



EKSPLORASI KOMPENSASI ISLAMI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MEMBANGUN KINERJA PEGAWAI BERBASIS NILAI AL-MA'UN PADA AMAL USAHA AISYIYAH

Dewi Kumala Sari¹⁾, Dwi Agustin²⁾, Sardimi³⁾, Asmawati⁴⁾, Jasiah⁵⁾

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Palangka Raya, Indonesia

e-mail: dewikumalasari.2510130467@uin-palangkaraya.ac.id¹⁾

dwiagustin.2510130438@uin-palangkaraya.ac.id²⁾, sardimi@iain-palangkaraya.ac.id³⁾,

asmawatiaqilaa6@gmail.com⁴⁾, jasiah@iain-palangkaraya.ac.id⁵⁾

Diterima: 7/6/2026; Direvisi: 31/8/2026; Diterbitkan: 7/9/2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi peran kompensasi Islami dan *employee engagement* dalam membangun kinerja pegawai berbasis nilai Al-Ma'un pada Amal Usaha Aisyiyah di Kota Palangka Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang berlokasi di Pimpinan Daerah Aisyiyah Kota Palangka Raya dan TK Aisyiyah Bustanul Athfal 2 Palangka Raya. Informan penelitian ditentukan secara *purposive sampling* yang terdiri atas tiga orang pengambil kebijakan dan pengelola lembaga. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi Islami yang berlandaskan prinsip keadilan, amanah, dan penghargaan mampu menumbuhkan rasa dihargai serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Keterlibatan pegawai dibangun melalui partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, pelatihan, dan pengambilan keputusan sehingga memperkuat dedikasi dan komitmen organisasi. Nilai Al-Ma'un berperan sebagai fondasi moral yang mengarahkan pegawai untuk memaknai pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan pelayanan sosial. Integrasi kompensasi Islami, *employee engagement*, dan nilai Al-Ma'un terbukti membentuk kinerja pegawai yang ditandai oleh meningkatnya tanggung jawab, produktivitas, dan kualitas pelayanan.

Kata Kunci: *employee engagement, kompensasi Islami, nilai Al-Ma'un*

ABSTRACT

This study aims to explore the role of Islamic compensation and employee engagement in building employee performance based on *Al-Ma'un* values at *Amal Usaha Aisyiyah* in Palangka Raya City. This research employs a descriptive qualitative approach located at the Regional Leadership of Aisyiyah (*Pimpinan Daerah Aisyiyah*) of Palangka Raya City and TK Aisyiyah Bustanul Athfal 2 Palangka Raya. Research informants were determined through purposive sampling, consisting of three policymakers and institutional managers. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, then analyzed using the interactive analysis model of Miles, Huberman, and Saldaña, which encompasses data condensation, data display, and conclusion drawing. The results demonstrate that Islamic compensation grounded in the principles of justice (*keadilan*), trustworthiness (*amanah*), and appreciation fosters a sense of being valued and enhances employee work motivation. Employee engagement is built through active participation in organizational activities, training, and decision-making, thereby strengthening dedication and organizational commitment. The *Al-Ma'un* value serves as a moral foundation directing employees to interpret work as a form

of worship (*ibadah*) and social service. The integration of Islamic compensation, employee engagement, and *Al-Ma'un* values is proven to shape employee performance characterized by increased responsibility, productivity, and service quality.

Keywords: *Al-Ma'un* values, employee engagement, Islamic compensation

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta menjaga keberlanjutan pelayanan masyarakat. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh organisasi (Putri et al., 2023). Pada organisasi berbasis keagamaan, kinerja pegawai diukur dari pencapaian target kerja serta kemampuan mengimplementasikan nilai moral, sosial, dan spiritual dalam tugas sehari-hari. Pengelolaan sumber daya manusia memerlukan pendekatan yang memperhatikan dimensi psikologis dan spiritual pegawai (Yunizar & Wicaksono, 2023). Integrasi aspek material dan nilai spiritual ini menjadi kunci utama dalam memotivasi tenaga kerja pada lembaga keagamaan.

Kebutuhan akan keseimbangan spiritual tersebut tecermin pada Amal Usaha Aisyiyah yang memadukan profesionalisme kerja dengan misi pelayanan sosial berbasis keagamaan. Amal Usaha Aisyiyah menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas kinerja pegawai di tengah keterbatasan sumber daya organisasi (Soviyana et al., 2025). Tata kelola profesional harus tetap dipertahankan tanpa mengabaikan nilai-nilai Islam sebagai identitas kelembagaan. Kondisi ini menuntut adanya sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen pegawai. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja tersebut adalah pemberian imbalan atau kompensasi yang tepat.

