

**PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH YAPIKA**

**Misbakhul Ilham**

Program Studi Manajemen, Universitas Putra Bangsa

E-Mail : misbakhulilham86@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja islami, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja guru Madrasah Yapika. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 62 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan kuisisioner berdasarkan skala likert yang sudah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS 22 for windows*. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel budaya kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Yapika. Variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Yapika. Variabel karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Madrasah Yapika. Variabel budaya kerja islami, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu berpengaruh bersama-sama secara simultan terhadap kinerja Guru Madrasah Yapika. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel budaya kerja islami, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu sebesar 54,9 % dan sisanya 45,1 % variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Individu.

**Abstract**

*This study was conducted to determine the effect of islamic work's culture, non phisical work environment and individual characteristic on Teacher's Performance of Madrasah Yapika. The data used in this study is primary data. This study used 62 respondents as research samples drawn based on saturated sampling. Collecting data using a questionnaire based on a Likert scale that has been modified with 4 scales. The data analysis method used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22 for windows. The result of the study based on t-test showed that the variable of the islamic work's culture has no effect on teacher's performance of Madrasah Yapika. Non phisical work environment has no effect on teacher's performance of Madrasah Yapika. individual characteristic had a significant effect on teacher's performance of Madrasah Yapika. The variable of islamic work's culture, non phisical work environment and individual characteristic together have a significant effect on teacher's performance of Madrasah Yapika. The result of testing the coefficient by variables of islamic work's culture, non phisical work environment and individual characteristic by 54,9 % and the remaining 45,1 % of teacher's performance variable are influenced by variables outside this research model.*

**Keywords:** *islamic work's culture, non phisical work environment and individual characteristic.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan sebuah faktor penentu dari kemajuan suatu bangsa. Bangsa yang ingin memenangkan persaingan di era globalisasi ini harus mampu meningkatkan mutu sumber daya manusia. Begitu juga dengan sebuah instansi atau organisasi, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka banyak hal ataupun faktor yang perlu diperhatikan seperti kondisi dari lingkungan kerja, karakter dari individu itu sendiri dan juga kepemimpinan, terlebih lagi dimasa pandemi seperti sekarang ini yang banyak membuat karyawan merasa tertekan dengan keadaan yang tidak dapat diprediksi.

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat terpisahkan satu sama lain yang mana karyawan merupakan penggerak dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Apabila karyawan sebuah organisasi memiliki kualitas dan kinerja yang tinggi, maka laju dari organisasi akan berjalan dengan baik dan lancar sehingga akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan dari organisasi tersebut dan dari kualitas kinerja karyawannya.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang sifatnya formal, non formal dan informal, dimana pendiriannya dilakukan oleh negara maupun swasta dengan tujuan untuk memberikan pengajaran, mengelola dan mendidik para murid melalui bimbingan yang diberikan oleh para pendidik atau guru. Sekolah adalah organisasi yang memiliki unsur seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik, staff, dan peserta didik, yang mana unsur tersebut saling berhubungan dalam rangka mencapai tujuan dari sekolah. Ada juga unsur sarana dan prasarana seperti fasilitas dan finansial sekolah yang menunjang berjalannya kegiatan di sebuah sekolah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jenjang dalam pendidikan dibedakan menjadi pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Adapun bentuk dari pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar (SD) dan Ibtidaiyah (MI), atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat sedangkan bentuk pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), atau bentuk lain yang sederajat, serta pendidikan tinggi yang berbentuk perguruan tinggi.

Sekolah memiliki fungsi untuk memberikan pengajaran kepada para peserta didik sehingga menjadi individu yang berguna bagi dirinya sendiri dan lingkungannya, memberikan keterampilan dasar yang diajarkan antara lain seperti kemampuan belajar, menulis dan berhitung. Membentuk pribadi sosial yang mana peserta didik dibentuk menjadi individu yang dapat berinteraksi dan bergaul dengan sesamanya tanpa terhambat oleh adanya perbedaan. Itu semua dapat

terlaksana dengan adanya tenaga pendidik yang menjadi salah satu unsur penting yang ada didalam sekolah.

