

Determinan Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu: Peran Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Islami, dan Komitmen Organisasi

Rangga Augusta Pratama, Ulil Amri*

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

E-mail: ulilamri_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja Islami, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada SIT Insan Mandiri Cendekia Kota Palembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 120 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 92 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -0,894$; $p = 0,374$). Lingkungan kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,040$; $p = 0,044$), sedangkan komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 4,720$; $p < 0,001$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F = 25,364$ dan $p < 0,001$. Nilai R^2 sebesar 0,464 menunjukkan bahwa 46,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan lingkungan kerja berlandaskan nilai-nilai Islam dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional; lingkungan kerja Islami; komitmen organisasi; kinerja karyawan; sekolah Islam terpadu

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan individu dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam perspektif perilaku organisasi, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual, tetapi juga merupakan hasil interaksi antara individu, kelompok, kepemimpinan, dan lingkungan organisasi. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa *organizational behavior* mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku manusia dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Kerangka tersebut relevan untuk menjelaskan kinerja karyawan dalam organisasi pendidikan.

Pada lembaga pendidikan, kinerja karyawan memiliki posisi strategis karena kualitas pelayanan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh proses pembelajaran, tetapi juga oleh kualitas guru, tenaga kependidikan, manajemen, dan sistem organisasi. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta perilaku dalam melaksanakan tanggung jawab organisasi (Robbins & Judge, 2020; Wibowo, 2021). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan membutuhkan pengelolaan faktor-faktor organisasional yang mampu menciptakan perilaku kerja produktif dan berkelanjutan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, memberikan stimulasi intelektual, serta memperhatikan kebutuhan pengembangan individual bawahannya. Bass dan Riggio (2006) menyebutkan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Pemimpin transformasional diharapkan mampu mendorong anggota organisasi melampaui kepentingan individual untuk mencapai tujuan bersama. Northouse (2012) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki orientasi terhadap perubahan dan kepentingan bersama.

Meskipun secara teoritis kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja, hasil penelitian empiris belum menunjukkan kesimpulan yang seragam. Beberapa penelitian menemukan adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, sementara penelitian lainnya memperoleh hasil yang tidak signifikan. Murniawati dan Achmad (2024), misalnya, menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja.

Dalam konteks lembaga pendidikan berbasis Islam, faktor lain yang menjadi penting adalah lingkungan kerja Islami. Lingkungan kerja Islami tidak terbatas pada kondisi fisik tempat kerja, tetapi mencakup penerapan nilai amanah, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, saling menghormati, serta hubungan sosial yang sesuai dengan prinsip Islam. Junianto et al. (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja Islami dapat tercermin melalui penerapan nilai Islam, karakteristik organisasi yang Islami, dan hubungan sosial kerja yang dibangun berdasarkan prinsip-prinsip Islam.

Lingkungan organisasi yang berlandaskan nilai Islam berpotensi membentuk sikap dan perilaku kerja positif karena pekerjaan tidak hanya

dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab dan ibadah. Dalam perspektif *organizational behavior*, nilai dan norma organisasi dapat memengaruhi kedisiplinan, tanggung jawab, loyalitas, kerja sama, dan pada akhirnya kinerja karyawan. Penelitian Triana Julianti et al. (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian terdahulu yang dikaji dalam naskah awal juga menunjukkan adanya hasil yang berbeda sehingga hubungan tersebut masih relevan untuk diuji kembali dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Research gap mengenai ketiga variabel memang menjadi landasan utama penelitian dalam naskah sumber.

Faktor berikutnya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keterikatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang tercermin melalui kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan, menerima nilai dan tujuan organisasi, serta memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan bersama. Sulistiawan et al. (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi menggambarkan hubungan psikologis antara individu dan organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki loyalitas, rasa memiliki, dan kemauan lebih kuat untuk memberikan hasil kerja optimal.