Kompensasi Islami berperan penting sebagai imbalan finansial dan nonfinansial yang diberikan secara adil, layak, serta transparan. Sistem kompensasi yang adil terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai (Sukirman et al., 2025a). Selain kompensasi, *employee engagement* juga menjadi faktor penentu yang mendasari komitmen pegawai terhadap tugasnya. *Employee engagement* menggambarkan tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja (Schaufeli, 2015). Keterikatan pegawai ini secara langsung berkontribusi positif terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Keterikatan pegawai yang tinggi perlu diselaraskan dengan ideologi dan nilai dasar yang dianut oleh lembaga keagamaan. Pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Aisyiyah tidak dapat dipisahkan dari nilai *Al-Ma'un* yang menjadi landasan teologis gerakan. Nilai *Al-Ma'un* mengajarkan kepedulian sosial, pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat sebagai bentuk implementasi ajaran Islam (Penguatan Gerakan 'Aisyiyah untuk Pencerahan Perempuan Berkemajuan Melalui Praksis Gerakan *Al-Ma'un* pada Pimpinan Wilayah Aisyiyah Sumatera Utara, 2020). Nilai ini membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada kemanfaatan sosial dan pelayanan kemanusiaan. Oleh karena itu, nilai *Al-Ma'un* menjadi dasar normatif dalam mengarahkan perilaku kerja pegawai.

Berdasarkan dinamika penguatan kinerja berbasis nilai keagamaan tersebut, kajian mendalam mengenai pengintegrasian kompensasi dan keterikatan kerja sangat diperlukan. Penelitian ini bertujuan secara eksplisit untuk menganalisis peran kompensasi Islami dan *employee engagement* dalam membangun kinerja pegawai berbasis nilai *Al-Ma'un* pada Amal Usaha Aisyiyah. Kebaruan penelitian terletak pada pengembangan kerangka analisis holistik yang mengintegrasikan dimensi ekonomi, psikologis, dan spiritual (Sukirman et al., 2025b).

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi manajemen sumber daya manusia Islami dan panduan praktis bagi pengelola organisasi filantropi.

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif deskriptif ini mengeksplorasi kompensasi Islami dan *employee engagement* dalam membangun kinerja pegawai berbasis nilai Al-Ma'un pada Amal Usaha Aisyiyah Kota Palangka Raya. Penelitian dilaksanakan akhir bulan Mei 2025 pada Pimpinan Daerah Aisyiyah Kota Palangka Raya dan TK Aisyiyah Bustanul Athfal 2 Palangka Raya. Pemilihan lokasi dilakukan secara *purposive* karena lembaga ini aktif menjalankan program pendidikan dan sosial berbasis nilai Al-Ma'un. Pengumpulan data dilaksanakan melalui teknik *in-depth interview*, observasi lingkungan kerja, dan studi dokumentasi arsip kelembagaan. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member checking* untuk meyakinkan kredibilitas temuan. Analisis data mengikuti model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Etika penelitian dijaga ketat dengan menyamarkan identitas informan demi menjamin kerahasiaan data partisipan.

Informan penelitian ditentukan melalui *purposive sampling* berdasarkan kriteria kepemilikan wewenang strategis, keterlibatan pengawasan program, dan pemahaman nilai Al-Ma' yang meyakinkan objektivitas data. Tiga informan utama yang dipilih meliputi Wakil Ketua Pimpinan Daerah Aisyiyah, Ketua Bidang Ekonomi Pimpinan Daerah Aisyiyah, dan Kepala TK Aisyiyah Bustanul Athfal 2 Palangka Raya. Kategori pengambil kebijakan dipilih untuk menggali regulasi kompensasi, sedangkan kategori pengelola operasional dipilih untuk mengamati keterikatan kerja harian pegawai. Kisi-kisi instrumen wawancara mencakup indikator keadilan kompensasi, *employee engagement*, kinerja pegawai, serta penerapan nilai kepedulian Al-Ma'un.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut adalah profil para informan yang menjadi sumber data utama dalam penelitian eksploratif kualitatif ini:

Tabel 1. Profil Informan Penelitian

No	Jabatan	Peran
1	Wakil Ketua Pimpinan Daerah Aisyiyah	Pengambil kebijakan organisasi
2	Ketua Bidang Ekonomi Pimpinan Daerah Aisyiyah	Pengelola program ekonomi dan pemberdayaan
3	Kepala TK Aisyiyah Bustanul Athfal 2	Pengelola lembaga pendidikan di bawah Amal Usaha Aisyiyah

Tabel 1 di atas menyajikan gambaran rinci mengenai latar belakang serta peran strategis dari ketiga informan penelitian yang diwawancarai. Wakil Ketua Pimpinan Daerah Aisyiyah bertindak sebagai penentu regulasi dan arah kebijakan organisasi. Ketua Bidang Ekonomi bertanggung jawab mengendalikan program pemberdayaan ekonomi serta kesejahteraan anggota. Sementara itu, Kepala TK Aisyiyah Bustanul Athfal 2 memberikan gambaran operasional mengenai implementasi *employee engagement* dan penerapan nilai-nilai Al-Ma'un pada tingkat satuan pendidikan secara langsung.

Berikut adalah gambaran ringkas mengenai bentuk-bentuk keterlibatan pegawai yang berhasil diidentifikasi dalam lingkungan kerja organisasi:

Tabel 2. Bentuk *Employee Engagement* Pegawai

Dimensi	Bentuk Keterlibatan
Keterlibatan	Partisipasi dalam kegiatan organisasi
Dedikasi	Kesediaan menjalankan tugas tambahan
Komitmen	Loyalitas terhadap organisasi
Partisipasi	Keterlibatan dalam pengambilan keputusan
Pengembangan	Keikutsertaan dalam pelatihan

Tabel 2 memperlihatkan dimensi *employee engagement* yang terbangun pada Amal Usaha Aisyiyah melalui keterlibatan, dedikasi, komitmen, partisipasi, dan pengembangan diri. Keterlibatan dan partisipasi diwujudkan melalui kehadiran aktif pegawai dalam kegiatan kelembagaan serta pengambilan keputusan. Dedikasi dan komitmen tercermin dari kesediaan pegawai mengabdikan melebihi beban kerja standar demi kemajuan lembaga sosial. Selain itu, dimensi pengembangan diri diperkuat melalui partisipasi aktif pegawai dalam berbagai program pelatihan peningkatan kompetensi.

Pembahasan

Kompensasi Islami sebagai Fondasi Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi Islami pada Amal Usaha Aisyiyah tidak hanya dipahami sebagai imbalan finansial semata, tetapi juga mencakup penghargaan nonmaterial. Imbalan tersebut diwujudkan melalui pemberian pelatihan, dukungan organisasi, kesempatan pengembangan diri, dan penciptaan suasana kerja yang kondusif. Penerapan kompensasi ini berlandaskan pada prinsip keadilan, amanah, dan penghargaan terhadap kontribusi individu secara proporsional. Dalam manajemen sumber daya manusia Islami, kompensasi adil terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai (Rochaeni & Supendi, 2024). Integrasi nilai-nilai ini menciptakan ekosistem kerja yang tidak hanya mengejar produktivitas materi, tetapi juga mengedepankan dimensi spiritual dan moral sebagai instrumen kesejahteraan jangka panjang (Subiyantoro et al., 2025).

Penetapan kompensasi yang transparan memicu persepsi keadilan di lingkungan kerja organisasi. Pegawai yang merasa hak-haknya dipenuhi secara layak akan memberikan timbal balik berupa peningkatan dedikasi kerja. Kesejahteraan psikologis yang diberikan oleh pimpinan terbukti efektif memperkuat kualitas hubungan kerja antara pengelola dan staf (Sukirman et al., 2025a). Praktik kompensasi Islami pada lembaga ini berhasil mengintegrasikan aspek ekonomi dengan nilai spiritual. Persepsi keadilan organisasi tersebut menjadi modal mendasar dalam mendorong terciptanya kinerja pegawai yang optimal. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *Ri'ayah*, di mana pemenuhan kesejahteraan karyawan dipandang sebagai tanggung jawab etis untuk menjaga martabat manusia dalam lingkungan profesional (Istikarani et al., 2026; Sari et al., 2026; Ulfa & Harahap, 2026; Zahira & Hidayatullah, 2026).

