

**PENGARUH INTERNALISASI SPIRITUALITAS ISLAM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MAKNA KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan Koperasi Pondok Pesantren Ash-Shiddiqy,
Kecamatan Lawang, Kabupaten Malang)**

Lina Kartikaningrum¹⁾, Arien Anjar Puspitosari Suharso²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang

¹E-mail: lina@unikama.ac.id

²E-mail: arien@unikama.ac.id

Abstract

This study aims to examine the direct and indirect influence of Islamic Spirituality Internalization and Meaning of Work on Employee Performance within the unique context of the Ash-Shiddiqy Islamic Boarding School Employee Cooperative. The research issue centers on the significance of internal, non-material dimensions as drivers of superior performance, particularly in value-based organizations. Employing a quantitative explanatory design with a positivism paradigm, the study utilized a census approach (total sampling) involving all 118 employees and teachers. Data analysis, conducted through Path Analysis, revealed that Islamic Spirituality Internalization positively and significantly affects the Meaning of Work ($P=0.000$) and has a significant direct influence on Employee Performance ($P=0.000$). Furthermore, the Meaning of Work was proven to have a positive and significant effect on Employee Performance ($P=0.001$). The key finding is the acceptance of the mediation hypothesis, confirming that the Meaning of Work effectively mediates the relationship between Islamic Spirituality Internalization and Employee Performance. In conclusion, the management's reinforcement of religious values (Tawhid and Amanah) can enhance Employee Performance both directly and indirectly by increasing spiritual purpose and meaning in their work, affirming the relevance of value-based HRM theories in a religious setting.

Keywords: *Islamic Spirituality Internalization, Meaning of Work, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Di tengah dinamika perekonomian global, kinerja karyawan menjadi faktor krusial penentu keberhasilan suatu organisasi. Memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis, tetapi juga motivasi intrinsik dan komitmen yang tinggi. Fenomena unik terjadi pada organisasi berbasis nilai atau keagamaan, seperti Koperasi Karyawan Pondok Pesantren, di mana tujuan organisasi mencakup dimensi spiritual dan sosial. Kinerja yang prima di lingkungan ini dipengaruhi secara mendalam oleh dimensi internal, yaitu bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Penelitian ini menyoroti dua variabel utama yang diperkirakan memengaruhi dimensi tersebut yakni Internalitas Spiritualitas Islam dan Makna Kerja (Work Meaningfulness). Internalisasi Spiritualitas Islam didefinisikan sebagai sejauh mana nilai-nilai keislaman terintegrasi dan menjadi landasan dalam perilaku kerja (Maslow, 1943), yang secara otomatis dapat meningkatkan dedikasi. Dukungan empiris menunjukkan praktik spiritualitas Islam yang kuat berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan perilaku inovatif (Alghazali & Alshami, 2020), serta meningkatkan kinerja dan komitmen (Nugroho & Asri, 2022). Sementara itu, Makna Kerja merujuk pada pemahaman individu tentang arti penting pekerjaan dalam konteks kehidupan yang lebih luas. Ketika pekerjaan dirasa

memiliki tujuan mulia, hal itu menjadi sarana aktualisasi diri yang berujung pada peningkatan kualitas hasil. Secara empiris, Makna Kerja terbukti memediasi hubungan antara kualitas kerja dengan kinerja (Prasetyo & Dewi, 2021) dan secara langsung meningkatkan kreativitas serta inovasi (Wibowo & Handayani, 2023).

Secara teoritis, sumber daya tak berwujud seperti spiritualitas dan makna kerja merupakan keunggulan kompetitif yang unik (Barney, 1991), terbukti memperkuat Makna Kerja yang pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan dan kinerja (Hidayatullah dkk., 2024). Meskipun telah banyak kajian umum, urgensi penelitian ini terletak pada konteks spesifik Koperasi Karyawan Pondok Pesantren Ash-Shiddiqy yang merupakan entitas bisnis di bawah naungan institusi Islam yang kuat. Kompleksitas ini menimbulkan pertanyaan: Sejauh mana Internalitas Spiritualitas Islam membentuk Makna Kerja yang unggul dan bagaimana dampak kausalitasnya terhadap Kinerja Karyawan? Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris model hubungan kausalitas antar variabel tersebut dalam konteks spesifik ini, sekaligus memberikan kontribusi praktis berupa panduan bagi manajemen Koperasi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja non-materialistik.