Objek penelitian ini adalah SIT Insan Mandiri Cendekia Kota Palembang, sebuah lembaga pendidikan Islam terpadu yang membawa nilai keislaman sebagai bagian dari identitas organisasinya. Observasi awal pada penelitian menunjukkan masih ditemukannya variasi kedisiplinan, penurunan motivasi sebagian karyawan, keterbatasan inovasi guru dan staf, serta perbedaan semangat kerja antarkaryawan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep teoritis mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja Islami dan komitmen organisasi dengan kondisi kinerja aktual organisasi.

Berdasarkan *research gap* dan kondisi empiris tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis: (1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh lingkungan kerja Islami terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; dan (4) pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja Islami, serta komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan SIT Insan Mandiri Cendekia Kota Palembang. Tujuan tersebut konsisten dengan rumusan penelitian pada naskah sumber.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, yaitu penelitian yang ditujukan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri atas kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja Islami (X2), dan

komitmen organisasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Penelitian dilaksanakan pada SIT Insan Mandiri Cendekia Kota Palembang. Populasi penelitian berjumlah 120 karyawan, yang mencakup guru dan staf lembaga. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5%, sehingga diperoleh 92,31 dan ditetapkan menjadi 92 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu memberikan peluang kepada anggota populasi untuk terpilih sebagai responden tanpa mempertimbangkan strata tertentu.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner melalui Google Form maupun kuesioner berbasis kertas. Instrumen menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai dengan 5 = sangat setuju. Kepemimpinan transformasional diukur melalui karisma, motivasi inspirasional, stimulasi, dan perhatian individual. Lingkungan kerja Islami meliputi penerapan nilai-nilai Islam serta karakter organisasi yang Islami. Komitmen organisasi meliputi kesetiaan, inisiatif, dan kebanggaan terhadap organisasi. Kinerja karyawan diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

Analisis data dilakukan dengan SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2021).

Model empiris penelitian dapat dinyatakan sebagai:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

dengan Y adalah kinerja karyawan, X1 kepemimpinan transformasional, X2 lingkungan kerja Islami, X3 komitmen organisasi, α konstanta, β koefisien regresi, dan ε error term.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Penelitian berhasil memperoleh data dari 92 responden. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 26 responden atau 28,3% adalah laki-laki dan 66 responden atau 71,7% adalah perempuan. Berdasarkan usia, kelompok 23–28 tahun mendominasi dengan 58 responden atau 63%, disusul usia 29–34 tahun sebanyak 23 responden atau 25%. Dengan demikian, karakteristik responden penelitian didominasi karyawan perempuan dan kelompok usia relatif muda.

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Seluruh indikator penelitian memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2050 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha untuk kepemimpinan transformasional sebesar 0,909, lingkungan kerja Islami sebesar 0,904, komitmen organisasi sebesar 0,890, dan kinerja karyawan sebesar 0,963. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Nilai VIF kepemimpinan transformasional sebesar 2,820, lingkungan kerja Islami sebesar 3,046, dan komitmen organisasi sebesar 2,093, yang menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan seluruh nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga model tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Parsial

Variabel	B	t	Sig.	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional	-0,18	-0,89	0,37	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja Islami	0,584	2,04	0,04	Positif dan signifikan
Komitmen Organisasi	1,093	4,72	0	Positif dan signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki nilai t sebesar -0,894 dengan signifikansi $0,374 > 0,05$ sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja Islami menghasilkan t sebesar 2,040 dengan signifikansi $0,044 < 0,05$ sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan. Komitmen organisasi memiliki t sebesar 4,720 dengan signifikansi $< 0,001$ sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji simultan menghasilkan nilai $F = 25,364$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja Islami, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai R^2 sebesar 0,464 dan *adjusted R²* sebesar 0,445. Hal tersebut menunjukkan bahwa sekitar 46,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja Islami, dan komitmen

organisasi, sementara sekitar 53,6% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian.

