah, setiap manusia dibebaskan untuk mencari pendapatan sebagaimana dengan norma yang berlaku serta melalui cara yang baik karena ini menjadi salah satu kewajiban asasi dalam Islam (Zaini, 2015). Islam mengajarkan pemeluknya tidak hanya sekedar mencari nafkah, tetapi juga mengajarkan agar bekerja dengan sungguh hingga dapat menyelesaikannya dengan baik (Teguh Fitriyani, 2023). Dalam hal ini diperlukan peran dakwah terutama SDM dakwah dalam melakukan pengelolaan organisasi dakwah seperti kelembagaan Islam (Arifianto, 2023). Oleh karena itu pentingnya kehadiran manajemen Islam guna mencapai visi dunia dan akhirat, baik perhimpunan ataupun perorangan serta menjaga keselarasan antara tujuan lainnya melalui efisiensi dan efektivitas dalam menjalin hubungan antar manusia dan Allah SWT (*hablumillah*) (Maghfur, 2017). Dalam manajemen umum, sebuah aktivitas tidak dibatasi dengan nilai ajaran agama, berbeda dengan gagasan manajemen Islam bahwa aktivitas dibatasi dengan nilai tauhid yang diyakini (Nasution, 2019).

Pengelolaan manajemen sudah ada sejak zaman Rasulullah saw., dijelaskan bahwa manajemen dalam Islam itu harus disertai dengan fondasi yang kuat, mempunyai perencanaan yang baik, terstruktur dan dilakukan dengan ideal juga maksimal, karena sebuah kegiatan yang tidak terencana dengan baik, dikatakan tidak terarah, tidak kuat dan kokoh (Asra, 2021). Diterangkan dalam sebuah hadis:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya, “Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional*” (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334) (Mubarak, 2015). Kegiatan jika dilaksanakan dengan terstruktur, maka hasilnya akan baik. Jadi, dalam suatu organisasi yang baik, juga perlu dilakukan dengan terstruktur dan teratur atau *itqan* (Safri, 2017). Dalam Islam bekerja tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan untuk makan, tapi juga guna menjaga harga diri dan nilai kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi, karena bekerja dalam Islam dipandang sebagai posisi yang

sangat mulia (Sari, 2017).

Saat ini di tengah kompetisi yang semakin sengit, tugas sumber daya manusia tidak lagi sekadar mengelola administrasi, melainkan mencakup perubahan yang lebih luas (Wai et al., 2024, p. 8). Di dalam organisasi sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk membangun lingkungan kerja yang produktif, mengembangkan keterampilan, hingga menjaga kultur organisasi yang kokoh. Melalui perencanaan SDM yang lebih baik, *the right men in the right place* bisa diperoleh dengan mudah dalam sebuah perusahaan (Mutiara Savitri et al., 2022). Dengan strategi yang efektif pula, pengelolaan sumber daya manusia dapat mendorong inovasi serta mendukung kesuksesan perusahaan atau organisasi secara menyeluruh (Khaeruman & Tabroni, 2024). Proses perencanaan sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya melalui program pembinaan serta pengembangan yang dirancang guna menguatkan keterampilan serta produktivitas mereka dalam organisasi atau perusahaan (Wai et al., 2024, p. 11). Tidak hanya itu, pelatihan sendiri menjadi bagian penting yang dapat dipakai untuk mengembangkan penguasaan dan kompetensi dalam sumber daya manusia (Wai et al., 2024, p. 86). Menurut Suparyadi (2015), sebagaimana dikutip oleh Eka Yulianta, harapan dari pelatihan adalah mengembangkan produktivitas, daya guna, dan efektivitas kerja, serta memperluas daya saing (Wai et al., 2024, p. 87). Peningkatan *soft skill* perlu dilakukan melalui pengembangan kualitas SDM, karena hal ini berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan dan pengangguran (Prihatiningtyas et al., 2022).

Membangun fondasi yang kuat dibutuhkan banyak dukungan, baik secara internal maupun eksternal. Untuk menghadapi hal tersebut dibutuhkan lingkungan kerja yang mana dapat berpengaruh pada kualitas kerja dan performa karyawan saat memberikan pelayanan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini lingkungan kerja yang mendukung sangat dibutuhkan, di mana tempat untuk bekerja menjadi salah satu alasan untuk menghasilkan performa perubahan yang lebih unggul dan memperkuat fondasi dalam manajemen. Selain itu, ada faktor yang memengaruhi karyawan di lingkungan kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting, seperti menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, membentuk karakter anggota, mempererat hubungan antara organisasi dan karyawan, menjaga keselarasan organisasi sebagai sistem sosial, serta menyediakan pedoman perilaku yang berkembang dari kebiasaan sehari-hari (Widyaningrum, 2019, p. 46).

Dalam hal ini karyawan memegang peran manajemen sebagai salah satu unsurnya yakni penggerak. Dibutuhkan performa yang baik guna melangsungkan tugas dalam organisasi. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh banyak aspek, dan salah satunya adalah lingkungan kerja serta cara karyawan diperlakukan dalam organisasi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang didapat oleh individu ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tahap kemampuan individu saat melaksanakan tugas secara menyeluruh selama periode yang ditentukan dapat dikenal sebagai kinerja. Selain itu, kinerja juga merujuk pada pencapaian kerja dan akuntabel oleh

beberapa orang dalam satu organisasi (Silaen et al., 2021). Di sisi lain, hasil kerja yang baik akan memberikan efek positif terkait hasil yang dihasilkan oleh perusahaan atau organisasi yang sedang dijalankan. Pengembangan kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam berbagai sektor industri, baik pada organisasi berskala besar maupun kecil, serta dalam bidang produksi barang maupun penyediaan jasa (Budiasa, 2021, p. 1). Optimalisasi kinerja ini menjadi perhatian utama bagi perusahaan dalam mencapai efektivitas operasional dan kompetitif yang berkelanjutan. Adapun faktor yang melibatkan kinerja karyawan terdiri dari berbagai aspek yang saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi diantaranya lingkungan kerja, kemampuan, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, rencana kerja, kepuasan kerja, pengetahuan, kepribadian, motivasi, komitmen, disiplin kerja, loyalitas, dan budaya organisasi (Widyaningrum, 2019, p. 115).

Penelitian pada tahun 2019 yang didapat oleh Syahrul H Jumang dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa”* menerangkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Gowa dikarenakan hasil  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel (Jumang, 2019). Penelitian yang juga dilakukan oleh Rena Latiftaria pada tahun 2022 berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur”* menunjukkan hasil signifikan adanya pengaruh lingkungan kerja dan kinerja pegawai secara parsial, di mana nilai korelasi lingkungan kerja sebesar 0,650 dan beban kerja sebesar 0,679, hasil ini menunjukkan kontribusi yang kuat (Latiftaria, 2022). Pada penelitian yang dilakukan oleh Umu Kulsum dan Rachma Indrarini tahun 2023 yang berjudul *“Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”* yang menghasilkan bahwa terdapat dampak yang kuat antara budaya kerja dan lingkungan kerja atas kinerja karyawan sebanyak 23,77% (Kulsum & Indrarini, 2023). Penelitian lain yang menggunakan metode Studi Kepustakaan pada tahun 2023 oleh Sigit Dwi Febriyanta tentang *“Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai”* mendapat hasil yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islam memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Febiyanta, 2023). Serupa pula dengan penelitian yang dilakukan tahun 2024 oleh Ahmad Salabi, Haruni Ode, Muhammad Syafri, Amrih Yuwono, dan Tuti Sulastri yang membahas tentang *“Pengaruh Lingkungan Kerja Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan”* pada Lembaga Keuangan Syariah yang disimpulkan bahwa lingkungan kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Salabi et al., 2024).

Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang merupakan salah satu dari banyak organisasi yang baik manajemennya. Dari hasil pengamatan, segala aspek dalam organisasi ini berlangsung dengan terstruktur, menciptakan suasana kerja yang tenteram bagi karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Forouzen Rezaei, dkk menyatakan *human capital is the ability of an organization to create value*

*through the use of experience, learning, skills, training, and creativity of its employees* (Rezaei et al., 2021). Berarti modal manusia ialah kemampuan suatu organisasi guna menghasilkan nilai melalui pengalaman, pembelajaran, keterampilan, pelatihan, dan kreativitas karyawannya. Namun, penting untuk mencatat bahwa pemahaman ini perlu didukung oleh bukti yang jelas, dengan memperhatikan indikator-indikator yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini. Selain itu, diperlukan adanya pengawasan dan pengendalian dalam lingkungan kerja suatu organisasi, lembaga, atau instansi pemerintahan. Pengawasan ini merupakan bagian dari evaluasi, yang merupakan salah satu fungsi manajemen yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini juga perlu melakukan analisis lebih dalam tentang faktor-faktor yang melibatkan interaksi antara manajemen dan karyawan, baik yang bersifat saling mendukung maupun yang tidak berpengaruh satu sama lain. Organisasi perlu memastikan lingkungan kerja bagi karyawan untuk memperoleh hasil yang lebih baik dengan menetapkan standar kepemilikan, lingkungan kerja yang cukup, perilaku rekan kerja, dan pengawasan (Taheri et al., 2020).

Tujuan adanya penelitian ini yaitu guna menganalisis langsung dampak lingkungan kerja atas kinerja karyawan, serta mengidentifikasi faktor lingkungan kerja yang mungkin berkontribusi besar akan kinerja karyawan. Selain itu terdapat pengembangan jenis lingkungan kerja fisik dan non fisik, yang memakai pendekatan interdisipliner dalam mengkaji lingkungan kerja fisik. Pada penelitian ini tidak hanya membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga agama namun juga pembahasan yang cukup komprehensif mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif Islam.

## **2. METODE**

Pada penelitian ini memakai jenis inferensial dan metodenya kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode berdasar pada filsafat positivisme, dipakai guna mengkaji beberapa populasi atau sampel, memakai instrumen penelitian serta analisisnya bersifat statistik, dan memiliki tujuan untuk melakukan uji yang sudah ditetapkan (Amruddin et al., 2022). Tujuan metode ini adalah meluaskan dan memakai model matematis, teori dan/ atau hipotesis yang berhubungan dengan fenomena alam (Priadana & Sunarsih, 2021). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan *bayani*, sebuah metode berpikir yang berdasar pada teks kitab suci (Al-Quran) dan juga hadis (Wibowo, 2017). Metode *bayani* ini digunakan untuk memperdalam serta memperkuat pembahasan dalam penelitian.

Adapun data yang diolah pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data utama yang dipakai dalam penelitian, dan dikumpulkan secara langsung dari lapangan oleh peneliti (Soesana et al., 2023). Penelitian dilakukan selama satu bulan dengan teknik pengumpulan data penelitian ini memakai metode kepustakaan dan penyebaran kuesioner yang dinilai dengan skala *likert*. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu statistik inferensial, dengan analisis data berupa regresi linear sederhana diolah menggunakan

bantuan program IBM SPSS meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji korelasi.

Variabel dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Adapun daftar pernyataan yang dipakai dalam penelitian ini meliputi pernyataan tentang kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang terbagi menjadi fisik dan non fisik. Kuesioner yang disebarakan terdiri dari 35 pernyataan, yang kemudian terbagi menjadi 22 pernyataan tentang indikator lingkungan kerja, dan 13 pernyataan lain tentang indikator kinerja karyawan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yaitu kelompok umum dan mempunyai kuantitas serta beberapa keunikan yang diambil oleh peneliti guna dikaji dan dijadikan dasar untuk mengambil simpulan (Sinambela, 2014). Populasi meliputi semua keunikan yang terdapat pada subjek tersebut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Sampel sendiri merupakan bagian dari populasi yang mewakili dan menunjukkan gambaran umum mengenai karakteristik populasi tersebut (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Adapun populasi yang dipakai dalam penelitian meliputi seluruh karyawan satu atap di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang yang berjumlah 48 orang dan guna mengetahui jumlah sampel yang dipakai peneliti memakai rumus Slovin, sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentasi kelonggaran ketelitian karena kesalahan penetapan sampel

Penelitian ini menggunakan presentasi kelonggaran sebesar 10%.

Untuk mendapati sampel pada penelitian ini, berikut perhitungannya.

$$n = \frac{48}{1 + 48(10\%)^2}$$

$$n = \frac{48}{1,48}$$

$$n = 32,43$$

Hasil jumlah sampel yang didapat dibulatkan menjadi 33. Pengambilan sampling pada penelitian ini memakai teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* yaitu proses mengambil data dari populasi yang ada dan dikerjakan dengan random (Sugiyono, 2015).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan atau situasi kerja merupakan kondisi di dalam atau area tempat kerja yang bisa memengaruhi keadaan para karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Khairiah & Revida, 2024, p. 142). Lingkungan kerja diartikan semua hal yang terdapat di sekitar karyawan dan bisa berdampak terhadap dirinya saat mengerjakan tugas yang dibebankan, contohnya musik, kebersihan, dan lain-lain (Aisyah et al., 2022). Lingkungan kerja juga

didefinisikan sebagai semua yang berada di sekitar pekerja, seperti kebersihan, suhu, keselamatan kerja, penerangan, dan lain-lain, yang bisa mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan (Anggraeni & Cahyono, 2023). Dari beberapa penjelasan yang ada dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi disekitar area kerja yang hal tersebut bisa mempengaruhi aktivitas dan hasil kerja karyawan.

Perusahaan atau organisasi dapat mencukupi keperluan karyawan dengan memberikan akomodasi dan membuat lingkungan kerja yang menunjang. Di sisi lain, karyawan bisa memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi melalui pelatihan yang telah direncanakan sesuai bidang pekerjaan. Upaya ini dapat memengaruhi hasil atau pencapaian karyawan dalam memberikan pelayanan kerja. Pengelolaan lingkungan kerja yang efektif tercermin dari perlakuan yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satu caranya adalah dengan menghadirkan inovasi yang mendorong keterikatan antar karyawan melalui kegiatan *bonding* organisasi. Organisasi yang ada harus bisa memenuhi hak karyawannya, seperti menyediakan tempat ibadah yang nyaman, memberikan upah yang sebanding, tidak memberikan tekanan berlebih, dan lain-lain.