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kriteria guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam memberikan harapan dan keinginan semua pihak terutama untuk masyarakat yang telah mempercayakan anaknya untuk dididik dan dibina oleh sekolah dan guru.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja guru Madrasah Yapika semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat akreditasi B yang telah dicapai oleh Madrasah Yapika Kebumen dimana peran guru dan tenaga lainnya yang ikut berkontribusi dalam pencapaian tersebut. Prestasi yang dimiliki oleh Madrasah Yapika cukup baik hal tersebut bisa dilihat dari kejuaraan-kejuaraan yang telah diraih oleh Madrasah Yapika hal tersebut tidak lepas dari peran guru yang mengajar siswanya sehingga dapat meraih kejuaraan. Para guru mampu memajemen kelas yang diajarnya dengan baik, memahami betul mengenai kurikulum yang diajarkan oleh guru kepada muridnya. Peningkatan kinerja guru yang ada di Madrasah Yapika menjadi fenomena yang penting untuk diteliti. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru antara lain budaya kerja islami, lingkungan kerja non fisik, dan karakteristik individu.

Dibalik kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam operasinya, terdapat sumber daya manusia atau karyawan yang kinerjanya baik, hal ini karena karyawan tersebut dapat menjalankan budaya kerja diperusahaan dengan baik. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat.

Budaya pada tingkat ini adalah driver nyata untuk kinerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada perubahan

## *Pengaruh Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yapika*

budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah. Sama dengan halnya budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja para anggota organisasi tersebut. Budaya kerja yang baik memang sulit untuk dipertahankan oleh karyawan pada perusahaan. Dalam agama islam manusia ditentukan untuk berusaha dengan sebaik baiknya agar tercapai suatu tujuan yang halal. Pada tahap ini dengan dukungan budaya instansi, pegawai akan mencoba berusaha untuk menghasilkan prestasi terbaiknya, apalagi bila penerimaan hasil dilakukan dengan adil dan objektif.

Budaya kerja islami yang terdapat pada Madrasah Yapika yaitu para guru selalu bekerja dengan giat tetapi jangan pernah melupakan Allah SWT, meskipun dalam keadaan yang sangat sibuk, sholat tidak pernah dilupakan oleh guru di Madrasah Yapika. Madrasah Yapika menanamkan pemikiran bekerja adalah suatu bentuk ibadah yang bertujuan untuk sesama manusia. Guru selalu amanah dalam memegang tugasnya dalam mengajar, mereka mengajarkan mata pelajaran dengan baik kepada murid-muridnya sehingga murid memahami pelajaran yang di ajarkan oleh guru. Madrasah Yapika menerapkan suasana bekerja secara ikhlas, megajar dengan dasar keikhlasan hanya karena Allah SWT semata.

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan keinginan semua karyawan baik disekolah, perusahaan maupun yang lainnya. Lingkungan kerja merupakan menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Secara umum, lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja dilingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan guru, hal ini mempengaruhi kinerja guru sehingga prestasi belajar siswa menurun. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Karena lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi psikologi guru dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bahwa guru Madrasah Yapika merasa nyaman dengan lingkungan sekitar. Hubungan antar guru baik guru MI, MTS dan MA, para guru saling berhubungan dengan baik saling tegur sapa satu sama lain, menolong guru lain ketika terdapat masalah seperti ketika salah satu guru terlambat masuk kelas dikarenakan terdapat keperluan guru yang lain memberi tahu ke kelas yang diajar oleh guru yang terlambat masuk. Kepala sekolah juga memberikan contoh yang baik

kepada guru guru dan ramah terhadap guru guru sehingga membuat guru menjadi nyaman dan bekerja tanpa tekanan berlebihan. Melihat kondisi ini secara tidak langsung juga akan mempengaruhi kinerja dari guru Madrasah Yapika.

Kinerja dari tenaga pendidik dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari tenaga pendidik itu sendiri. Setiap tenaga pendidik memiliki karakteristik masing masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seseorang dengan yang lain. Adanya keberagaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya.. Karakteristik individu meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, dan pendapatan. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda.

Menurut Maslow dan Gibson, dkk dalam Syofiatul Hidayah (2021:55), menggambarkan karakteristik individu yang didefinisikan sebagai orang beraktualisasi diri mengenai: kemampuan mempersepsi orang dan kejadian kejadian dengan akurat, kemampuan melepaskan diri sendiri dari kekalutan kehidupan, orientasi masalah tugas, kemampuan untuk memperoleh kepuasan pribadi dari pengembangan pribadi dalam melakukan suatu hal yang berharga, kapasitas untuk mencintai dan mengalami kehidupan dengan cara yang sangat mendalam, ketertarikan pada tujuan seseorang sedang kerjakan, kreativitas yang tinggi dalam bekerja.

