

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Umkm Pamekasan

The Influence of Spiritual Leadership on Organizational Culture as a Mediation Variable in Pamekasan' UMKM

Achmarul Fajar¹ dan Junaidi Efendi²

¹) Universitas Madura (Jurusan Manajemen dan Bisnis, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Pamekasan, 69371, Indonesia)

²) Universitas Madura (Jurusan Manajemen dan Bisnis, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Pamekasan, 69371, Indonesia)

Abstrak

Perubahan lingkungan yang kompetitif membutuhkan proses adaptasi organisasi untuk mewujudkan visi misinya. Organisasi akan mengalami hambatan untuk berkembang tanpa memperhatikan perubahan sosial di lingkungannya. Penelitian ini menggunakan (SEM-PLS) untuk menganalisis data secara kuantitatif pada variabel pengaruh kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, terhadap variabel kinerja organisasi melalui perilaku inovasi sebagai variabel mediasi. Metode sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 40 pelaku UMKM di Kabupaten Pamekasan. Dengan menggunakan teori Budaya organisasi, kepemimpinan spiritual dan perilaku inovasi penelitian ini menemukan bahwa pertama, kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Kedua, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja; dan Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap budaya organisasi yang dimediasi oleh perilaku inovasi. Masyarakat kabupaten Pamekasan cenderung memiliki karakter kerja keras dan inovatif terutama dalam berbisnis. Tetapi, perubahan usaha ekonomi mereka akan selalu bersinggungan dengan spiritual dalam perilaku inovasi ekonomi mereka karena nilai-nilai spiritual telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari masyarakatnya Madura.

Kata Kunci: Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi, Perilaku Inovasi, UMKM, Masyarakat Madura

Abstract

Changes in the competitive environment require an organizational adaptation process to succeed its vision and mission. Organizations will experience obstacles to develop when they do not pay attention to social changes in their environment. This study uses (SEM-PLS) to analyze data quantitatively on the influence of spiritual leadership and organizational culture on organizational performance variables through an innovative act as a mediating variable. The

¹ Korespondensi Penulis:
Email: fajar@unira.ac.id

sampling method used was purposive sampling with a total of 40 respondents from Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Pamekasan Regency. By using the theory of organizational culture, spiritual leadership and innovative acts this study found that first, spiritual leadership has a positive effect on organizational performance. Second, organizational culture has a positive effect on performance; and Spiritual leadership influences organizational culture which is mediated by innovative acts. The people of Pamekasan district tend to have a hard working character especially in business. However, changes in their economic business will always intersect with the spirituality in their economic innovation behavior because spiritual values have become part of the daily life of the Madurese people.

Keywords: *Spiritual Leadership, Organizational Culture, Innovation Behavior, (Micro, Small and Medium Enterprises), Madurese Society*

1. PENDAHULUAN

Organisasi ekonomi yang bertumbuh akan selalu menghadapi perubahan lingkungan sesuai kompetisi pasar dan sosial. Perubahan lingkungan yang kompetitif adalah proses adaptasi organisasi untuk mewujudkan visi misinya. Organisasi akan mengalami hambatan untuk berkembang tanpa memperhatikan perubahan sosial di lingkungannya (Rohim & Budhiasa, 2019). Lingkungan bisnis, turbulensi teknologi, kompetisi dan preferensi klien yang terus berubah adalah adaptasi yang harus dihadapi organisasi (Aboramadan et al., 2019). Organisasi yang beradaptasi terhadap perubahan internal dan eksternal niscaya akan menjadi organisasi unggulan (Usman Ahmad Qadri, 2021). Perilaku kerja inovatif adalah faktor penting organisasi untuk memastikan keberlanjutan organisasi dan kelangsungan hidup jangka panjang di lingkungan bisnis (Rao Jada et al., 2019).