Buku Manajemen Sumber Daya Manusia karya Mahmudah Enny (2019) menjelaskan ragam lingkungan kerja yang dikelompokkan menjadi dua macam, diantaranya lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik dikelompokkan lagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berinteraksi dengan karyawan: Contohnya meliputi penataan meja, kursi, area kerja, serta elemen lain yang digunakan secara langsung oleh karyawan dalam bekerja.
- b) Lingkungan perantara: Merupakan kondisi yang memengaruhi kenyamanan kerja, seperti suhu, sirkulasi udara, kelembapan, warna, pencahayaan, getaran mekanis, tingkat kebisingan, aroma tidak sedap, dan faktor lingkungan lain (Widyaningrum, 2019, p. 58).

Lingkungan kerja nonfisik merujuk pada kondisi yang berkaitan dengan hubungan antara pemimpin dan karyawan atau sesuatu yang tidak memiliki substansi atau realitas, serta yang tidak dapat disentuh seperti interaksi antar sesama rekan kerja (Rahma, 2018, p. 14). Lingkungan kerja nonfisik juga meliputi keamanan pekerjaan, keselamatan karyawan, apresiasi kinerja, fasilitas penuh, motivasi, dan mempertahankan hubungan yang baik diantara rekan kerja dan pengawasan (Taheri et al., 2020).

Sedarmayanti (2011: 46) yang dikutip oleh I Komang Budiasa menyatakan indikator lingkungan kerja meliputi tata warna, aroma, temperatur udara, penerangan atau cahaya, kelembapan udara, sirkulasi udara, getaran mekanis, musik, dekorasi, dan keamanan pada tempat kerja (Budiasa, 2021). Berdasarkan hal tersebut, indikator yang dipakai untuk penelitian ini meliputi keamanan, udara, dekorasi, penerangan, dan kebisingan.

### **Lingkungan Kerja dalam Islam**

Lingkungan kerja dan Islam sendiri selalu beriringan dan saling terhubung. Dijelaskan bahwa lingkungan kerja Islami merupakan lingkup situasi bekerja yang bisa saling bantu serta menyalurkan perasaan mengenai kultur Islami di

mana bisnis sendiri berdiri atas dasar Islam (Salabi et al., 2024). Lingkungan kerja secara tidak langsung juga memberikan pengaruh pada karyawan sebagai bentuk wasilah guna menjemput rezeki dalam bekerja (Junianto et al., 2021).

Konteks lingkungan kerja seperti kebaikan dan keadilan dalam Islam disinggung dalam Al-Quran [60: 8] yang berbunyi:

لَا يَنْهَىٰكُمْ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِّن دِيَارِكُمْ أَن تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Artinya, “Allah tidak melarang kamu berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tidak memerangimu dalam urusan agama dan tidak mengusir kamu dari kampung halamanmu. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil.” (Al- Qur’an [60]:8, n.d.)

Ayat tersebut menguatkan makna berlaku baik dan bersikap objektif dalam setiap aktivitas, termasuk dalam bermasyarakat. Sikap semacam ini sangat berkontribusi dalam membina hubungan yang saling menghargai juga mendukung. Dalam konteks manajemen dan lingkungan kerja, nilai-nilai tersebut juga memiliki peranan penting dalam menghasilkan suasana kondusif, yang pada akhirnya dapat memajukan kerja sama serta produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Terlepas dari hal tersebut, diperlukan nilai-nilai dalam lingkungan kerja Islam, diantaranya (Sari, 2017).

a) Nilai keikhlasan

Ikhlas adalah mengerjakan segala sesuatu amal perbuatan semata-mata hanya untuk memperoleh ridha dari Allah SWT., bukan untuk mendapat pamrih duniawi, tidak berharap pujian ataupun validasi dari manusia dan selalu mengutamakan niat yang telah dilakukan (Hidayah et al., 2023). Nilai keikhlasan disorot guna menjadi landasan bahwa dalam melakukan pekerjaan haruslah disertai dengan rasa ikhlas. Nilai ini mengajarkan untuk mengerjakan semua kegiatan bukan hanya dengan tingkat kerja dan jasanya saja (Hasanah, 2022).

b) Nilai kebersamaan

Penting diperhatikan dalam melaksanakan setiap kegiatan terutama dalam bekerja. Nilai kebersamaan ini sangat dibutuhkan guna menjalin hubungan yang baik antar rekan. Islam sendiri menyampaikan untuk saling tolong menolong dalam kebaikan termasuk rasa semangat gotong royong antar sesama (Prasojo & Marliah, 2020).

c) Nilai pengorbanan

Terdapat setidaknya 3 nilai mendasar keagamaan-keihasanan (*ihsan*) yang menjadi bagian seseorang rela melakukan pengorbanan, yakni disiplin, etos, dan dedikasi (Abdullah, 2015).

Sudut pandang ilmu Islam menekankan pada prinsip-prinsip keseimbangan, keadilan, dan tanggung jawab dalam kehidupan kerja (Hartono et al., 2024). Prinsip-Prinsip Lingkungan Kerja Islam meliputi *muhasabah* (evaluasi diri), *murroqobah* (kedekatan pada pencipta), *muaqobah* (sanksi), *muhaddah* (kesatuan) (Sari, 2017).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja sendiri diambil dari bahasa Inggris *performance*, yang berarti hasil atau pencapaian dalam bekerja. Istilah ini mempunyai arti yang universal, tidak hanya meliputi hasil yang dicapai, namun juga proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Budiasa, 2021, p. 14). Kinerja adalah hasil dari kombinasi motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, untuk mencapai hasil yang optimal, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan dan kesiapan tertentu (Pusparani, 2021). Dijelaskan Irham Fahmi dalam bukunya Manajemen Kinerja yang dikutip oleh Moch. Zainuddin & Addinin Nasikhah, kinerja merupakan perolehan yang didapat oleh suatu organisasi baik yang bersifat menguntungkan maupun tidak menguntungkan yang didapat selama periode tertentu (Zainuddin & Nasikhah, 2020). Jadi, dapat disimpulkan dari beberapa pengertian yang ada kinerja adalah hasil ataupun perolehan yang didapat oleh seorang atau sekelompok dalam periode kerja yang berlaku.

Kinerja karyawan sendiri dikuasai oleh dua faktor yaitu faktor luar dan dalam. Faktor luar seperti kepemimpinan, keamanan, budaya organisasi, dan keselamatan kerja. Faktor dalam meliputi kepuasan kerja hingga komitmen dalam organisasi (Cahya et al., 2021). Dalam buku *Sumber Daya Manusia* karya Mahmudah Enny W menjelaskan tentang faktor yang memengaruhi performa, diantaranya pengetahuan, kemampuan, kepribadian, kepemimpinan, keahlian, rancangan kerja, motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepatuhan, disiplin kerja, dan komitmen (Widyaningrum, 2019, p. 115). Indikator kinerja yang dipakai dalam penelitian ini merujuk pada faktor internal meliputi kedisiplinan, inisiatif, keandalan, kepribadian, dan kerja sama.