Guru Madrasah Yapika berasal dari berbagai daerah dan tempat yang berbeda dan memiliki karakter masing masing yang tentunya berbeda dari guru yang satu dengan yang lainnya. Umur dari guru Madrasah Yapika juga berbeda beda terdapat guru yang muda, terdapat juga guru yang sudah lebih berpengalaman. Meskipun dengan perbedaan itu guru-guru di Madrasah Yapika tetap bisa berhubungan dengan baik dan mampu membentuk kinerja yang baik antar guru. Sehingga sampai sekarang Madrasah Yapika mampu berkembang dengan pesat yang tadinya hanya mempunyai 3 Kelas untuk Madrasah Aliyah dan sekarang sudah bertambah dikarenakan semakin naiknya jumlah murid yang masuk ke Madrasah Yapika. Kualitas dari Madrasah Yapika juga semakin meningkat dapat dilihat dari prestasi yang diraih oleh Madrasah Yapika baik dari bidang pendidikan maupun diluar bidang pendidikan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru Madrasah Yapika semakin meningkat, hal ini diduga disebabkan oleh *budaya kerja islami, lingkungan kerja non fisik, dan karakteristik individu*. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Yapika?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Yapika?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Yapika?
4. Apakah budaya kerja islami, lingkungan kerja non fisik, dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Yapika?

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Budaya Kerja Islami**

Dalam budaya instansi dapat dibina suasana bekerja dengan ikhlas. Usaha yang diupayakan hanya karena Allah semata. Bekerja dilandasi keikhlasan, dapat mencegah SDM dari stress atau jenis emosi lainnya. Agama islam mengajarkan manusia untuk giat dalam bekerja. Namun dalam bekerja, harus sesuai dengan syariat agama dengan mengedepankan kejujuran, kedisiplinan dan keikhlasan. Bekerja adalah ibadah, selama apa yang dikerjakan adalah untuk tujuan yang baik dan benar.

Budaya kerja islami haruslah bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamika untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, peikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat alat tertentu dan sebagainya. Itulah yang dinamakan budaya kerja dalam perspektif islam. Budaya kerja islam berarti mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir, dan zikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan. Inti atau sumber inspirasi budaya islam adalah Al Quran dan Sunnah Rasulullah saw, yang diikat dalam satu kata yaitu akhlak.

Bekerja dengan sungguh-sungguh adalah syarat sebuah perubahan dan kemajuan yang diraih tanpa kerja keras adalah pengingkaran sunnatullah. "sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri." (QS. Ar-Ra'ad: 11). Dalam ayat lain diungkapkan, "Dan bahwa seorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang telah diusahakannya."(QS. Al-Najm: 39).

- A. Hubungan Individu dengan Allah
- B. Bekerja Adalah Ibadah
- C. Bekerja Dengan Cara Yang Halal
- D. Professionalisme
- E. Ramah Terhadap Lingkungan

### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu sebagai berikut.

- A. Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.
- B. Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi

- C. Sitem pemberian imbalan, (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- D. Perlakuan dengan baik, manusiawi tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin
- E. Ada rasa aman, dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
- F. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- G. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif

### **3. Karakteristik Individu**

Menurut Robbins (2012) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk dalam situasi kerja. Menurut Robbins yang dialihbahasakan oleh Molan (2010), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja dalam organisasi.

Indikator karakteristik individu dapat diketahui sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2010) yaitu :

- A. Kemampuan (*ability*)
- B. Minat (*interest*)
- C. Nilai (*value*)
- D. Sikap (*attitude*)

### **4. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Menurut Supardi (2014:73) yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator:

- A. kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- B. kemampuan melaksanakan pembelajaran
- C. kemampuan melakukan hubungan antar pribadi
- D. kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- E. kemampuan melaksanakan pengayaan
- F. kemampuan melaksanakan remedial

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder.