Diskusi

1. Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t sebesar $-0,894$ dengan $p = 0,374$ menunjukkan bahwa perubahan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional belum secara statistik diikuti perubahan kinerja.

Temuan ini menarik karena secara teoritis Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta perhatian individual. Dalam perspektif organizational behavior, kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor kelompok yang dapat memengaruhi perilaku anggota organisasi (Robbins & Judge, 2013).

Namun, tidak signifikannya hubungan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional belum menjadi faktor dominan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan SIT Insan Mandiri Cendekia. Kondisi ini dapat terjadi ketika sistem kerja, norma organisasi, komitmen individu, serta karakter lingkungan organisasi memiliki pengaruh lebih langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan dibandingkan persepsi terhadap gaya kepemimpinan.

Temuan ini sejalan dengan Murniawati dan Achmad (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Naskah penelitian juga menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan pada objek penelitian.

Implikasinya, pengembangan kepemimpinan pada SIT Insan Mandiri Cendekia tetap penting, tetapi strategi peningkatan kinerja tidak seharusnya hanya mengandalkan perubahan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan perlu diterjemahkan ke dalam kebijakan kerja, pemberian dukungan, pemberdayaan, evaluasi kinerja, serta sistem organisasi yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan.

2. Lingkungan Kerja Islami dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t = 2,040$ dan $p = 0,044$. Temuan tersebut berarti semakin baik penerapan lingkungan kerja berdasarkan nilai-nilai Islam, semakin baik pula kecenderungan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja Islami merupakan lingkungan organisasi yang memasukkan nilai kejujuran, amanah, tanggung jawab, keadilan, ukhuwah, dan saling menghormati dalam aktivitas kerja. Junianto et al. (2021) menjelaskan

bahwa lingkungan kerja Islami dapat tercermin melalui penerapan nilai Islam, karakter perusahaan yang Islami, serta hubungan sosial kerja yang sesuai nilai-nilai Islam.

Temuan penelitian sejalan dengan perspektif *organizational behavior*. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa lingkungan organisasi dapat membentuk sikap dan perilaku individu. Nilai-nilai yang diterapkan secara konsisten menjadi norma perilaku yang pada akhirnya mendorong kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan kualitas penyelesaian pekerjaan.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Triana Julianti et al. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks SIT Insan Mandiri Cendekia, temuan tersebut memiliki relevansi yang lebih kuat karena identitas organisasi sebagai lembaga pendidikan Islam menjadikan nilai-nilai Islam bukan hanya atribut organisasi, melainkan bagian dari sistem dan aktivitas kerja sehari-hari. Pembahasan dalam naskah sumber menempatkan lingkungan Islami sebagai kombinasi aspek fisik, sosial, etis, dan spiritual organisasi.

Dengan demikian, organisasi perlu menjaga konsistensi penerapan amanah, kejujuran, kedisiplinan, keadilan, tanggung jawab, saling menghormati, dukungan terhadap aktivitas ibadah, serta hubungan kerja harmonis. Lingkungan Islami yang terinternalisasi dapat menjadi mekanisme organisasional dalam membentuk perilaku kerja positif.

3. Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi menghasilkan t sebesar 4,720 dengan signifikansi $< 0,001$, sehingga menjadi variabel yang secara statistik memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan dalam model penelitian.

Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi tidak hanya menjalankan pekerjaan karena tuntutan formal, tetapi juga memiliki rasa memiliki, loyalitas, penerimaan terhadap tujuan organisasi, serta kemauan mempertahankan hubungan dengan organisasi. Sulistiawan et al. (2021) memandang komitmen sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat kesetiaan, keterlibatan, inisiatif, dan kebanggaan karyawan terhadap SIT Insan Mandiri Cendekia, semakin besar kecenderungan mereka untuk memberikan kinerja optimal. Hal ini dapat terjadi karena karyawan dengan komitmen tinggi memiliki motivasi intrinsik untuk menjaga kualitas pekerjaannya serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian sejalan dengan Wakhid Sutarto et al. (2025), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran dalam meningkatkan

kinerja pegawai. Hasil penelitian sumber juga menegaskan bahwa komitmen yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan berupaya memberikan hasil optimal.