Kelangsungan hidup organisasi juga harus didukung perilaku inovatif sebagai upaya pengembangan kondisi struktural. Hal ini akan mampu mempromosikan perilaku inovatif karyawan dalam lingkungan organisasi (Zhang & Yang, 2020) Dibutuhkan penelitian yang menghubungkan pengaruh kepemimpinan spiritual sebagai kultur organisasi terhadap kinerja organisasi dengan perilaku inovasi sebagai variabel mediasi. Karena kepemimpinan spiritual sangat urgen dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian terkait hal ini perlu dilakukan. Kepemimpinan spiritual berorientasi pada signifikansi diri dan nilai kharismatik seseorang (Yang Tsai et al., 2017). Sementara, budaya organisasi yang akan

membentuk nilai dan norma dalam organisasi dengan bertujuan membuat arah pedoman organisasi untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan dan perilaku inovasi yang akan memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, dengan kinerja karyawan.

Organisasi juga harus didukung oleh infrastruktur keuangan, manusia, komersial, kultur ilmiah, dan teknologi untuk mendukung dan menghasilkan inovasi produk, proses dan/atau layanan yang prima (Abdallah et al., 2019). Dorongan pada berbagai jenis perilaku inovasi harus dihargai dan dilaksanakan karyawan sehingga nilai mengeksplorasi, mempromosikan pertukaran gagasan, dan mengevaluasi kegagalan menjadi rutinitas organisasi (Bourdeau et al., 2021). Organisasi harus memungkinkan individu untuk mengejar inovasi dan memupuk kolaborasi sebagai budaya berinovasi. Kedua dimensi ini, baik individu inovatif maupun kolaboratif, berkontribusi untuk meningkatkan intensitas inovasi organisasi dalam rangka menavigasi peluang dan memperkenalkan produk, layanan, atau layanan baru yang secara signifikan (Bourdeau et al., 2021). Mereka akan berada di bawah bayangan tekanan positif demi mengurangi biaya dan waktu berinovasi. Perilaku inovasi adalah tantangan terbesar bagi organisasi yang menghadapi akses terbatas, penggunaan alat dan sumber daya yang minim, dan lingkungan kerja yang tidak ramah terhadap masa depan karyawan (Bourdeau et al., 2021).

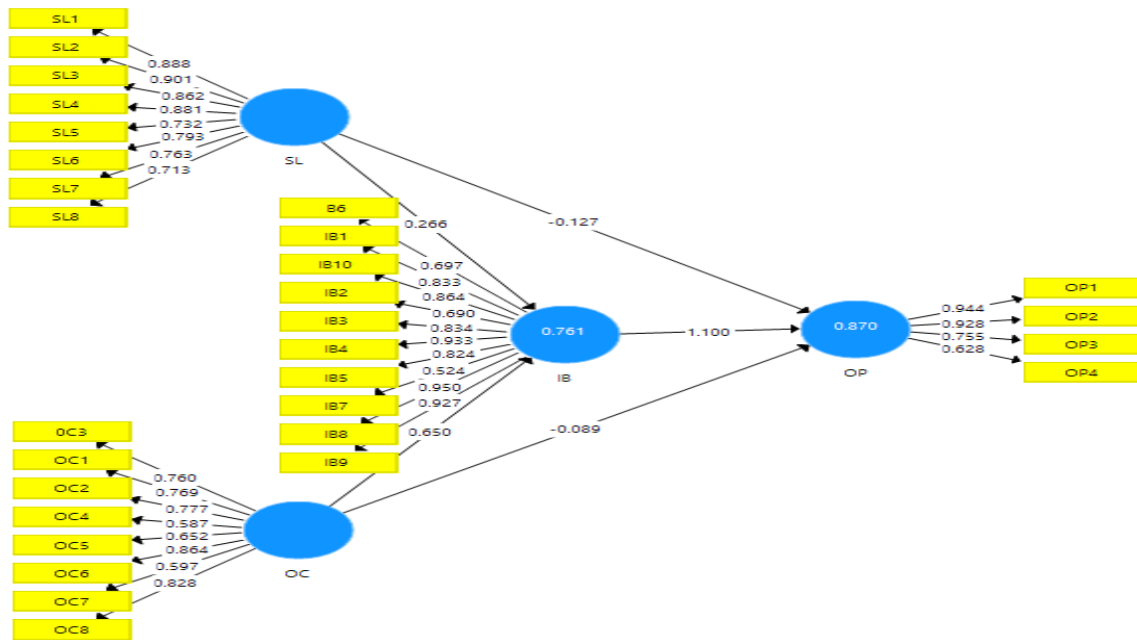
Riset menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan spiritual berdampak positif bagi pengkayaan semangat kerja karyawan (Li et al., 2022). Karena nilai-nilai spiritual yang melekat dalam budaya individu dapat membentuk keyakinan mereka terhadap efektivitas kepemimpinan dan organisasi yang bebas dari perilaku menyimpang (Zhang & Yang, 2020). Penelitian lain menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan karena organisasi modern atau bisnis tidak sama dengan organisasi keagamaan (Pio & Tampi, 2018). Sekalipun demikian, tidak mungkin spiritual dipisahkan dari organisasi karena setiap individu telah membawa budaya spiritual sejak dibesarkan dalam keluarga, sekolah, dan masyarakatnya, sehingga inovasi dan kreativitas organisasi berbasis nilai-nilai spiritual tidak terjadi ketimpangan antara rasionalitas formal dan nilai-nilai luhur keagamaan (Hughes et al., 2018). UMKM sebagai salah satu contohnya.