# Pengaruh Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yapika

Teknik pengumpulan data berupa observasi, studi pustaka dan kuesioner. Instrument atau alat pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini merupakan Guru Madrasah Yapika dengan

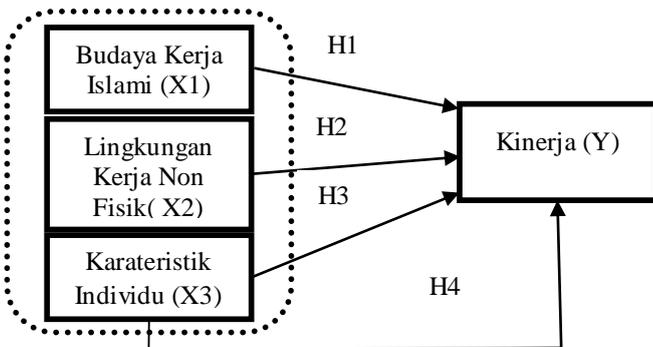
sampel penelitian berjumlah 62 orang. Teknik analisis berupa analisis deskriptif dan analisis statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis korelasi dengan menggunakan alat bantu berupa program aplikasi computer yaitu SPSS (Statistical Product and Services Solution) for windows versi 22.0

paling banyak pada rentang usia lebih dari 26-30 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 35,5%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	DIII	0	0%
2.	S1	50	80,6%
3.	S2	10	16,1%
4.	DLL	2	3,2%
Jumlah		62	100%

### MODEL EMPIRIS



Berdasarkan tabel diatas, bisa dilihat bahwa pendidikan guru terakhir yang mengajar di Madrasah Yapola paling banyak adalah pendidikan S1. Hal ini dikarenakan pendidikan terakhir seorang guru minimal S1.

### 4. Uji Validitas

#### A. Budaya Kerja Islami

No	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	status
1	Butir 1	0,645	0,2461	Valid
2	Butir 2	0,760	0,2461	Valid
3	Butir 3	0,771	0,2461	Valid
4	Butir 4	0,739	0,2461	Valid
5	Butir 5	0,714	0,2461	Valid
6	Butir 6	0,668	0,2461	Valid
7	Butir 7	0,411	0,2461	Valid
8	Butir 8	0,644	0,2461	Valid
9	Butir 9	0,799	0,2461	Valid

Semua item pertanyaan budaya kerja islami menunjukkan hasil bahwa nilai rhitung lebih besar rtabel. Butir 1 memiliki rhitung 0,645, butir 2 memiliki rhitung 0,760, butir 3 memiliki rhitung 0,771, butir 4 memiliki rhitung 0,739, butir 5 memiliki rhitung 0,714, butir 6 memiliki rhitung 0,668, butir 7 memiliki rhitung 0,411, butir 8 memiliki rhitung 0,644, dan butir 9 memiliki rhitung 0,799. Masing-masing item pertanyaan memiliki rhitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel budaya kerja islami dinyatakan valid.

#### B. Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,352	0,2461	Valid
2	Butir 2	0,284	0,2461	Valid
3	Butir 3	0,611	0,2461	Valid
4	Butir 4	0,776	0,2461	Valid

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	19	30,6%
2.	Perempuan	43	69,4%
Jumlah		62	100%

Berdasarkan tabel diatas, responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi dengan jumlah 43 responden, atau 69,4% dan 19 responden atau 30,6% dengan jenis kelamin laki-laki.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	20-25 tahun	11	17,7%
2.	26-30 tahun	22	35,5%
3.	31-35 tahun	8	12,9%
4.	36-40 tahun	6	9,7%
5.	41-50 tahun	13	21%
6.	>50 tahun	2	3,2%
Jumlah		62	100 %

Tabel 1 - Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa guru yang mengajar di Madrasah Yapika

*Pengaruh Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yapika*

5	Butir 5	0,454	0,2461	Valid
6	Butir 6	0,584	0,2461	Valid
7	Butir 7	0,766	0,2461	Valid
8	Butir 8	0,582	0,2461	Valid
9	Butir 9	0,811	0,2461	Valid
10	Butir 10	0,814	0,2461	Valid
11	Butir 11	0,892	0,2461	Valid

Semua item pertanyaan etika kerja islam menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung lebih besar rtabel. Butir 1 memiliki r hitung 0,352, butir 2 memiliki r hitung 0,284, butir 3 memiliki r hitung 0,611, butir 4 memiliki r hitung 0,776, butir 5 memiliki r hitung 0,454, butir 6 memiliki r hitung 0,584, butir 7 memiliki r hitung 0,766, butir 8 memiliki r hitung 0,582, butir 9 memiliki r hitung 0,811, butir 10 memiliki r hitung 0,814 dan butir 11 memiliki r hitung 0,892. Masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