***Employee Engagement* sebagai Penguat Komitmen Organisasi**

Keterlibatan pegawai pada Amal Usaha Aisyiyah dibangun melalui partisipasi aktif dalam agenda kelembagaan dan pengambilan keputusan. Pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat di dalam diri setiap pegawai. Kondisi psikologis ini mendorong lahirnya antusiasme kerja serta dedikasi yang tinggi terhadap visi misi organisasi. Hal ini sejalan dengan konsep *employee engagement* yang menyatakan bahwa dukungan organisasi memicu keterikatan kerja pegawai (Schaufeli, 2015). Integrasi nilai-nilai syariah dalam praktik manajemen ini terbukti memperkuat keterikatan emosional dan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya meminimalisir potensi konflik

di lingkungan kerja (Abualigah et al., 2023; Akbar & Sularno, 2024; Fajriyati et al., 2025; Sukirman et al., 2025).

Pegawai yang merasa terikat secara emosional cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas pelayanan yang lebih baik. Dalam kerangka *Social Exchange Theory*, *employee engagement* merupakan bentuk respons balik positif atas perlakuan adil yang diterima dari lembaga. Kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan berpartisipasi dalam program pengabdian memperkuat komitmen organisasi pegawai. Selain itu, dukungan sosial dari pimpinan terbukti mengurangi tingkat kelelahan kerja (*burnout*) staf di lapangan (Yuniina & Larassaty, 2024). Pengelolaan keterikatan ini terbukti menjadi penguat komitmen organisasi secara berkelanjutan. Studi empiris juga menegaskan bahwa orientasi kerja berbasis nilai keagamaan mendorong karyawan untuk melihat kontribusi mereka melampaui aktualisasi diri, yakni sebagai upaya pengabdian kepada umat dan bangsa (Hamzah et al., 2021; Mashuri & Sulaiman, 2022).

Nilai Al-Ma'un sebagai Penguat Kinerja Berbasis Pelayanan

Nilai Al-Ma'un berfungsi sebagai fondasi moral yang membentuk etos dan perilaku kerja pegawai pada Amal Usaha Aisyiyah. Internalisasi nilai ini dilakukan secara konsisten melalui pengajian rutin, pembinaan spiritual, dan keteladanan langsung dari jajaran pimpinan. Nilai Al-Ma'un mengarahkan pegawai untuk memaknai rutinitas pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan pelayanan sosial. Landasan teologis ini sejalan dengan spirit gerakan filantropi Islam yang berorientasi pada kepedulian dan pemberdayaan masyarakat (Penguatan Gerakan 'Aisyiyah untuk Pencerahan Perempuan Berkemajuan Melalui Praksis Gerakan Al-Ma'un pada Pimpinan Wilayah Aisyiyah Sumatera Utara, 2020). Implementasi nilai ini secara praktis mendorong peningkatan kualitas layanan yang menekankan pada empati, integritas, dan keadilan dalam merespons kebutuhan masyarakat (Akin et al., 2026; Deviyanti et al., 2025; Fadil et al., 2026; Fauzi et al., 2020; Malik et al., 2026; Nurjamilah et al., 2026; D. N. Sari et al., 2025; R. N. Sari & Sukti, 2024).

Penerapan nilai Al-Ma'un memberikan dorongan motivasi intrinsik yang tidak terbatas pada imbalan kebendaan semata. Pegawai terdorong untuk memberikan pelayanan yang ramah, tulus, dan berorientasi pada kemaslahatan masyarakat luas. Nilai ini menjadi kerangka etis yang menghubungkan tujuan organisasi dengan tindakan nyata pegawai sehari-hari. Penanaman nilai keislaman yang kuat terbukti mampu meningkatkan integritas, rasa tanggung jawab, dan etika kerja pegawai. Kinerja pegawai pada akhirnya diukur dari besarnya manfaat sosial yang dapat dirasakan oleh masyarakat.

Integrasi Kompensasi Islami, *Employee Engagement*, dan Nilai Al-Ma'un

Hasil penelitian mengindikasikan adanya hubungan saling menguatkan antara kompensasi Islami, *employee engagement*, dan nilai Al-Ma'un. Kompensasi yang adil menumbuhkan rasa dihargai, yang kemudian mendorong peningkatan keterikatan pegawai terhadap tugas-tugas organisasi. Nilai Al-Ma'un hadir sebagai variabel penguat yang memberikan makna spiritual mendalam atas seluruh aktivitas pekerjaan pegawai (Nabila & Mansur, 2025). Integrasi ketiga aspek ini menciptakan dorongan motivasi kerja yang sangat kokoh dan berkelanjutan.