UMKM akan dihadapkan pada tantangan akses dan sumber daya terbatas, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang minim inovasi (ASEAN Secretariat, 2021). UMKM Indonesia masih tertinggal dengan UMKM Singapura (kontribusi ekspor: 38,3%), Thailand (kontribusi ekspor: 28,7%), dan Vietnam (kontribusi ekspor: 18,7%). Kemajuan UMKM di beberapa negara-negara Asia ini karena ditopang oleh nilai-nilai spiritual, seperti etika Protestan dan Budhaisme.

Di Madura, mayoritas pelaku UMKM tergolong pemeluk Islam karena pengaruh Islam di pulau ini sangat dominan. Secara kewilayahan, Madura terdiri dari 4 kabupaten (Sumenep, Pamekasan, Sampang, dan Bangkalan). Jumlah keseluruhan UMKM di Madura sebanyak 126.887 dengan rincian 46.714 di Pamekasan, 42.697 di Sumenep, 18.288 di Sampang, dan 19.188 di Bangkalan. UMKM di Madura telah memberikan kontribusi yang cukup besar bagi penyerapan tenaga kerja di Madura. Berdasarkan data Biro Pusat Statistik Jawa Timur pada tahun 2021 mencatat bahwa UMKM kabupaten Sumenep menyerap tenaga kerja sebanyak 121.831, 451.341 di Pamekasan, 95.781 di Sampang, dan 28.755 tenaga kerja di Bangkalan (BPS, 2021). Atas dasar itulah, tulisan ini mencoba menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi perilaku inovasi karyawan dengan menggunakan model persamaan struktural (PLS-SEM).

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan (SEM-PLS) untuk analisis data secara kuantitatif, menilai pengaruh kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, terhadap kinerja organisasi melalui perilaku inovasi sebagai variabel mediasi. Metode sampel dengan menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 40 pelaku UMKM di Kabupaten Pamekasan. Penyebaran kuesioner sebagai upaya untuk mendapatkan data dengan skala likert dan teknik analisa data dengan menggunakan pendekatan *Partial least square* sebagaimana di gambar 1.



Gambar 1. Output Outer Model Partial Least Square

Nilai *outer loading* dari keseluruhan indikator dari variabel kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, inovasi perilaku dan kinerja organisasi di atas $> 0,5$ dan nilai AVE dan *cross loading* telah menunjukkan nilai korelasi antar konstruk indikator pada variabel pengukurnya lebih besar dari korelasi konstruk dibandingkan indikator lainnya. Artinya, semua indikator yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 1. Cronbach's Alpha Dan Composite Variable

Variabel	Conbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
IB	0,941	0,955	0,952	0,699
OC	0,878	0,897	0,903	0,541
OP	0,834	0,875	0,892	0,679
SC	0,929	0,936	0,942	0,672

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Hasil perhitungan pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua nilai conbacht"s alpha di atas $0,60$ ($CA > 0,60$ dan semua nilai composite reliability di atas $0,70$ ($CR > 0,70$), menunjukkan bahwa seluruh konstruksinya reliabel.