**C. Karakteristik Individu**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,556	0,2461	Valid
2	Butir 2	0,672	0,2461	Valid
3	Butir 3	0,555	0,2461	Valid
4	Butir 4	0,731	0,2461	Valid
5	Butir 5	0,729	0,2461	Valid
6	Butir 6	0,808	0,2461	Valid
7	Butir 7	0,543	0,2461	Valid
8	Butir 8	0,699	0,2461	Valid
9	Butir 9	0,824	0,2461	Valid

Semua item pertanyaan motivasi kerja menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung lebih besar rtabel. Butir 1 memiliki r hitung 0,556, butir 2 memiliki r hitung 0,672, butir 3 memiliki r hitung 0,555, butir 4 memiliki r hitung 0,731, butir 5 memiliki r hitung 0,729, butir 6 memiliki r hitung 0,808, butir 7 memiliki r hitung 0,543, butir 8 memiliki r hitung 0,699 dan butir 9 memiliki r hitung 0,824. Masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel individual characteristic dinyatakan valid.

**D. Kinerja**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,546	0,2461	Valid
2	Butir 2	0,581	0,2461	Valid
3	Butir 3	0,618	0,2461	Valid
4	Butir 4	0,365	0,2461	Valid

5	Butir 5	0,477	0,2461	Valid
6	Butir 6	0,682	0,2461	Valid
7	Butir 7	0,637	0,2461	Valid
8	Butir 8	0,684	0,2461	Valid
9	Butir 9	0,682	0,2461	Valid
10	Butir 10	0,735	0,2461	Valid
11	Butir 11	0,437	0,2461	Valid

Semua item pertanyaan motivasi kerja menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung lebih besar rtabel. Butir 1 memiliki r hitung 0,546, butir 2 memiliki r hitung 0,581, butir 3 memiliki r hitung 0,618, butir 4 memiliki r hitung 0,365, butir 5 memiliki r hitung 0,477, butir 6 memiliki r hitung 0,682, butir 7 memiliki r hitung 0,637, butir 8 memiliki r hitung 0,684, butir 9 memiliki r hitung 0,682, butir 10 memiliki r hitung 0,735 dan butir 11 memiliki r hitung 0,437. Masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

**5. Uji Reabilitas**

No.	Variabel	r kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Kerja Islami	0,60	0,766	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,60	0,758	Reliabel
3	Individual Characteristic	0,60	0,767	Reliabel
4	Kinerja	0,60	0,748	Reliabel

Menunjukkan bahwa kuesioner untuk seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dilihat dari hasil koefisien cronbach's alpha yang bernilai > dari 0,60. Nilai cronbach's alpha untuk variabel budaya kerja islami sebesar 0,766, variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,758, variabel individual characteristic sebesar 0,767, dan variabel kinerja sebesar 0,748.

**6. Uji Asumsi Klasik**

**A. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameter s <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,98455948
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,075
	Negative	-,094

*Pengaruh Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yapika*

Test Statistic	,094
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

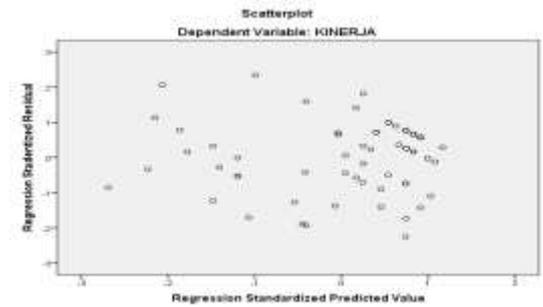
diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**B. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
BUDAYA KERJA ISLAMI	,791	1,264
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,522	1,915
INDIVIDUAL CHARACTERISTIC	,488	2,048

dapat dijelaskan bahwa *Colliniieritas Statistic* mempunyai angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10. Nilai VIF pada budaya kerja islami sebesar 1,264 tidak lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* pada budaya kerja islami sebesar 0,791 lebih besar dari 0,10. Nilai VIF pada lingkungan kerja non fisik sebesar 1,915 tidak lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* pada lingkungan kerja non fisik sebesar 0,522 lebih besar dari 0,10. Nilai VIF pada individual characteristic sebesar 2,048 tidak lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* pada individual characteristic sebesar 0,488 lebih besar dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

**C. Uji Heteroskedastisitas**



hasil output SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titiktitik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

**7. Uji Hipotesis**

**A. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,341	1,809		2,399	,020
BUDAYA KERJA ISLAMI	,002	,100	,002	,025	,980
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,192	,100	,229	1,929	,059
INDIVIDUAL CHARACTERISTIC	,659	,140	,579	4,706	,000