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah Internalisasi Spiritualitas Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Internalisasi Spiritualitas Islam berpengaruh signifikan terhadap Makna Kerja?
3. Apakah Makna Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Internalisasi Spiritualitas Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Makna Kerja?

1.2 Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfungsi sebagai payung teori yang menggarisbawahi pentingnya faktor non-material, seperti spiritualitas, sebagai input penting bagi kinerja organisasi. Para ahli menyarankan bahwa MSDM berkelanjutan harus memperhatikan kesejahteraan holistik karyawan, termasuk dimensi spiritual, untuk mencapai keunggulan kompetitif (Ulrich, 1997). Implementasi praktik MSDM yang intensif dan koheren secara positif telah terbukti memengaruhi kinerja finansial dan operasional (Guest, 1997). Konsep ini kemudian dikembangkan lebih lanjut menjadi Strategic HRM oleh Boxall & Purcell (2003), yang membahas bagaimana fungsi HR berperan sebagai mitra strategis (Ulrich, 1997). Internalisasi Spiritualitas Islam merujuk pada proses di mana nilai-nilai etika dan prinsip-prinsip syariah dihayati dan diintegrasikan sepenuhnya ke dalam perilaku kerja individu. Hal ini mengubah pandangan kerja dari sekadar mencari nafkah menjadi pelaksanaan ibadah ('amal shalih), yang menuntut tingkat dedikasi, kejujuran (amanah), dan profesionalisme yang tinggi (Purnama & Al-Qardhawi, 2018). Secara teoretis, internalisasi ini berakar pada konsep Tawhid (Keesaan Tuhan), yang menempatkan Tuhan sebagai pusat motivasi. Motivasi intrinsik yang didorong oleh spiritualitas ini jauh lebih kuat dan stabil daripada motivasi eksternal (Chaudhary & Bhaskar, 2016), serta menciptakan budaya kerja yang harmonis dan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Ashmos & Duchon, 2000). Makna Kerja (Meaning of Work) adalah konsep psikologi organisasi yang menjelaskan bagaimana karyawan memahami nilai, signifikansi, dan tujuan dari pekerjaan mereka dalam kerangka kehidupan secara keseluruhan. Menurut Job Characteristics Model (JCM) oleh Hackman dan Oldham (1976), pekerjaan yang dirasakan bermakna adalah prasyarat utama untuk menghasilkan motivasi intrinsik dan efektivitas kerja yang tinggi. MOW berfungsi sebagai jembatan kognitif antara

nilai-nilai pribadi (spiritualitas) dan perilaku kerja, memberikan rasa purpose yang berkelanjutan (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Konsep ini juga beresonansi dengan Self-Determination Theory (SDT) oleh Ryan & Deci (2000), karena memenuhi kebutuhan psikologis bawaan akan relatedness (keterhubungan) dan autonomy.

Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu sesuai dengan standar yang berlaku, mencakup kualitas, kuantitas, dan efektivitas (Bernardin & Russell, 1993). Teori kinerja klasik seringkali dianalisis menggunakan Ability \times Motivation \times Opportunity (AMO Model), di mana kinerja adalah fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang ada (Blumberg & Pringle, 1982). Kinerja menjadi variabel dependen utama dan manifestasi dari motivasi intrinsik yang kuat, yang dipengaruhi oleh seberapa dalam nilai-nilai spiritual terinternalisasi dan seberapa besar makna yang ditemukan dalam pekerjaan (Macky & Boxall, 2008). Dalam konteks organisasi berbasis nilai, pengukuran kinerja harus membedakan antara Task Performance dan Contextual Performance. Task Performance berfokus pada hasil teknis pekerjaan, sedangkan Contextual Performance mencakup tindakan sukarela yang mendukung lingkungan psikososial dan organisasi, seperti membantu rekan kerja atau mematuhi norma (Borman & Motowidlo, 1993).