### **Kinerja dalam Islam**

Menurut Tasmara yang dikutip oleh Yoga Dwi Anugrahadi dan Ari Prasetyo, menerangkan bahwa dalam pandangan Islam kinerja merupakan hasil dari suatu upaya yang dengan kesungguhan mengupayakan semua kepunyaan, ide, doa untuk mewujudkan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menempatkan diri sebagai bagian dari kehidupan yang baik. Karyawan muslim yang ingin mencapai hasil kinerja Islam diperlukan kekhusyukan ketika proses bekerja serta tidak hanya berfokus pada hasil dunia tetapi juga hasil akhirat (Anugrahadi & Prasetyo, 2019). Penilaian dalam hal ini berfungsi guna menilai hasil pekerjaan dan sikap selama suatu proses berlangsung. Dijelaskan bahwa kinerja dinilai dalam Islam terdapat pada surat At-Taubat ayat 105 yang berbunyi (Rahman, n.d.):

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya, "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan".

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa apa yang kita lakukan akan kita dapatkan dengan hasil yang sama. Jadi, apabila dalam bekerja bisa

memberikan performa yang bernilai bagi organisasi atau perusahaan maka perusahaan akan memberikan umpan balik yang sama nilainya. Setiap hal yang kita usahakan pasti akan diusahakan balasan yang sempurna. Dalam dunia bisnis Islam juga disarankan tentang penyaringan karyawan, karena umumnya setiap pekerjaan itu membutuhkan keterampilan yang teruji terutama dalam menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab akan tugas yang dibebankan (Sari, 2017). Untuk mendapatkan hasil sesuai yang ada maka diperlukan kedisiplinan, profesionalisme dalam bekerja, dan kerja sama yang baik sesama karyawan.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai perkiraan tentang sesuatu hal, yang menjadi jawaban sementara atas suatu permasalahan. Hipotesis diartikan sebagai hasil yang belum pasti tentang hubungan antara satu bahkan lebih antar variabel (Nuryadi et al., 2017). Selain itu, hipotesis juga dipahami sebagai penjelasan sementara dari ikatan kenyataan yang kompleks (Amruddin et al., 2022). Oleh sebab itu dilakukan pengujian akan kebenaran, dan dijabarkan sebagai berikut

H<sub>0</sub>= Lingkungan kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kab. Semarang

H<sub>a</sub>= Lingkungan kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kab. Semarang

### Uji Validitas

Validitas merupakan indikator yang menilai sejauh mana suatu instrumen dapat dianggap valid atau sahih. Dengan demikian, pengujian validitas berhubungan dengan kemampuan instrumen dalam menjalankan fungsinya secara tepat (Widodo et al., 2023).

Dalam uji ini memiliki tujuan guna memahami bahwa alat ukur dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat (Machali, 2021). Uji validitas pada penelitian ini memakai teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Adapun kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a) Nilai korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan instrumen disebut valid.
- b) Item pernyataan dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi  $r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel (Machali, 2021).

Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang dipakai adalah 5% (dua arah). Nilai  $r$  tabel diperoleh dari tabel distribusi korelasi *Pearson*. Nilai ini tergantung pada derajat kebebasan ( $df$ ). Langkah dalam menentukan nilai  $r$  tabel, sebagai berikut.

$$df = n - 2$$

Jadi,

$$df = 33 - 2$$

$$df = 31$$

Jika  $df = 31$  dengan tingkat relevan ( $\alpha$ ) yang dipakai sebesar 0,05 (dua arah) maka nilai  $r$  tabel = 0,349.

**Tabel 1.** Uji validitas  $r$  hitung dan  $r$  tabel instrumen Lingkungan Kerja

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,100	0,349	Tidak Valid
X2	0,457	0,349	Valid
X3	0,363	0,349	Tidak Valid
X4	0,636	0,349	Valid
X5	0,763	0,349	Valid
X6	0,617	0,349	Valid
X7	0,429	0,349	Valid
X8	0,467	0,349	Valid
X9	0,392	0,349	Valid
X10	-0,269	0,349	Tidak Valid
X11	0,516	0,349	Valid
X12	0,716	0,349	Valid
X13	0,637	0,349	Valid
X14	0,711	0,349	Valid
X15	0,684	0,349	Valid
X16	0,574	0,349	Valid
X17	0,645	0,349	Valid
X18	0,576	0,349	Valid
X19	0,705	0,349	Valid
X20	0,694	0,349	Valid
X21	0,302	0,349	Tidak Valid
X22	0,121	0,349	Tidak Valid

Sumber: Hasil uji Validitas data primer peneliti diolah *software* SPSS tahun 2024

Pada tabel 1, hasil yang menunjukkan lingkungan kerja Islam terletak pada pernyataan X14-X22 yang mana hal tersebut terdiri dari lingkungan kerja non-fisik. Adapun pernyataan tersebut meliputi tentang apresiasi, motivasi, dan hubungan baik antar sesama karyawan yang mana di dalamnya juga menghasilkan nilai-nilai lingkungan kerja Islam seperti, nilai keikhlasan, kebersamaan, dan pengorbanan. Pernyataan yang bisa diambil untuk uji selanjutnya adalah X14-X20 karena itu yang dinyatakan valid.

**Tabel 2.** Uji validitas r hitung dan r tabel instrumen Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,468	0,349	Valid
Y2	0,305	0,349	Tidak Valid
Y3	0,267	0,349	Tidak Valid
Y4	0,605	0,349	Valid
Y5	0,040	0,349	Tidak Valid
Y6	0,546	0,349	Valid
Y7	0,456	0,349	Valid
Y8	0,598	0,349	Valid
Y9	0,689	0,349	Valid
Y10	0,680	0,349	Valid
Y11	0,706	0,349	Valid
Y12	0,466	0,349	Valid
Y13	0,328	0,349	Tidak Valid

Sumber: Hasil uji Validitas data primer peneliti diolah *software* SPSS tahun 2024

Pada tabel 2, pernyataan yang menyatakan tentang kinerja karyawan dalam Islam terdapat dalam nomor pernyataan Y1, Y2, Y6, Y10, dan Y11. Pernyataan dalam kuesioner ini tentang hasil kinerja yang disiplin, profesionalisme, dan kerja sama. Namun, untuk uji selanjutnya data digunakan semua kecuali Y2 dikarenakan tidak valid.

Hasil dari uji validitas instrumen Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan tersebut, didapat hasil menunjukkan mayoritas komponen memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,349), yang sesuai keputusan dapat dikatakan valid. Namun, terdapat beberapa hasil pernyataan dikatakan tidak valid dikarenakan nilai  $r$  hitung yang kurang dari  $r$  tabel (Soesana et al., 2023). Item yang tidak valid akan dikeluarkan dari analisis lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas. Tujuan uji reliabilitas yaitu guna melihat keakuratan alat ukur (Budiastuti & Bandur, 2018). Pada penelitian ini uji reliabilitasnya memakai metode Cronbach's Alpha.