Ketika pekerjaan dimaknai sebagai sarana ibadah, dorongan kerja pegawai tidak lagi bergantung penuh pada imbalan finansial semata. Sinergi antara kompensasi Islami dan *employee engagement* terbukti secara efektif mendongkrak produktivitas serta kualitas pelayanan (Sukirman et al., 2025b). Model pengelolaan SDM ini memperluas kajian manajemen dengan menyatukan dimensi finansial, psikologis, dan teologis sekaligus. Kerangka kerja holistik ini sangat relevan untuk diterapkan pada lembaga pengelola filantropi dan

pelayanan sosial Islam. Integrasi ketiga dimensi tersebut menjadi temuan utama dalam efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi Islami yang transparan dan adil, *employee engagement* yang tinggi, serta penanaman nilai Al-Ma'un terbukti mampu membangun kinerja pegawai yang optimal pada Amal Usaha Aisyiyah Kota Palangka Raya. Kompensasi Islami yang berlandaskan keadilan dan amanah berhasil menciptakan kepuasan serta rasa dihargai pada diri pegawai. Keterlibatan pegawai yang dibangun melalui partisipasi aktif dan pengakuan pimpinan terbukti memperkuat komitmen psikologis pegawai terhadap organisasi. Sementara itu, nilai Al-Ma'un berperan sebagai landasan spiritual yang mengubah persepsi kerja dari sekadar kewajiban profesional menjadi bentuk ibadah dan pengabdian sosial. Integrasi ketiga elemen ini membentuk model kinerja holistik yang memadukan dimensi ekonomi, psikologis, dan spiritual secara seimbang.

Pengelola Amal Usaha Aisyiyah disarankan untuk terus memperkuat sistem kompensasi berkeadilan serta memperluas ruang partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan organisasi. Internalisasi nilai Al-Ma'un perlu dipertahankan melalui program pembinaan spiritual yang berkelanjutan agar motivasi pelayanan tetap terjaga. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian pada jenis Amal Usaha Muhammadiyah/Aisyiyah lainnya dengan metode kuantitatif atau *mixed methods*. Pendekatan kuantitatif dapat digunakan untuk menguji secara empiris tingkat pengaruh dan hubungan antarvariabel dalam model yang telah ditemukan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualigah, A., Darwish, T. K., Davies, J., Haq, M., & Ahmad, S. Z. (2023). Supervisor support, religiosity, work engagement, and affective commitment: Evidence from a Middle Eastern emerging market. *Journal of Asia Business Studies*, 18(1), 1–20. <https://doi.org/10.1108/jabs-11-2022-0394>
- Akbar, F. M. A., & Sularno, M. (2024). Membangun budaya organisasi Islami melalui internalisasi nilai-nilai syariah dalam manajemen sumber daya manusia. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1). <https://doi.org/10.46975/aliansi.v19i1.583>
- Akin, M. A., Basri, H., & Miswar, A. (2026). Tawakkal: Konsep spiritual penguatan karakter dan harmoni sosial di era pendidikan modern (kajian tematik QS. Al-Anfal [8]:61). *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(2), 746–761. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i2.9683>
- Deviyanti, L., Sa'adah, N. H., Herlina, H., & Maududi, A. A. A. (2025). Strategi pelayanan kesehatan berbasis Islam untuk meningkatkan kepuasan pasien di RS Muhammadiyah. *AKSIOMA: Jurnal Sains, Ekonomi dan Edukasi*, 2(12), 2744–2766. <https://doi.org/10.62335/aksioma.v2i12.2120>
- Fadil, A., Yusanti, D., Hoeruman, M. R., Hasmayanti, R., & Tauhid, I. (2026). Nilai-nilai multikultural dalam Islam Melayu pada kehidupan bermasyarakat. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 6(4), 2816–2827. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.12830>
- Fajriyati, D. N., Rahmatika, A. N., & Widyaningsih, B. (2025). Integrasi nilai-nilai syariah dalam manajemen sumber daya manusia konteks ekonomi Islam. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 3(3), 1261–1273. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1973>