Di lingkungan Koperasi Pesantren, di mana etika kolektif ditekankan, contextual performance yang didorong oleh Internalitas Spiritualitas Islam dan Makna Kerja sangatlah relevan dan penting untuk keberhasilan organisasi. Terakhir, Teori Kerja Sama Antar Organisasi (Kemitraan Strategis) menjelaskan bagaimana entitas independen dalam hal ini Pondok Pesantren/Koperasi dan Perguruan Tinggi berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai sendiri (Oliver, 1990). Kemitraan ini sangat didukung oleh Resource Dependence Theory (Pfeffer & Salancik, 1978), yang menjelaskan kebutuhan organisasi akan sumber daya eksternal dan legitimasi. Kualitas kinerja SDM yang tinggi, yang merupakan hasil dari spiritualitas dan makna kerja yang terinternalisasi, memberikan citra positif dan legitimasi yang kuat, menjadikan Pondok Pesantren sebagai mitra yang kredibel dan berkualitas, sehingga mempermudah negosiasi kemitraan strategis (Gulati, 1995).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis *Explanatory Research* (penelitian penjelasan) dengan paradigma positivisme (kuantitatif), yang bertujuan menguji hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (Arikunto, 2007). Penelitian ini berlokasi di Pondok Pesantren Ash-Shiddiqy, Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang, dengan menguji tiga variabel utama. Variabel bebas (Internalisasi Spiritualitas Islam/X) diukur berdasarkan sejauh mana nilai-nilai Syariah (seperti Tawhid dan Amanah) diterapkan secara sadar dalam pekerjaan. Variabel mediasi (Makna Kerja/Y1) diukur dari keyakinan individu bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang signifikan dan memberikan kontribusi positif. Sementara variabel terikat (Kinerja Karyawan/Y2) diukur dari hasil kerja kuantitas, kualitas, dan perilaku kontekstual sesuai standar organisasi.

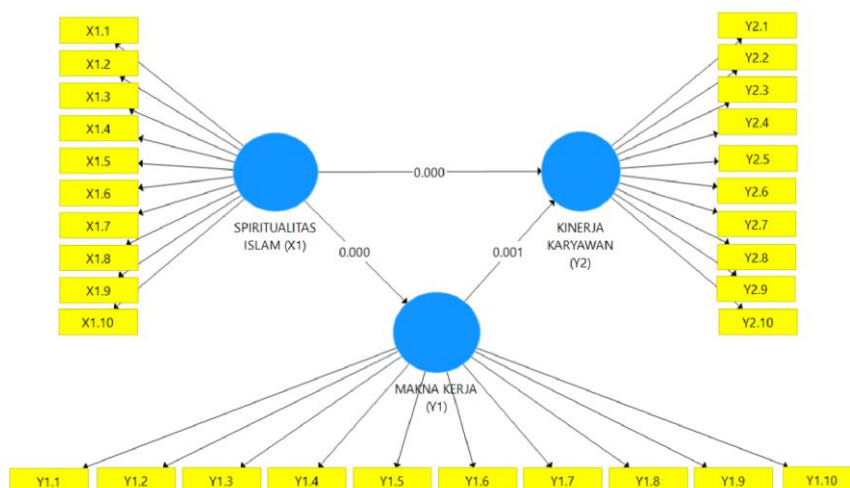
Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi (terdiri dari guru SMP, SMA dan Staf admin koperasi) yang aktif bekerja di lingkungan Pondok Pesantren Ash-Shiddiqy. Berdasarkan data manajemen, jumlah total populasi adalah 118 orang. Mengingat jumlah populasi (N) yang relatif kecil dan homogen dalam terikat pada nilai-nilai pesantren, peneliti menggunakan teknik Sensus (Total Sampling), yang termasuk dalam kategori Nonprobability Sampling. Teknik ini mengharuskan semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga menjamin representasi sempurna tanpa adanya sampling error dan memungkinkan generalisasi hasil secara akurat ke seluruh populasi (Winarsunu, 2004). Teknik analisis data yang digunakan

adalah Analisis Jalur (Path Analysis). Analisis Jalur merupakan sebuah metode statistik yang digunakan untuk melihat akibat langsung atau tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab (eksogen) terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat (endogen) (Pedhazur dalam Winarsunu, 2004). Metode ini sangat sesuai untuk penelitian ini karena melibatkan variabel mediasi (Makna Kerja) yang menghubungkan Spiritualitas Islam dengan Kinerja Karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Berikut ini merupakan hasil pengolahan data statistik yang ditunjukkan pada Gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1: Hasil Outer Model (2025)