Kriteria penilaian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Cronbach's Alpha  $\geq$  0,81: Sangat reliabel

0,61  $\leq$  Cronbach's Alpha  $<$  0,8: Reliabel

0,41  $\leq$  Cronbach's Alpha  $<$  0,6: Cukup reliabel

0,21  $\leq$  Cronbach's Alpha  $<$  0,4: Reliabel rendah

Cronbach's Alpha  $<$  0,2: Sangat rendah (Widodo et al., 2023)

**Tabel 3.** Hasil Cronbach's Alpha Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,914	17

Sumber: Uji Reliabilitas data primer peneliti diolah *software* SPSS tahun 2024

Nilai Cronbach's Alpha pada tabel 3 untuk variabel Lingkungan Kerja yaitu 0,914 berada pada rentang  $\geq$  0,81, yang artinya instrumen dinyatakan sangat reliabel.

**Tabel 4.** Hasil Cronbach's Alpha Lingkungan Kerja Islam

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,926	7

Sumber: Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Islam diolah *software* SPSS tahun 2024

Tabel 4 menunjukkan hasil uji reliabilitas lingkungan kerja Islam (X14-X20) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,926 yang dalam hal ini masuk dalam rentang  $\geq$  0,81 berarti instrumen dinyatakan sangat reliabel. Dalam hal ini juga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja Islam dapat berkontribusi banyak dalam suatu perusahaan atau organisasi terutama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Semarang.

**Tabel 5.** Hasil Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	9

Sumber: Uji Reliabilitas data primer peneliti diolah *software* SPSS tahun 2024

Pada tabel 5 untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,732 berada pada rentang  $0,61 \leq \text{Cronbach's Alpha} < 0,8$  hasil dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner mempunyai derajat konstan kebenaran yang bagus dalam mengukur variabel penelitian.

**Tabel 6.** Hasil Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan Islam**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,544	4

Sumber: Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Islam diolah *software* SPSS tahun 2024

Berbeda dengan lingkungan kerja Islam yang nilai Cronbach's Alpha sangat reliabel, tabel 6 menunjukkan hasil reliabilitas kinerja karyawan Islam sebesar 0,544 yang berada dalam rentang  $0,41 \leq \text{Cronbach's Alpha} < 0,6$  dinyatakan cukup reliabel. Hasil yang cukup reliabel ini dikarenakan pernyataan yang mendukung indikator kinerja karyawan Islam dikatakan terbatas. Namun, tidak menutup kemungkinan hasil ini akan sangat reliabel kedepannya dengan memperhatikan banyak pernyataan yang mendukung indikator kinerja karyawan Islam.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Normalitas

Pengujian yang dilakukan yakni uji normalitas, salah satu jenis uji dari asumsi klasik yang bertujuan guna menentukan nilai residu atau perbedaan yang terdapat pada penelitian (Machali, 2021). Penyebaran data dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu data dengan distribusi normal dan data yang tidak terdistribusi normal (Widodo et al., 2023). Untuk penelitian ini uji normalitas dilaksanakan menggunakan metode Shapiro- Wilk dengan kriteria pengambilan keputusan seperti berikut.

Data disebut normal distribusinya apabila nilai signifikan ( $\alpha$ )  $> 0,05$

Data disebut tidak terdistribusi normal apabila nilai signifikan ( $\alpha$ )  $\leq 0,05$

**Tabel 7.** Uji Normalitas Variabel X dan Variabel Y

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL X1	,147	33	,067	,926	33	,027
TOTAL Y1	,266	33	,000	,858	33	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil uji Normalitas data primer peneliti diolah *software* SPSS tahun 2024

Dari hasil uji normalitas, didapat bahwa nilai signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada metode Kolmogorov-Smirnov adalah masing-masing 0,067 dan 0,000, sedangkan pada metode Shapiro-Wilk adalah masing-masing 0,027 dan 0,001. Dari hasil uji normalitas, data dari variabel X dan Y1 yang memenuhi asumsi normalitas hanya instrumen X1 (Lingkungan Kerja). Meskipun yang terdistribusi normal hanya satu variabel, analisis statistik para metrik regresi linear tetap bisa dilakukan (Berenson et al., 2020).

Pada tabel 7 dalam uji normalitas variabel lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y1) di dalamnya termasuk dalam indikator lingkungan kerja Islam dan kinerja karyawan Islam, yang mana hasil uji ini menunjukkan bahwa kedua indikator saling terhubung. Seperti pernyataan sebelumnya, yang terdistribusi normal hanya instrumen X1, dapat disimpulkan jika lingkungan kerja Islam dalam hal ini juga dikatakan terdistribusi normal.

### **Analisis Korelasi**

Uji korelasi dilakukan guna melihat keterikatan antar variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan atau antar set-variabel (Machali, 2021). Pada penelitian ini, digunakan uji korelasi Pearson karena salah satu data terdistribusi normal. Nilai Pearson Correlation menunjukkan kekuatan dan arah hubungan. Nilai Sig. (2-tailed) menunjukkan signifikansi hubungan (dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ ). Dalam analisis korelasi, besaran nilai antar variabel dikelompokkan sebagai berikut.

- <0,200 = Sangat rendah/ sangat lemah
- 0,200- 0,399 = Rendah/ lemah
- 0,400- 0,599 = Cukup/ sedang
- 0,600- 0,799 = Tinggi/ kuat
- 0,800- 1,000 = Sangat tinggi/ sangat kuat (Machali, 2021).

**Tabel 8.** Uji Korelasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,639**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	33	33
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,639**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah dengan *software* SPSS tahun 2024

Hasil dari analisis korelasi yang dilakukan, nilai dari Pearson Correlation sebesar 0,639, yang menunjukkan adanya hubungan kuat dan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Keakuratan nilai Sig. (2-tailed) yang dihasilkan sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05, dapat terlihat bahwa hubungan tersebut signifikan. Pada analisis ini ditemukan terdapat hubungan positif akurat antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, dengan kekuatan hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja bisa berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi dapat diartikan sebagai salah satu analisis statistik yang dipakai guna meramalkan dan menguji dampak antara variabel bebas dan variabel terikat (Zulfikar et al., 2024, p. 147). Uji regresi linier sederhana sendiri digunakan sebagai salah satu metode statistik inferensial dan dipakai guna melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan memperkirakan variabel independen memakai variabel dependen (Machali, 2021, p. 191). Analisis ini berguna untuk melakukan tes pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Zulfikar et al., 2024, p. 148).

**Tabel 9.** Uji Signifikansi Konstanta Pada Model Linier (a) dan (b)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,090	5,203		5,207	,000
	Lingkungan Kerja	,266	,058	,639	4,627	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah dengan *software* SPSS tahun 2024

Dalam tabel *coefficients* tersebut diperoleh tingkat kinerja karyawan sebesar 27,090. Nilai  $\beta$  mengartikan, apabila tiap ada peningkatan

lingkungan kerja sebesar 1% maka, kinerja karyawan tersebut akan meningkat sebanyak 0,266. Konstanta model linier (a) nilai T hitung adalah 5,207. Menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, maka untuk T tabel didapat nilai T tabel ( $31;0,05 = 2,030$ ). Dari nilai tersebut, didapat T hitung dan T tabel yaitu  $5,207 > 2,030$ . Dikarenakan nilai T hitung lebih besar dari T tabel maka ditarik kesimpulan bisa menolak  $H_0$  : koefisien regresi (a) akurat.