Implikasinya, pengelola SIT Insan Mandiri Cendekia perlu meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan melalui kejelasan visi organisasi, penghargaan terhadap kontribusi, kesempatan mengembangkan diri, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta sistem organisasi yang adil.

4. Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja Islami, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F = 25,364$ dan $p < 0,001$. Artinya, meskipun kepemimpinan transformasional secara parsial tidak signifikan, kombinasi ketiga faktor tetap membentuk model yang mampu menjelaskan kinerja karyawan secara signifikan.

Nilai R^2 sebesar 0,464 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan 46,4% variasi kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fenomena multidimensional. Selain ketiga faktor penelitian, masih terdapat faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, kompetensi, budaya organisasi, beban kerja, pengembangan karier, dan sistem penghargaan yang berpotensi menjelaskan bagian variasi kinerja yang belum tercakup dalam model.

Secara konseptual, temuan tersebut mendukung *Organizational Behavior Theory* yang menempatkan perilaku dan kinerja sebagai hasil interaksi antara faktor individu, kelompok, dan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pada lembaga pendidikan Islam sebaiknya menggunakan pendekatan terintegrasi yang tidak hanya mengembangkan pemimpin, tetapi juga memperkuat lingkungan kerja dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja Islami dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SIT Insan Mandiri Cendekia Kota Palembang. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu menjelaskan 46,4% variasi kinerja. Kesimpulan tersebut konsisten dengan hasil akhir pada naskah penelitian.

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pada lembaga pendidikan Islam membutuhkan penguatan lingkungan organisasi yang menginternalisasikan nilai amanah, kejujuran, keadilan, tanggung jawab,

kedisiplinan, dan saling menghargai, serta pengembangan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Penerapan kepemimpinan transformasional perlu diarahkan pada tindakan yang lebih konkret sehingga visi, inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual dapat diterjemahkan menjadi perilaku dan hasil kerja.

Penelitian ini terbatas pada satu lembaga dengan 92 responden sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian berikutnya disarankan memperluas objek pada beberapa sekolah Islam terpadu dan memasukkan variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi, atau *Islamic work ethics*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., & Afriyeni. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi dan person organizational fit terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 118–138.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irayani, I., Melvani, F. N., Azrin, A., & Mikial, M. (2025). Behavioral theory and organizational culture: The interplay of transformational leadership, team dynamics, and motivation in driving change at Tridianti University of Palembang. *The Eastasouth Management and Business*, 3(2), 220–229.
- Junianto, M. H., Maroah, S., & Mochklas, M. (2021). Peranan lingkungan kerja Islami dalam peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Azka Mulia International. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 8.
- Murniawati, A., & Achmad, N. (2024). The effect of transformational leadership, organizational culture, and work life balance on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6), 2397–2406.
- Northouse, P. G. (2012). *Leadership*. SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiawan, A., Sari, E. Y. D., & Situmorang, N. Z. (2021). Validitas dan reliabilitas konstruk komitmen organisasi dengan pendekatan confirmatory factor analysis (CFA). *Psikostudia*, 10(1), 61–68.

- Terressa, S. A., & Simarmata, N. I. P. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan di PT. Toba Pulp Lestari. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 445–460.
- Triana Julianti, Moh Mukhsin, & Ahyakudin. (2025). Pengaruh etika kerja Islami, motivasi kerja Islami dan lingkungan kerja Islami terhadap kinerja karyawan. *10*(204), 4001–4020.
- Wakhid Sutarto, Guswandi, & Tatag Herbayu L. (2025). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jawa Timur. *13*(3), 234–245.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (Edisi 6). Rajawali Pers.