Tabel 1: Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sampel (O)	Sample (M)	Standart Deviation (STDEV)	t Statistik	p values	Keterangan
(X1) -> (Y2)	0,447	0,438	0,088	5,049	0,000	Signifikan
(X1) -> (Y1)	0,358	0,370	0,096	3,715	0,000	Signifikan
(Y1) -> (Y2)	0,280	0,296	0,082	3,421	0,001	Signifikan
(X1) -> (Y1) -> (Y2)	0,100	0,111	0,048	2,068	0,039	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 1. Dan Tabel 1, Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif dari Internalisasi Spiritualitas Islam (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2), dengan nilai P-value sebesar 0.000. Temuan ini mendukung teori

berbasis nilai yang memandang etika Islami (amanah dan ihsan) sebagai sumber daya organisasi unik yang mendorong akuntabilitas dan komitmen untuk mencapai kinerja optimal.

Internalisasi Spiritualitas Islam (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Makna Kerja (Y1), dibuktikan dengan nilai P-value sebesar 0.000 (yang jauh di bawah batas signifikansi 0.05). Temuan ini menguatkan relevansi konsep bahwa nilai-nilai keislaman, seperti etos kerja sebagai ibadah ('amal shalih), secara efektif berfungsi sebagai fondasi utama yang memberikan purpose dan tujuan mendalam pada tugas-tugas harian karyawan Koperasi. Makna yang ditemukan ini jauh lebih stabil dibandingkan motivasi yang didorong oleh insentif material.

Selanjutnya, Makna Kerja (Y1) juga terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2), dengan P-value sebesar 0.001. Hasil ini konsisten dengan model psikologi organisasi yang menekankan bahwa ketika karyawan merasa pekerjaannya berharga dan memberikan kontribusi positif (seperti mendukung komunitas pesantren), mereka akan mengalami motivasi intrinsik yang tinggi, yang secara langsung termanifestasi dalam peningkatan engagement dan kualitas kerja.

Secara keseluruhan, karena semua hubungan langsung terbukti signifikan, dapat disimpulkan bahwa Makna Kerja (Y1) berperan sebagai variabel mediasi yang efektif dalam memperkuat hubungan antara Internalisasi Spiritualitas Islam (X1) dan Kinerja Karyawan.(Y2)Internalisasi nilai agama tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung dengan terlebih dahulu memperdalam rasa Makna Kerja (Y1) yang dialami karyawan.

3.2.Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Spiritualitas Islam terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari Internalisasi Spiritualitas Islam terhadap Kinerja Karyawan (H2 diterima, $P=0.000$). Temuan ini menegaskan hasil dari Chaudhary & Bhaskar (2016) yang menyebut spiritualitas sebagai prediktor kuat kinerja, dan konsisten dengan studi Nugroho & Asri (2022) dalam konteks UMKM Islam. Secara teoritis, hasil ini mendukung perspektif Resource-Based View (Barney, 1991), di mana etika kerja Islami (amanah dan ihsan) yang terinternalisasi menjadi sumber daya tak berwujud yang unik, sulit ditiru, dan memberikan keunggulan kompetitif. Di lingkungan Pesantren Ash-Shiddiqy, tingkat Internalisasi Spiritualitas Islam yang tinggi memastikan karyawan termotivasi secara intrinsik untuk memberikan contextual performance yang unggul, tidak hanya berdasarkan tugas formal tetapi juga rasa tanggung jawab kolektif.

3.2.2 Pengaruh Spiritualitas Islam terhadap Makna Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Internalisasi Spiritualitas Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Makna Kerja (H1 diterima, $P=0.000$). Temuan ini menegaskan temuan sebelumnya yang dilaporkan oleh Shi, Shepherd, & Schmidts (2015) mengenai peran modal sosial dan spiritual dalam bisnis keluarga. Secara teoritis, hasil ini selaras dengan prinsip Tawhid dalam kerangka Spiritualitas Islam dan Teori Kebutuhan Hierarki Maslow (Maslow, 1943), di mana pemahaman bekerja sebagai ibadah ('amal shalih) memindahkan motivasi ke tingkat aktualisasi diri. Dalam konteks Koperasi Karyawan Pondok Pesantren Ash-Shiddiqy, internalisasi nilai-nilai core pesantren telah berhasil mengubah orientasi kerja dari sekadar mencari nafkah menjadi pelaksanaan amanah spiritual. Hal ini diperkuat oleh studi Hidayatullah dkk. (2024) yang menunjukkan nilai-nilai agama memperkuat Makna Kerja di lembaga keagamaan.