Dalam tabel *coefficients* selanjutnya diperoleh konstanta pada model linier (b) nilai T hitung adalah 4,627. Menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, maka untuk T tabel didapat nilai T tabel ( $31;0,05 = 2,030$ ) Dari nilai tersebut, didapat T hitung dan T tabel yaitu  $4,627 > 2,030$ . Disimpulkan bahwa menolak  $H_0$  : koefisien regresi (b) signifikan.

**Tabel 10.** Pengaruh Variabel Independen dan Variabel Dependen

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,639 <sup>a</sup>	,408	,389	1,766	2,153

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah dengan *software* SPSS tahun 2024

Pada tabel tersebut didapat nilai  $R = 0,639$  yang artinya besar dampak variabel lingkungan kerja bagi kinerja karyawan sebesar 0,639 (pengaruhnya kuat) serta nilai  $R^2$  (R Square) = 0,408. Artinya sebesar 40,8% besarnya nilai kinerja karyawan ditentukan oleh besarnya skor lingkungan kerja, dengan persentase lebihnya sebesar 59,2% dipengaruhi karena sebab lain.

**Tabel 11.** Menguji Signifikansi Hubungan Linear Antara X Dan Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,793	1	66,793	21,407	,000 <sup>b</sup>
	Residual	96,722	31	3,120		
	Total	163,515	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer diolah dengan *software* SPSS tahun 2024

Dalam tabel Anova tersebut Sig. dengan nilai statistik dalam distribusi F dengan taraf signifikansi 5%, adalah  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai Sig. lebih kecil dari sig ( $\alpha$ -alfa), maka disimpulkan menolak  $H_0$ , dan menerima  $H_a$ . Artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Dari pengujian yang dilakukan, didapatkan hasil signifikan yang membuktikan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang. Tingkat uji validitas yang diperoleh mampu menunjukkan bahwa lebih dari 50% instrumen dapat digunakan. Hasil uji validitas berdampak pada pengujian tahap selanjutnya, yaitu uji reliabilitas yang menampakkan hasil uji lingkungan kerja (tabel 3) dikatakan sangat akurat dan kinerja karyawan (tabel 5) yang dinyatakan akurat. Pada uji normalitas dilakukan dengan uji statistik para metrik *Shapiro-Wilk Test*, yang mana uji coba ini cocok dilakukan untuk sampel yang berukuran kecil serta lebih sensitif. Instrumen lingkungan kerja yang berada di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang menghasilkan distribusi normal, hal ini dikarenakan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) yang dihasilkan instrumen lingkungan kerja lebih dari 0,05. Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan adanya keterikatan yang kuat dan positif, di mana hasil uji korelasinya mampu membuktikan sebesar 63,9%. Keterikatan yang terjadi sudah menunjukkan setidaknya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kedua variabel.

Persentase hasil dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang didapat sebesar 40,8%. Hasil ini membuktikan bahwa sebanyak 40,8% kinerja karyawan disebabkan karena lingkungan kerjanya. Beberapa persen sisanya disebabkan oleh hal lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, apresiasi, budaya kerja, dan sebagainya yang memang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Penelitian ini juga mampu mengidentifikasi faktor lingkungan kerja yang mungkin berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan, seperti kenyamanan dan juga kepemimpinan. Dua hal tersebut dikatakan berkontribusi besar dikarenakan mengalami kontak langsung kepada karyawan. Konteks kenyamanan di sini sangat luas, namun karena kenyamanan inilah mampu menghasilkan kualitas kerja karyawan yang maksimal. Begitu juga dengan faktor kepemimpinan, seorang pemimpin memegang penuh andil dalam suatu organisasi. Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang telah membuktikan bahwa kepemimpinan yang baik adalah yang bisa menjadi contoh kepada karyawannya, bertanggung jawab dalam kepemimpinannya, serta mampu mengkomunikasikan hal-hal dengan baik.

Penelitian ini melihat pengembangan terhadap jenis lingkungan kerja fisik dan non fisik di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang. Peneliti menemukan jenis lingkungan kerja fisik di mana beberapa ruangan ada yang belum tertata dengan apik, serta pencahayaan pada ruang kerja yang kurang mencukupi. Hal ini dibuktikan dari beberapa pernyataan tidak langsung hasil kuesioner yang dilakukan oleh karyawan Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang. Namun dibalik itu, fasilitas pendukung yang ada sudah sangat memadai dan mencukupi, ditunjukkan dengan adanya CCTV yang berfungsi secara bagus, perangkat

kantor yang juga layak, teknologi yang memadai, kebersihan serta kerapian yang juga sangat terjaga, dan lain-lain. Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga turut terlihat ada pengembangan, di mana adanya budaya kerja yang terbilang positif, komunikasi yang berjalan dengan baik, serta adanya apresiasi dalam kerja. Namun juga, peneliti menemukan bahwa pengembangan karier dan pelatihan yang dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang ini terbilang masih kurang. Hal ini dikarenakan pengembangan dan pelatihan yang dipakai hanya melalui pelatihan yang tersedia melalui pusat. Jadi, perlu pengembangan dan pelatihan dengan inovasi baru guna memberikan pendekatan yang lebih maksimal kepada karyawan. Dari ada pengembangan dengan inovasi baru ini harapannya dapat memberikan motivasi kepada para karyawan dan menumbuhkan rasa saling memiliki antar rekan kerja.

Fasilitas yang nyaman dalam bekerja memberikan keleluasaan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, seperti penerangan yang cukup (tabel 1 nomor pernyataan X1 dan X2), ventilasi yang berfungsi sehingga bisa menghasilkan udara yang baik (tabel 1 nomor pernyataan X4, X5, dan X6), tatanan dan dekorasi ruangan (tabel 1 nomor pernyataan X7, X8, dan X9), serta lingkungan yang nyaman dan aman (tabel 1 nomor pernyataan X11 dan X12). Dalam praktiknya, lingkungan kerja berjalan beriringan dengan kepemimpinan suatu organisasi. Fasilitas dan akomodasi yang memadai saja tidaklah cukup untuk memenuhi banyak ekspektasi karyawan. Dalam penelitian ini mendapati bahwa karyawan merasa senang akan adanya arahan dan dukungan dari atasan seperti yang ditunjukkan pada tabel 1 nomor pernyataan X17 dengan tingkat valid nilai  $r$  hitung sebesar 0,645. Hal ini memberikan dampak langsung pada kinerja yang inisiatif dan keandalan para karyawan. Seorang pemimpin yang diharapkan banyak karyawan adalah yang bisa berlaku adil dan memberikan hak karyawan sebagaimana mestinya. Dalam pemberian hak seperti penghargaan karyawan dilakukan rutin oleh Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang setiap bulannya. Sejalan dengan salah satu prinsip Islam *muhaddah* (kesatuan), yang berhubungan langsung dengan lingkungan sekitar.