Analisis Inner Model

Analisis *inner model* atau model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel dan signifikansi model penelitian dengan melihat R square

Tabel 2. R Square

Variabel	R square
IB	0,761
OP	0,87

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, inovasi perilaku memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi sebesar 0,87 atau 87%, sedangkan 23 dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Penelitian ini memiliki *predictive relevance* baik dengan nilai Q Square 0,859 (lebih dari 0).

Hasil Uji Hipotesis

Masalah ketidaknormalan data dapat diminimalisir dengan menggunakan pengujian *bootstrap* (Lachorwich et. All, 2018). Hasil pengujian *bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 3. Path Coeffisient

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistik	P Values
IB → OP	1,10	1,106	0,1250	8,7550	0.000
OC → IB	0,65	0,667	0,1000	6,4840	0.000
OC → OP	-0,09	-0,093	0,1810	0,4930	0,622
SL → IB	0,27	0,258	0,1100	2,4000	0,016
SL → OP	-0,13	-0,12	0,0000	1,5900	0,112

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 ini menunjukkan bahwa inovasi perilaku memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sebesar 1,10 dengan nilai t 8,75 lebih besar dari t tabel (1,96), sehingga hipotesis pertama H₁ diterima. Inovasi memainkan peran penting dalam kinerja organisasi. Organisasi yang mampu berinovasi berhasil memberikan produk dan layanan baru, meningkatkan proses, dan memanfaatkan peluang lebih baik daripada organisasi non-inovatif, (Aboramadan et al., 2019). Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap inovasi perilaku sebesar 0,65 dengan nilai t tabel 6,484 lebih

Tersedia di

<http://jurnal.unej.ac.id/index.php/JES/index>

besar dari t tabel (1,96), dengan demikian H₂ diterima. Hipotesa yang ketiga (H₃) dan hipotesis yang ke lima (H₅) ditolak karena berpengaruh negatif. Sedangkan, hipotesa yang ke empat (H₄) kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap inovasi perilaku sebesar 0,27 dengan t 2,40 lebih besar dari t tabel 1,96

Hasil Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan dengan melihat t statistis dan p values pada *specific indirect* efek seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. *Specific Indirect Effect*

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistik	P Values
OC → IB → OP	0,716	0,739	0,146	4,895	0,000
SL → IB → OP	0,292	0,284	0,123	2,376	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Pada tabel 4 ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di mediasi inovasi perilaku dengan melihat nilai t 4,895 lebih besar dari t tabel 1,96 (p. 0,000) atau lebih kecil dari batas signifikansi 0,050 (0,000<0,050). Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual yang di mediasi oleh inovasi perilaku dengan t 2,273 lebih besar dari t tabel 1,96, (p. 0,00) lebih kecil dari batas signifikansi 0,050 (0,00<0,050).

3. PEMBAHASAN

Kepemimpinan Spiritual

Seorang pemimpin memegang peran penting untuk mengkomunikasikan hal strategis, budaya organisasi, mendorong perilaku inovatif, pencapaian target dan kinerja organisasi (Chang & Arisanti, 2022). kepemimpinan spiritual adalah pemimpin dengan memadukan nilai-nilai sosial-spiritual dan kriteria rasional dalam pengambilan keputusan melalui penerapan visi, harapan, dan altruisme transenden. Kepemimpinan spiritual mencakup sikap, nilai dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara inheren, sehingga mereka memiliki rasa kesejahteraan spiritual melalui panggilan dan keanggotaan.