3.2.3 Pengaruh Makna Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji jalur menunjukkan Makna Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H3 diterima, $P=0.001$). Temuan ini menegaskan model Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1976), di mana *experienced meaningfulness* adalah prasyarat utama motivasi. Selain itu, temuan ini sejalan dengan studi Wibowo & Handayani (2023) yang mengaitkan Makna Kerja dengan peningkatan kreativitas dan inovasi. Dalam konteks spesifik Koperasi, ketika karyawan merasa pekerjaan mereka melayani dan mendukung komunitas Pondok Pesantren, pekerjaan tersebut mendapatkan nilai signifikansi yang tinggi. Rasa *purpose* ini menciptakan motivasi intrinsik yang stabil (Ryan & Deci, 2000) dan mendorong *effort* yang melebihi ekspektasi gaji, sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

3.2.4 Pengaruh Internalisasi Spiritualitas Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Makna Kerja sebagai variable Mediasi.

Karena ketiga hubungan langsung terbukti signifikan, penelitian ini menunjukkan bahwa Makna Kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Internalisasi Spiritualitas Islam dan Kinerja Karyawan (H4 diterima). Temuan ini merupakan penyempurnaan model kausalitas dengan menjelaskan mekanisme psikologis internal. Spiritualitas tidak hanya memberikan dampak langsung pada kinerja, tetapi juga mengalir melalui persepsi karyawan tentang pentingnya pekerjaan mereka. Temuan ini konsisten dengan temuan Tata & Prasad (2015) yang menyoroti peran modal sosial (yang dekat dengan spiritualitas) dan *network benefits* (makna kerja) dalam kinerja. Bagi manajemen Pesantren Ash-Shiddiqy, hasil ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja, upaya tidak hanya difokuskan pada penguatan spiritualitas semata, tetapi juga memastikan bahwa spiritualitas tersebut diterjemahkan secara eksplisit ke dalam Makna Kerja yang praktis, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih kuat dan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil membuktikan secara empiris bahwa Internalisasi Spiritualitas Islam dan Makna Kerja adalah prediktor signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan Koperasi Karyawan Pondok Pesantren Ash-Shiddiqy. Temuan utama adalah diterimanya keempat hipotesis, yang menegaskan bahwa spiritualitas (sebagai fondasi nilai) berdampak langsung pada kinerja, dan Makna Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang efektif (H4). Kelebihan penelitian ini terletak pada pengujian model kausalitas dalam konteks organisasi berbasis nilai yang unik, mengkonfirmasi Teori MSDM berbasis nilai dan JCM (*Job Characteristics Model*) Namun, keterbatasan utama studi ini adalah penggunaan teknik Total Sampling (sensus) yang membatasi generalisasi ke organisasi Islam dengan skala atau jenis operasional yang berbeda.

4.1 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari penelitian ini sangat jelas bagi manajemen Pondok Pesantren Ash-Shiddiqy: kinerja karyawan tidak lagi dapat hanya diukur melalui insentif material. Untuk mencapai keunggulan, manajemen harus berfokus pada penguatan dimensi psikologis internal. Hal ini dilakukan dengan mengarusutamakan nilai-nilai Tawhid, Amanah, dan Ihsan dalam setiap prosedur kerja (Internalitas Spiritualitas Islam), serta memastikan setiap tugas yang dilakukan karyawan secara eksplisit dikaitkan dengan tujuan mulia (dakwah atau pengabdian) Pondok Pesantren (Makna Kerja). Strategi ini memastikan bahwa motivasi intrinsik (sebagai *resource* yang unik) tetap tinggi, yang pada akhirnya mempromosikan *contextual performance* yang unggul, sesuai dengan tuntutan organisasi berbasis komunitas.