Pada tabel 8 analisis korelasi, secara tidak langsung dapat menjelaskan bahwa lingkungan kerja Islam turut berkontribusi dalam memberikan dampak pada hasil kerja karyawan. Sebagaimana dalam Al-Quran dijelaskan pada surah Al-Qashash ayat 77, yang artinya "*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu lupakan bagianmu dari (kenikmatan) dunia*". Sejak manusia diciptakan sejatinya telah tertanam tentang lingkungan kerja, di mana bekerja menjadi bagian yang ada di dunia, namun di dalamnya tetap harus disertakan keseimbangan tentang akhirat. Dalam hal ini sangat dibutuhkan lingkungan kerja Islam guna menjadi pengingat dan penyemangat dalam setiap kegiatan. Apabila dalam bekerja diniatkan sebagai bentuk ibadah, maka akan menghasilkan keikhlasan di dalamnya. Pernyataan yang digunakan dalam mengukur pengaruh lingkungan kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten

Semarang, menunjukkan adanya keikhlasan para karyawan dalam bekerja. Terbukti dengan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan, mayoritas karyawan memiliki rasa keikhlasan dan menunjukkan bentuk amanah atau rasa tanggung jawab dalam bekerja hal ini terlihat pada tabel 2 nomor pernyataan Y11 dengan tingkat valid  $r$  hitung sebesar 0,706. Tidak hanya itu, para karyawan juga memiliki jiwa yang ihsan, yaitu memberikan hasil yang terbaik dan rela berkorban saat melakukan pekerjaan.

Uji regresi linier sederhana pada tabel 9, 10, dan 11 memberikan penjelasan bahwa lingkungan kerja secara relevan dan terbukti menunjukkan adanya dampak akan kinerja karyawan. Lingkungan kerja Islam apabila diterapkan secara bertahap dan pengelolaannya tepat, akan menghasilkan hal yang serupa. Terlihat dalam uji validitas pada tabel 1 dan 2, dan uji reliabilitas pada tabel 4 dan 6. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja Islam bisa dikatakan absolut dalam memberikan pengaruh pada organisasi/ perusahaan khususnya lembaga Islam. Penguatan lingkungan kerja Islam harus didukung oleh semua aspek dan tidak hanya melalui karyawannya, perlu dilakukan pendekatan yang juga menunjang akan hal tersebut. Separuh hasil dari uji signifikansi hubungan linear terdapat lingkungan kerja Islam dan kinerja karyawan Islam di dalamnya. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai- nilai Islam dalam lingkungan kerja seperti keadilan, keikhlasan, dan ihsan maka akan meningkatkan produktivitas karyawannya. Selaras dengan prinsip Islam yang merupakan bentuk dari ibadah dan ikhtiar dalam mencapai keberkahan. Hal ini juga sejalan dengan nilai budaya organisasi Kementerian Agama Republik Indonesia yaitu PRIMA, yang terdiri dari lima nilai budaya yakni Profesional, Responsif, Integritas, Melayani, dan Akurat.

Sebesar 40,8% hasil kinerja karyawan disebabkan karena lingkungan kerjanya. Pada tabel 9 dijelaskan bahwa sebanyak 26,6% kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan setiap 1% kenaikan nilai lingkungan kerja. Hasil kerja karyawan menunjukkan adanya sebab- akibat yang relevan terutama dalam era teknologi seperti sekarang. Kinerja yang disiplin, inisiatif yang tinggi, andal dalam banyak hal, memiliki kepribadian yang baik, serta kerja sama yang bagus dalam bekerja merupakan hasil yang didapat karena timbal balik dari perusahaan atau organisasi. Kerja sama karyawan di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang, terbilang sangat bagus, terlihat pada tabel 2 nomor pernyataan Y10 di mana hasil valid  $r$  hitung sebesar 0,680. Dari hal ini dapat dilihat bahwa hasil penelitian ini mendukung prinsip yang dikemukakan oleh Hartono, dkk tentang keseimbangan, keadilan, dan tanggung jawab dalam kehidupan kerja.

#### **4. SIMPULAN**

Hasil akhir dari penelitian ini, didapat bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak positif akurat terhadap kinerja karyawan. Sebab ditunjukkan oleh nilai koefisien regresinya sebanyak 0.266 dengan nilai keakuratan 0.000 (Sig. < 0.05) berarti signifikan. Model dari regresi yang

dihasilkan ini dapat menjelaskan 40,8% inovasi dalam kinerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja, kemudian selebihnya disebabkan karena hal lain yang tidak dijelaskan pada aspek penelitian. Pada penelitian ini berhasil menjawab maksud diadakannya penelitian, yaitu guna membuktikan adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang.

Hasil penelitian ini menambah referensi nyata mengenai keterkaitan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dalam konteks organisasi pemerintah khususnya kelembagaan Islam. Kontribusi keilmuan yang dilakukan yaitu pengembangan teori lingkungan kerja fisik (dengan pendekatan interdisipliner) dan lingkungan kerja non fisik. Temuan ini mendukung teori-teori motivasi kerja yang menekankan pentingnya faktor lingkungan kerja dalam memengaruhi performa karyawan. Hasil penelitian dapat digunakan oleh manajemen Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, seperti memastikan keadaan kerja yang kondusif, menyediakan fasilitas yang lebih baik, dan menciptakan hubungan kerja yang seimbang. Penelitian ini memberikan panduan praktis tentang area yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk merancang kebijakan peningkatan kualitas kerja karyawan, seperti pelatihan tentang efektivitas kerja dan program pengembangan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Lingkungan kerja sudah disinggung sejak manusia diciptakan. Peran lingkungan kerja dalam Islam juga mempengaruhi banyak proses kegiatan antar manusia. Lingkungan kerja yang dikelilingi dengan nilai Islam yang baik maka akan menghasilkan bentuk kerja yang juga baik. Dalam Islam sudah menunjukkan adanya perkembangan manajemen termasuk di dalamnya membahas lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan. Banyak ayat dan hadis yang juga sudah menjelaskan terkait lingkungan kerja maupun kinerja karyawan, bagaimana Allah SWT., juga turut andil dalam setiap kegiatan yang kita lakukan.

Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang banyak menerapkan sifat baik kepada sesama manusia, berlaku seadil mungkin dalam bekerja dan menerapkan aktivitas manajemen yang baik serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Keterbatasan penelitian ini dikarenakan hanya melibatkan sampel yang relatif kecil dan terbatas pada karyawan Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Semarang, sehingga hasilnya belum tentu bisa digeneralisasi ke instansi pemerintah lainnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah rendahnya nilai koefisien determinasi yang disebabkan penggunaan satu variabel. Penelitian ini hanya berfokus pada lingkungan kerja Islam sebagai faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan terdapat faktor lainnya seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, penghargaan, dan lain-lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Saran yang diberikan untuk penelitian setelahnya, dapat memakai sampel yang jumlahnya lebih banyak serta mencakup wilayah yang lebih lebar untuk meningkatkan generalisasi temuan. Memasukkan variabel

tambahan seperti motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Menggabungkan pendekatan kualitatif untuk mendalami pengalaman dan persepsi individu terkait lingkungan kerja. Saran untuk lembaga, bisa mempertahankan lingkungan kerja yang sudah ada dan meningkatkan yang masih kurang seperti beberapa ruang kerja yang mungkin masih terbatas. Dapat memperhatikan pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia secara mendalam. Menerapkan lingkungan kerja Islam pada beberapa aspek, serta dapat meningkatkan keterikatan karyawan lewat *internal bonding* guna tetap menjaga silaturahmi di luar kantor antar karyawan.