Sebagai kumpulan nilai, sikap dan perilaku akan memberikan motivasi kepada diri sendiri dan orang lain sehingga memiliki perasaan yang kuat untuk berperilaku inovatif sehingga

akan berdampak pada kinerja karyawan (Pio & Tampi, 2018). kepemimpinan spiritual adalah kombinasi dari sikap, perilaku, dan nilai-nilai untuk memenuhi kebutuhan spiritual diri sendiri dan orang lain berdasarkan panggilan melalui motivasi batin (Chang & Arisanti, 2022). Kepercayaan, keadilan, kejujuran, rasa terima kasih, dan keberanian sebagai kebajikan kepemimpinan Islam menunjukkan perilaku positif untuk mendapatkan kepercayaan di antara pengikut, pelanggan, dan pemangku kepentingan. Kepemimpinan spiritual adalah pemimpin yang merangsang inisiatif kerja karyawan untuk membangun visi organisasi, mempunyai keyakinan yang tinggi pada visi serta memberikan cinta altruistik untuk karyawan dalam upaya memenuhi kebutuhan spiritual, seperti realisasi diri, rasa hormat, dan penghargaan untuk meningkatkan kualitas individu dan organisasi (Fry, 2003; Yang et al., 2020).

Kepemimpinan spiritual menjadi penting untuk diintegrasikan dengan penerapan spiritualitas di tempat kerja. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk visioner, tetapi juga memiliki seperangkat nilai termasuk kepekaan hati nurani, karakter dan harapan yang kuat, dan keyakinan yang kuat untuk mengembangkan dan mengerahkan sumber daya secara menyeluruh untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan spiritualitas tidak hanya tentang kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai spiritualitas yang tinggi termasuk kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, dan kasih sayang, yang akan membentuk karakter dan moral pribadi dan organisasi agar UMKM dipercaya oleh masyarakat atau konsumen yang akan menyebabkan UMKM di Madura dapat tumbuh dan berkembang lebih baik. Organisasi ekonomi yang berusia puluhan tahun menjadi pemimpin pasar adalah perusahaan yang visi dan misinya syarat nuansa spiritual (Mahyami, 2022; Collins dan Poras 2022). Fokus Kepemimpinan spiritual secara signifikan memotivasi para karyawan dan mengarahkan perilaku karyawan untuk berinovasi atas dasar kesalehan sosial (Fry, 2003; Zhang & Yang, 2020; Pio, 2022; Greve & Taylor, 2000; Han et al., 1998; Li et al., 2018). Karena itu, organisasi berusaha mendorong perilaku inovatif dalam peran, kelompok, dan organisasi tanpa harus saling menjatuhkan sebagai bentuk ajaran ketuhanan. Maka hipotesis yang diterima berdasarkan

hasil riset di UMKM Pamekasan adalah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Budaya Organisasi dan Perilaku Inovasi

UMKM di Pamekasan memiliki budaya organisasi yang mumpuni. Budaya organisasi ini dapat diklasifikasikan menjadi organisasi budaya layanan yang berfokus pada pemberian nilai tertinggi kepada pelanggannya, atau budaya keselamatan yang berfokus pada standar tempat kerja yang kuat, atau keduanya (O'Reilly III et al. 1991; Aboramadan et al., 2020). Budaya organisasi merupakan sistem nilai kolektif dari organisasi dan dijadikan acuan mencapai cita-cita organisasi. Biasanya dinyatakan sebagai visi, misi, dan tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan properti kelompok yang terbentuk dari waktu ke waktu. Sekali terbentuk, sulit untuk diubah (Hardcopf et al., 2021). Indikator budaya organisasi adalah kerja tim, komunikasi, keterbukaan, otonomi kerja, komitmen, keterlibatan karyawan, fleksibilitas, kreativitas, tanggung jawab, orientasi objektif, fokus pelanggan, pembelajaran berkelanjutan, pengambilan risiko, kemampuan beradaptasi, dan standar serta nilai yang tinggi (Aboramadan et al., 2019)

UMKM di Pamekasan selalu melakukan inovasi untuk beradaptasi dengan lingkungan pasar baru. Inovasi merupakan faktor penting untuk kesuksesan organisasi di lingkungan yang kompetitif dan dinamis saat ini (Škerlavaj et al., 2019). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting yang akan mempengaruhi kreativitas dan perilaku inovasi. Perilaku kreatif karyawan membantu menghasilkan, memodifikasi, mengkomunikasikan, serta mengimplementasikan ide baru (Grošelj et al., 2021). Kemampuan untuk berinovasi dalam pekerjaan merupakan prasyarat meningkatkan kinerja dan lingkungan positif akan berdampak pada orang yang terlibat dalam pekerjaan kreatif dengan tujuan menghasilkan pengetahuan dan inovasi baru (Grošelj et al., 2021).