4.2 Saran

Untuk menyempurnakan hasil penelitian ini, disarankan untuk melakukan studi tindak lanjut (*longitudinal study*). Studi lanjutan dapat melacak konsistensi pengaruh variabel ini terhadap kinerja karyawan dalam periode waktu yang lebih panjang, guna memverifikasi stabilitas motivasi spiritual. Selain itu, studi di masa depan dapat memperluas kerangka variabel dengan menguji peran moderasi dari kepemimpinan spiritual (*Spiritual Leadership*) atau iklim organisasi Islami terhadap hubungan Internalisasi Spiritualitas Islam dan Makna Kerja. Terakhir, penelitian lebih lanjut sebaiknya menggunakan metode kualitatif (wawancara mendalam) untuk mengeksplorasi secara lebih kaya tentang bagaimana karyawan mendefinisikan Tawhid dan Amanah dalam praktik kerja sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Alghazali, A. S., & Alshami, M. K. (2020). The effect of Islamic spirituality in the workplace on job satisfaction and innovative work behavior: A study in Yemen. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1431-1449.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Arikunto, S. (2007). *Manajemen penelitian*. Rineka Cipta.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7(4), 560-569.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). Jossey-Bass.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2003). *Strategy and human resource management*. Palgrave Macmillan.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.

- Chaudhary, R., & Bhaskar, P. (2016). Spiritual leadership and job performance: A study of Indian public sector employees. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(5), 629–647.
- Doz, Y. L., & Hamel, G. (1998). *Alliance advantage: The art of creating value through partnering*. Harvard Business School Press.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(5), 693–727.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 3–20). M.E. Sharpe.
- Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263–276.
- Gulati, R. (1995). Social structure and alliance formation patterns: A longitudinal analysis. *Administrative Science Quarterly*, 40(4), 619–654.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hamel, G. (1989). Collaborative ventures: Strategic management in the context of international joint ventures. *Strategic Management Journal*, 10(1), 1–14.
- Hidayatullah, S., dkk. (2024). The role of Islamic spirituality in enhancing service quality and employee performance in Islamic philanthropic organizations. *Asian Journal of Islamic Management*, X(Y), 1-15.
- Katou, A. A., & Budhwar, P. S. (2010). Causal relationship between HRM policies and organisational performance: Evidence from the Greek manufacturing sector. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(3), 323–344.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Inner work life and the four paths to meaning at work. *Journal of Management Studies*, 46(2), 239–275.
- Macky, K., & Boxall, P. (2008). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 105–123.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Nugroho, A., & Asri, R. W. (2022). Dampak spiritualitas kerja Islam terhadap komitmen dan kinerja karyawan UMKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, XX(YY), 1-12.

- Oliver, C. (1990). Determinants of interorganizational relationships: Integration and future directions. *Academy of Management Review*, 15(2), 241–265.
- Pedhazur, E. J. (2004). *Multiple regression in behavioral research: Explanation and prediction* (3rd ed.). Wadsworth/Thomson Learning.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. Harper & Row.
- Powell, W. W., Koput, K. W., & Smith-Doerr, L. (1996). Interorganizational collaboration and the locus of innovation: Networks of learning in biotechnology. *Administrative Science Quarterly*, 41(1), 116–147.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in the workplace. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309–327). Berrett-Koehler Publishers.
- Prasetyo, H., & Dewi, R. P. (2021). Peran makna kerja sebagai mediator hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, X(Y), 1-15.
- Purnama, T. A., & Al-Qardhawi, Y. (2018). *Etos kerja Islam: Konsep dan implementasinya dalam peningkatan kinerja*. [Penerbit/Jurnal tidak spesifik].
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2014). *Cara menggunakan dan memaknai path analysis (analisis jalur)*. Alfabeta.
- Rosso, B. D., Dekas, K. V., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Sari, I., & Budi, A. (2022). Pengaruh spiritualitas kerja terhadap upaya dan kreativitas karyawan. *Jurnal Manajemen*, XX(YY), 1-10.
- Shi, H. X., Shepherd, D. M., & Schmidts, T. (2015). Social capital in entrepreneurial family businesses: the role of trust. *International Journal of Entrepreneurial Behavior Research*, 21(3), 427–450.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Psychological concepts of work stress: A theoretical framework for understanding the role of proactive behavior and initiative. *Applied Psychology*, 51(2), 296–331.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaning in life and work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 362–375.
- Storey, J. (1995). *Human resource management: A critical text*. Routledge.

Tata, J., & Prasad, S. (2015). Immigrant family businesses: Social capital, network benefits and business performance. *International Journal of Entrepreneurial Behavior Research*, 21(4), 545–562.

Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press.

Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171–180.

Wibowo, T., & Handayani, D. (2023). The impact of meaningful work on employee creativity and innovation. *International Journal of Management Studies*, XX(YY), 1-18.

Winarsunu, T. (2004). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. UMM Press.