**1. Hubungan budaya kerja islami dan kinerja**

Hasil uji t pada Tabel IV-14 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel budaya kerja islami (X1) sebesar  $0,980 > 0,05$  dan hasil perhitungan angka  $t_{hitung}$  sebesar  $0,025 < t_{tabel} 2,00172$ . Hasil ini menyatakan bahwa budaya kerja islami tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja(Y), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

**2. Hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja**

*Pengaruh Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yapika*

Hasil uji t pada Tabel IV-14 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar  $0,059 > 0,05$  dan hasil perhitungan angka  $t_{hitung}$  sebesar  $1,929 < t_{tabel}$  2,00172. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

3. Hubungan individual characteristic terhadap kinerja

Hasil uji t pada Tabel IV-14 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel individual characteristic (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan angka  $t_{hitung}$  sebesar  $4,706 > t_{tabel}$  2,00172. Hasil ini menyatakan bahwa individual characteristic mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

B. Uji Simultan

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320,592	3	106,864	25,799	,000 <sup>b</sup>
	Residual	240,247	58	4,142		
	Total	560,839	61			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), INDIVIDUAL CHARACTERISTIC, BUDAYA KERJA ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$   $25,799 > t_{tabel}$  2,76 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

C. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 <sup>a</sup>	,572	,549	2,035

a. Predictors: (Constant), INDIVIDUAL CHARACTERISTIC, BUDAYA KERJA ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,549 artinya kontribusi variabel Budaya kerja islami, lingkungan kerja non fisik dan individual characteristic terhadap kinerja adalah sebesar 54,9% , sedangkan 45,1% (100% - 54,9%) dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

8. Analisis Korelasi

Model	R	Change Statistics				
		R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,756 <sup>a</sup>	,572	25,799	3	58	,000

Nilai korelasi antara individual characteristic, budaya kerja islami, lingkungan kerja non fisik dengan kinerja sebesar 0,756 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang sangat kuat dan signifikan antara individual characteristic, budaya kerja islami, lingkungan kerja non fisik dengan kinerja.

**PEMBAHASAN**

1. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap kinerja  
 Hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel budaya kerja islami (X1) sebesar  $0,980 > 0,05$  dan hasil perhitungan angka  $t_{hitung}$  sebesar  $0,025 < t_{tabel}$  2,00172. Hasil ini menyatakan bahwa budaya kerja islami didalam Madrasah Yapika tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja(Y) Guru Madrasah Yapika. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Ashar Basri (2016) yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja islami dengan kinerja guru.

# Pengaruh Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yapika

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar  $0,059 > 0,05$  dan hasil perhitungan angka thitung sebesar  $1,929 < t_{tabel} 2,00172$ . Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik pada Madrasah Yapika tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Guru Yapika.

## 3. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel individual characteristic (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan angka thitung sebesar  $4,706 > t_{tabel} 2,00172$ . Hasil ini menyatakan bahwa individual characteristic para Guru Madrasah Yapika mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Guru Madrasah Yapika itu sendiri.

## 4. Pengaruh budaya kerja islam, lingkungan kerja non fisik dan individual characteristic terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh budaya kerja islami, lingkungan kerja non fisik dan individual characteristic secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Yapika adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai fhitung  $25,799 > f_{tabel} 2,76$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y. Yang ini memnandakan bahwa Variabel bebas tersebut secara bersama sama mempengaruhi variabel terikat itu sendiri

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai pengaruh budaya kerja islami, lingkungan kerja non fisik dan individual characteristic terhadap kinerja guru dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- Budaya Kerja Islami tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah YAPIKA. Sehingga Hipotesis yang pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan ditolak.
- Lingkungan Kerja Non Fisik juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Madrasah YAPIKA. Sehingga untuk Hipotesis yang kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan juga ditolak
- Individual characteristic disini memiliki hasil yang berbeda yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara individual characteristic terhadap kinerja.

Sehingga untuk Hipotesis yang kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dinyatakan diterima.

- Budaya Kerj Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Individual Characteristik secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Yapika. Hal ini sesuai dengan Hipotesis yang kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga untuk Hipotesis ke-4 diterima.