Mekanisme dan kondisi batas batas di mana kepemimpinan mempengaruhi perilaku kerja inovatif masih langka (Saeed et al., 2019). UMKM di Pamekasan sebagian besar para pemimpinnya beragama Islam yang taat sehingga berdampak baik bagi inovasi karyawan. Perilaku inovatif mengacu pada kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan karyawan,

promosi dan implementasi inovasi yang berguna di setiap tingkatan organisasi (Afsar & Umrani, 2019). Perilaku kerja inovatif meliputi pengembangan ide, teknologi dan teknik baru, dan percobaan serta penerapan metode baru yang berhubungan dengan pekerjaan, prosedur bisnis, di area kerja tertentu (Afsar & Umrani, 2019; Maqbool et al., 2019). Hal ini membuat kinerja organisasi sebagai pengukuran aksesibilitas, konteks, penerapan model, dan kreasi pengetahuan produktivitas mendorong kontribusi pengetahuan para karyawan organisasi (Oyemomi et al., 2019).

Budaya Organisasi dihasilkan dari upaya yang memadai dalam berpikir dan beradaptasi menemukan solusi di dalam organisasi. Efektifitas kinerja dapat meningkat dengan adanya budaya organisasi yang baik (Eskiler et al. 2016). Dengan adanya nilai organisasi yang terinternalisasi dalam diri anggota organisasi akan meningkatkan kualitas organisasi (Ababneh 2020). Budaya Organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja, mendorong perilaku positif pekerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan keberhasilan organisasi. (Hassan et al., 2019; Young et al., 2021; Shahzad, 2014; Kilmann et al., 1988). Maka hipotesis yang diterima berdasarkan hasil riset di UMKM Pamekasan adalah Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja; dan Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap budaya organisasi yang dimediasi oleh perilaku inovasi.

4. KESIMPULAN

Beberapa poin yang bisa disimpulkan dari penelitian ini antara lain, pertama, kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Kedua, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja; dan Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap budaya organisasi yang dimediasi oleh perilaku inovasi. Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap budaya organisasi yang dimediasi oleh perilaku inovasi berdampak bagi keberlanjutan dan kemajuan kinerja organisasi sesuai konteks lokasi yang mayoritas masyarakat Madura beragama Islam. Masyarakat Madura pada umumnya dan masyarakat kabupaten Pamekasan khususnya memiliki karakter kerja keras dan selalu melakukan perubahan untuk melakukan sesuatu terutama dalam berusaha dan berbisnis. Tetapi, perubahan usaha ekonomi mereka akan selalu bersinggungan dengan spiritual dalam

perilaku inovasi ekonomi mereka karena nilai-nilai spiritual telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari masyarakatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A. B., Dahiyat, S. E., & Matsui, Y. (2019). Lean management and innovation performance. *Management Research Review*, 42(2), 239–262. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2017-0363>
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 154–174. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160>
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2019). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437–451. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253>
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- ASEAN Secretariat. (2021). ASEAN Investment Report 2020-2021 Investing in Industry 4.0. In *ASEAN Secretariat*. <http://investasean.asean.org/files/upload/ASEAN%0AInvestment%0AReport%0A2020-2021.pdf>
- Bourdeau, S., Aubert, B., & Bareil, C. (2021). The effects of IT use intensity and innovation culture on organizational performance: the mediating role of innovation intensity. *Management Research Review*, 44(2), 359–380. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2020-0068>
- BPS. (2021). *PROVINSI JAWA TIMUR DALAM ANGKA*. BPS Provinsi Jawa Timur. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Chang, C.-L., & Arisanti, I. (2022). How does Spiritual Leadership Influences Employee Well-Being? Findings from PLS-SEM and FsQCA. *Emerging Science Journal*, 6(6), 1358–1374. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2022-06-06-09>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>