- Fauzi, M., Akbarudin, W. H., Darmasetiawan, I. E., & Darussalam, A. (2020). Penerapan tanggung jawab sosial perbankan syariah milik negara dengan indeks Islamic Social Reporting. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 488. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1342>
- Hamzah, M. N., Ashoer, M., & Hamzah, N. (2021). Impact of Islamic work values on in-role performance: Perspective from Muslim employee in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 446–457. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.36](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.36)
- Istikarani, M., Arawan, A., Ansori, A., & Yusup, M. (2026). Konstruksi sistem kompensasi berbasis ri'ayah untuk kesejahteraan dan motivasi karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 14467–14473. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5984>
- Malik, A., Abubakar, A., & Mahfudz, M. (2026). Teologi Islam dan pemberdayaan. *Jurnal Manajemen dan Budaya*, 6(1). <https://doi.org/10.51700/manajemen.v6i1.1579>
- Mashuri, M. F., & Sulaiman, A. H. (2022). Antecedent komitmen organisasi di amal usaha pendidikan Muhammadiyah. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 93. <https://doi.org/10.24014/jp.v18i2.16704>
- Nabila, S. C., & Mansur, A. (2025). The influence of career development, organizational culture, motivation and work compensation on employee loyalty. *Human Capital and Organizations*, 2(2), 99–108. <https://doi.org/10.58777/hco.v2i2.323>
- Nurjamilah, L., Kurniasih, S. D., Helmawati, H., & Suryadi, I. (2026). Rekonstruksi pemikiran Islam terhadap batasan dan kebebasan berekspresi seni di era digital. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 6(3), 1967–1975. <https://doi.org/10.51878/academia.v6i3.11341>
- Penguatan gerakan 'Aisyiyah untuk pencerahan perempuan berkemajuan melalui praksis gerakan Al-Ma'un pada Pimpinan Wilayah Aisyiyah Sumatera Utara. (2020). *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 86–100. <https://doi.org/10.30596/ihsan.v2i1.5154>
- Putri, N. R. S., Zulqarnain, C. A., & Farhan, M. (2023). Pengaruh kinerja karyawan terhadap kualitas SDM dan organisasi. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 165–171. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i2.211>
- Rochaeni, R., & Supendi, P. (2024). Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia. *BISMA: Business and Management Journal*, 2(4), 16–22. <https://doi.org/10.59966/bisma.v2i4.1398>
- Sari, D. N., Rahmatika, A. N., & Widyaningsih, B. (2025). Optimalisasi kinerja pegawai melalui pendekatan manajemen SDM Islami. *ISTISMAR*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.32764/istismar.v8i1.6036>
- Sari, I. P., Mikial, M., & Hakima, Y. (2026). Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kayuagung. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 6(3), 1580–1591. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i3.10716>
- Sari, R. N., & Sukti, S. (2024). Praktik etika ekonomi Islam dalam lembaga filantropi Islam. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 1762–1770. <https://doi.org/10.62710/kpc6rr26>



- Schaufeli, W. B. (2015). Employee engagement. Dalam C. L. Cooper (Ed.), *Wiley encyclopedia of management* (edisi ke-1, hlm. 1–3). Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050021>
- Soviyana, F., Rahmatika, A. N., & Widyaningsih, B. (2025). Kinerja SDM dalam peningkatan efisiensi organisasi Islam Nahdlatul Ulama (NU) & Muhammadiyah. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 3(3), 1372–1378.
<https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1980>
- Subiyantoro, H., Karnaji, K., & Suhariadi, F. (2025). Sharia compensation schemes and employee performance in contemporary Islamic economics. *MILRev: Metro Islamic Law Review*, 4(2), 1128–1151. <https://doi.org/10.32332/milrev.v4i2.11192>
- Sukirman, S., Sulaiman, S. A. B. S., Kadir, D. F. C., & Nuryadi, S. (2025). Organizational justice in HR management: An Islamic values perspective and its relevance to employee engagement. *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)*, 4(1), 93–105. <https://doi.org/10.58631/ajemb.v4i1.178>
- Ulfa, S. N. R., & Harahap, D. H. (2026). Hubungan antara employee well-being dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Geprek Mantul wilayah Magelang. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 6(2), 808–818.
<https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i2.9032>
- Yuniina, D. S., & Larassaty, A. L. (2024). Pengaruh job resources terhadap work engagement melalui burnout. *JMBI UNSRAT: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 11(1), 314–329.
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54087>
- Yunizar, Y., & Wicaksono, F. A. (2023). Apakah spiritualitas dan religiusitas berperan dalam perspektif Islam? *E-Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 113.
<https://doi.org/10.19184/ejeba.v10i2.38082>
- Zahira, L. A., & Hidayatullah, Y. S. (2026). Pengaruh work life balance dan dukungan sosial terhadap psychological well being pada karyawan di perusahaan digital marketing PT X Yogyakarta. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 6(2), 828–840. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i2.8468>