### Saran

- Budaya kerja Islami tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pada Guru Madrasah Yapika. Implikasi pada penelitian ini, guru di Madrasah Yapika tidak akan terpengaruh oleh budaya kerja yang terdapat di lingkungan Madrasah Yapika. Yang mana hal ini juga tidak akan mempengaruhi kinerja dari guru Madrasah Yapika. Sehingga budaya kerja islami yang terjadi tidak perlu ditingkatkan, hanya perlu untuk mengetahui saja budaya kerja apa saja yang ada di Madrasah Yapika.
- Lingkungan Kerja Non Fisik pun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Yapika. Implikasi pada penelitian ini yaitu Guru Madrasah Yapika perlu memperhatikan hubungan antar Guru di Madrasah Yapika, meskipun tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Yapika tetap saja lingkungan kerja non fisik perlu dipertahankan terlebih untuk hubungan antar guru, yang mana hubungan kerja ini akan membuat antar guru merasa nyaman satu sama lain.
- Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Guru Madrasah Yapika. Implikasi pada penelitian ini yaitu Guru Madrasah Yapika perlu menjaga kualitas yang mereka miliki dan menjaga apa yang sudah menjadi ciri khas dan keahlian mereka. Dengan menjaga kualitas seperti keahlian dalam mengajar maupun materi yang dikuasai para Guru, maka itu akan mempertahankan kompetensi yang mereka miliki. Hal ini akan mempengaruhi terhadap output kinerja para Guru dan juga akan meningkatkan kualitas dari Madrasah Yapika itu sendiri.
- Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Individual Characteristic mempunyai pengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja Guru Madrasah Yapika. Implikasi pada penelitian ini yaitu sama seperti diatas Guru Madrasah Yapika harus meningkatkan budaya kerja islami, lingkungan kerja non fisik dan individual characteristic secara bersama sama yang mana dengan meningkatkan hal tersebut bersama sama maka Kinerja dari guru Madrasah Yapika akan meningkat secara signifikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Resa, Encep Syarifudin, Anis Zohriah. 2021. *Kepemimpinan Dan Komitmen Kepala Madrasah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru*. UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten. 108-123.

# *Pengaruh Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yapika*

- Amiluddin, Ahmad Firman, Asri. 2021. *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Man 2 Polewali Mandar*. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia. 2(2). 197-208.
- Amanda, Eno Aldea, Satrijo Budiwibowo, Nik Amah. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan. 6(1). 85-92.
- Andini, Yahya Arwiyah, Astadi Pangarso. 2016. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mendorong Kinerja Dosen Tetap Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom*. E-Proceeding of Management. 3(2). 2136-2148.
- Dermatiar, Ghifari, Hani Gita Ayuningtyas. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Multi Sekurindo (Studi Kasus Terhadap Anggota Satpam PT. Semesta Multi Sekurindo)*. e-Proceeding of Management. 6(2). 2363.
- Fitriani, Dewi, Nurlaela, Dirarini Sudarwadi. 2018. *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari*. Cakrawala Management Business Jurnal. 1(1). 119-133
- Gusman, Hagi Eka. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam*. Jurnal Administrasi Pendidikan. 2(1). 293-831.
- Gustama, Dandy Fendra. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Bri Syariah Kc. Bengkulu*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu.
- Hidayah, Syofiatul. 2021. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 3 Muara Bungo*. Jurnal Tunas Pendidikan. 3(2). 54-63.
- Layaman, Maya Jumalia. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan*. Indonesian Jurnal Of Strategic Management. Vol.1 Issue 1. 70-81.
- Muryadi. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan*. Jurnal Ekonomi Efektif. 1(3). 117-128.
- Nayohan, Davis Rikhi. 2020. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu Tahun 2020*. Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian. 160-168
- Suryani, N, Lilis. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. 2(3). 419-435.
- Purnomo, Martinus Wahyu. 2021. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Kabupaten Lampung Tengah*. Jurnal Mitra Manajemen. 5(2). 424-437.
- Thahir, Musafir. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru*. 16(2). 125-134.
- Tilawati, Sri. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Trisnowati, Juni. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran*. Jurnal Ekonomi Bisnis & Kewirausahaan. 2 (2), 24-35
- Yuliani, Endah, Rifky Ardhana Kisno Saputro. 2020. *Budaya Kerja Islami Di BRI Syariah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal of Management And Accounting. 3(2). 31-40.

<https://bkd.jogjapro.go.id/informasi-publik/artikel/budaya-kerja-dalam-perspektif-islam>. Diakses tanggal 13 September 2022.

<https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/7280/3/BAB%20I.pdf>. Diakses tanggal 13 September 2022.