- Greve, H. R., & Taylor, A. (2000). Innovations as Catalysts for Organizational Change: Shifts in Organizational Cognition and Search. *Administrative Science Quarterly*, 45(1), 54–80. <https://doi.org/10.2307/2666979>
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2021). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677–706. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Han, J. K., Kim, N., & Srivastava, R. K. (1998). Market Orientation and Organizational Performance: Is Innovation a Missing Link? *Journal of Marketing*, 62(4), 30. <https://doi.org/10.2307/1252285>
- Hardcopf, R., Liu, G. (Jason), & Shah, R. (2021). Lean production and operational performance: The influence of organizational culture. *International Journal of Production Economics*, 235, 108060. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108060>
- Hassan, T. A., Hollander, S., van Lent, L., & Tahoun, A. (2019). Firm-Level Political Risk: Measurement and Effects*. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(4), 2135–2202. <https://doi.org/10.1093/qje/qjz021>
- Hughes, T. P., Kerry, J. T., Baird, A. H., Connolly, S. R., Dietzel, A., Eakin, C. M., Heron, S. F., Hoey, A. S., Hoogenboom, M. O., Liu, G., McWilliam, M. J., Pears, R. J., Pratchett, M. S., Skirving, W. J., Stella, J. S., & Torda, G. (2018). Global warming transforms coral reef assemblages. *Nature*, 556(7702), 492–496. <https://doi.org/10.1038/s41586-018-0041-2>
- Kilmann, R. H., Saxton, M. J., Serpa, R., & Associate. (1988). *Gaining Control of The Corporate Culture*. Josey-Bass Publishers.
- Maqbool, B., Mudambi, S. P., Misra, R., Yadav, J. S., Gudennavar, S. B., Bubbly, S. G., Rao, A., Jogadand, S., Patil, M. K., Bhattacharyya, S., & Singh, K. P. (2019). A stochastic propagation model to the energy dependent rapid temporal behaviour of Cygnus X-1 as observed by AstroSat in the hard state. *Monthly Notices of the Royal Astronomical Society*, 486(2), 2964–2975. <https://doi.org/10.1093/mnras/stz930>
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 94, 313–319. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.027>
- Pio, R. J. (2022). The mediation effect of quality of worklife and job satisfaction in the relationship between spiritual leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, 64(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-07-2018-0138>
- Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757–767. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>

- Rao Jada, U., Mukhopadhyay, S., & Titiyal, R. (2019). Empowering leadership and innovative work behavior: a moderated mediation examination. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 915–930. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2018-0533>
- Rohim, A., & Budhiasa, I. G. S. (2019). Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance. *Journal of Management Development*, 38(7), 538–560. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0190>
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees' job performance. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219–227. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Škerlavaj, M., Černe, M., Dysvik, A., Nerstad, C. G. L., & Su, C. (2019). Riding two Horses at Once: The Combined Roles of Mastery and Performance Climates in Implementing Creative Ideas. *European Management Review*, 16(2), 285–302. <https://doi.org/10.1111/emre.12151>
- Yang, J., Chang, M., Chen, Z., Zhou, L., & Zhang, J. (2020). The chain mediation effect of spiritual leadership on employees' innovative behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(1), 114–129. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0442>
- Yang Tsai, G., Kuo, T., & Lin, L.-C. (2017). The moderating effect of management maturity on the implementation of an information platform system. *Journal of Organizational Change Management*, 30(7), 1093–1108. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2017-0048>
- Young, K. A., Hassan, S., & Hatmaker, D. M. (2021). Towards understanding workplace incivility: gender, ethical leadership and personal control. *Public Management Review*, 23(1), 31–52. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1665701>
- Zhang, Y., & Yang, F. (2020). How and when spiritual leadership enhances employee innovative behavior. *Personnel Review*, 50(2), 596–609. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2019-0346>