## REFERENSI

- Abdullah, M. A. (2015). *Berkorban Untuk Kemajuan Bangsa dan Peradaban*. [https://digilib.uin-suka.ac.id/17263/2/M.%20Amin%20Abdullah%20Khutbah%20idul%20Oadha%20\(baru\)%2C%20Istiqlal%2C%2024%20September%20%202015.pdf](https://digilib.uin-suka.ac.id/17263/2/M.%20Amin%20Abdullah%20Khutbah%20idul%20Oadha%20(baru)%2C%20Istiqlal%2C%2024%20September%20%202015.pdf)
- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *Remik*, 6(4), 864–874. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11872>
- Al-Qur'an [60]:8*. (n.d.). <https://Quran.Nu.or.Id/al-Mumtahanah/8>. Retrieved December 11, 2024, from <https://quran.nu.or.id/al-mumtahanah/8>
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Yuniati, I., Putranto, P., Wulandari, S., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Pradina Pustaka.
- Anggraeni, S., & Cahyono, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Nada Surya Tunggal). *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 5(1), 1–12.
- Anugrahadi, Y. D., & Prasetyo, A. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan Pelatihan Islam Pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(11), 2252–2271.
- Arifianto, T. (2023). Paradigma Workplace Management Pada Lembaga Dakwah. *TANZHIM: Jurnal Dakwah Terprogram*, 1(1), 41–62. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i1.19425>
- Asra, M. (2021). Manajemen Dalam Islam (Paradigma Manajemen Dalam al-Qur'an-ah-Sunnah). *Al Idarah*, 2(2), 13.
- Berenson, M. L., Levine, D. M., Szabat, K. A., & Stephan, D. F. (2020). *Basic Business Statistics Concepts And Applications* (14th ed.). Pearson Education.

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani, Ed.; 1st ed.). CV. Pena Persada.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi* *JBE*, 6(2), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Febiyanta, S. D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai. *Youth & Islamic Economic Journal*, 04(1), 16.
- Hartono, B. D., Sarji, & Sari, A. W. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial Di Pt Telkom Indonesia Pada Unit Digital Operation And Assurance Dengan Pengembangan Karir Dalam Perspektif Ilmu Islam. *Ar Rasyid Journal of Islamic Studies*, 2, 21–28. <https://jurnal.staimi.ac.id/index.php/arrasyiid/>
- Hasanah, U. (2022). Implementasi Nilai-Nilai Keikhlasan dan Kesederhanaan Dalam Membentuk Karakteristik Santri. *NIHAIYYAT: Journal of Islamic Interdisciplinary Studies*, 1(1), 29–42. <https://ejournal.tmi-al-amien.sch.id/index.php/nihaiyyat/index>
- Hidayah, N., Rosidi, A. R., & Shofiyani, A. (2023). Konsep Ikhlas Menurut Imam Al-Ghazali Dan Relevansinya Terhadap Tujuan Pendidikan Agama Islam. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 12(2). <https://doi.org/10.54437/juw>
- Jumang, S. H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa* [Universitas Muhammadiyah Makassar]. [https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23\\_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER\\_web.pdf](https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf)
- Junianto, H. M., Maroah, S., & Mochklas, M. (2021). Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pt. Azka Mulia International. *Improvement*, 1(2), 2021.
- Khaeruman, & Tabroni. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akutansi*, 3(2), 552–560. <https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/2789/2308>
- Khairiah, P. S., & Revida, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan. *Kybernology Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Administrasi Publik*, 2(1), 139–149. <https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/download/103/57>
- Kulsum, U., & Indrarini, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 6(1), 95–101.

- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Pandiva Buku.
- Latiftaria, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur*. UIN Sunan Ampel.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga. <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/>
- Maghfur, I. (2017). Manajemen Islam: Ruang Lingkup, Kajian dan Perkembangan Ilmu Manajemen Islam di Indonesia. *Malia: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1). <http://yudharta.ac.id/jurnal/index.php/malia>
- Mubarak, Z. (2015, November). *Anjuran Islam tentang Etos Kerja dan Profesionalisme*. NU Online. <https://nu.or.id/khutbah/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme-5E1Uf>
- Mutiara Savitri, F., Uswatun Hasanah, A., Madya Fasa, A., & Lie Mahesti, S. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16–29.
- Nasution, F. (2019). Konsep Dasar Manajemen Islam. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidempuan*, 1(2). <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/Tadbir>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (1st ed.). Sibuku Media. [www.sibuku.com](http://www.sibuku.com)
- Prasojo, Z. H., & Marliah. (2020). Nilai Kebersamaan Pada Tradisi Belalle' Diaspora Melayu Sambas. *Dialektika: Jurnal Pemikiran Islam Dan Ilmu Sosial*, 13(01), 53–63.
- Priadana, M. S., & Sunarsih, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Pascal Books.
- Prihatiningtyas, S., Hakim, L., Niswah, U., & Fatoni, A. (2022). Peningkatan Keterampilan SDM dalam Rangka Menunjang Program Destinasi Wisata Mina Politan. *Jurnal Empower: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 7(2), 248–261.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Rahma, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kab. Aceh Selatan. In *Manajemen*. UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Rahman, T. M. A. (n.d.). *Balasan Hasil Kinerja Berdasarkan Ayat Dalam Al-Qur'an*.
- Rezaei, F., Khalilzadeh, M., & Soleimani, P. (2021). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. *Advances in Human-Computer Interaction*, 2021(1), 1–16. <https://doi.org/10.1155/2021/8857572>

- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). DEEPUBLISH.
- Safri, H. (2017). Manajemen dan Organisasi Dalam Pandangan Islam. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2, 154–166.
- Sakdiah. (2014). Karakteristik Manajemen Organisasi Islam. *Al Bayan*, 20(29), 59–78.
- Salabi, A., Ode, H., Syafri, M., Yuwono, A., & Sulastri, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 08(02).
- Sari, D. M. (2017). *Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Jakarta Bsd)*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Silaen, N. R., Syamsuriyansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Public, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Karim, Ed.; 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Teguh Fitriyani, A. (2023). Nilai Kerja dan Etos Kerja dalam Islam. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(1), 252–261.
- Wai, F. I., Novita, D., Susanti, E., Normansyah, Utama, A. M., Yulianta, E., Rianda, D., Nggilu, R., Nasrip, M., & Anggreini, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Penerapan dalam Organisasi* (M. Nasrip, Ed.). PT. Adikarya Pratama Globalindo.
- Wibowo, A. (2017). *Epistemologi Hukum Islam: Bayani, Irfani dan Burhani*. <http://hdl.handle.net/123456789/4363>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Dalfian, Nurcahyani, S., Devriany, A., Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Rusdi, Wijayanti, D. R., Hidayat, A., Sjahrini, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian* (1st ed.). CV SCIENCE TECHNO DIRECT.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. Widiana, Ed.). <http://eprints.ubhara.ac.id/id/eprint/424>
- Zaini, A. (2015). Meneladani Etos Kerja Rasulullah SAW. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 3(1), 115–134.

- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *Istithmar: Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i2.8>
- Zulfikar, R., Permata Sari, F., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Budi Kusumawardhani, O., Mutiah, R., Indrakusuma Linggi, A., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode Dan Praktik)*. Widina Media Utama.