

PENGUATAN NILAI AQIDAH DAN KEIKHLASAN BERBASIS PARTICIPATORY ACTION RESEARCH (PAR) UNTUK MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN UNIT USAHA TOKO BANGUNAN LA-TANSA

Ihwan Mahmudi¹

Syarifah²

Riza Ashari³

Isma Leila⁴

Miftah Hidayatur Rahmah⁵

Windi Zezilva Putri⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Darussalam Gontor

Email: ihwanm@unida.gontor.ac.id

ABSTRACT

This community service program is motivated by the importance of strengthening the character of employees at La Tansa Building Shop, a business unit under the auspices of Pondok Modern Darussalam Gontor. Working in this environment is not merely a matter of professionalism but a form of tangible contribution to the economic sovereignty of Islamic educational institutions. This program aims to provide spiritual reinforcement through the internalization of *aqidah* and sincerity values as a self-shielding method to overcome productivity decline. The method employed is Participatory Action Research (PAR), involving 11 employees through four stages: *aqidah* studies, work case discussions, spiritual assistance, and questionnaire-based evaluation. The results show a significant transformation in work paradigms, where the indicator for understanding work as a form of worship achieved the highest score of 98.18%. The internalization of spiritual values successfully improved self-discipline and mental resilience in facing work pressures. In conclusion, strengthening theological aspects is effective in building an integrated professional work ethos. Recommendations for future programs include focusing on team harmonization to reduce unhealthy competition and formulating collective regulations for social media management during working hours to prevent distractions in customer service.

Keywords: *Aqidah, sincerity, self-shielding, work productivity.*

ABSTRAK

Program pengabdian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penguatan karakter bagi karyawan Toko Bangunan La Tansa yang merupakan unit usaha di bawah naungan Pondok Modern Darussalam Gontor. Bekerja di lingkungan ini bukan sekadar urusan profesionalisme, melainkan bentuk kontribusi nyata dalam kedaulatan ekonomi institusi pendidikan Islam. Tujuan

pengabdian ini adalah memberikan penguatan spiritual melalui internalisasi nilai aqidah dan keikhlasan sebagai metode self-shielding untuk mengatasi penurunan produktivitas. Metode yang digunakan adalah Participatory Action Research (PAR) yang melibatkan 11 karyawan melalui empat tahapan: kajian aqidah, diskusi kasus kerja, pendampingan spiritual, serta evaluasi melalui angket. Hasil pengabdian menunjukkan transformasi paradigma kerja yang signifikan, di mana indikator pemahaman bekerja sebagai ibadah mencapai skor tertinggi sebesar 98,18%. Internalisasi nilai spiritual berhasil meningkatkan disiplin mandiri dan ketahanan mental karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Kesimpulannya, penguatan aspek teologis efektif dalam membangun etos kerja profesional yang berintegritas. Rekomendasi untuk pengabdian selanjutnya adalah fokus pada penguatan harmonisasi tim guna mereduksi persaingan tidak sehat serta perumusan regulasi manajemen penggunaan media sosial saat jam kerja agar tidak mendistraksi pelayanan pelanggan.

Kata kunci: *aqidah, keikhlasan, self shielding, produktifitas kerja*

A. PENDAHULUAN

Aqidah dan keikhlasan merupakan fondasi spiritual utama yang menentukan arah serta kualitas kerja seorang muslim dalam kehidupan sehari-hari (Rochmat et al., 2022). Karyawan yang dilandasi dengan keyakinan tauhid yang kuat akan mengubah setiap aktivitas fisik menjadi nilai ibadah yang luhur di sisi Allah SWT (Ahmad et al., 2024). Keikhlasan dalam bekerja memastikan bahwa motivasi utama seorang karyawan bukan sekadar materi, melainkan upaya mencari keridhaan-Nya sebagai bekal di akhirat (Adiawaty, 2021). Dengan memiliki kedua aspek ini, seorang karyawan akan memiliki integritas tinggi dan ketenangan batin karena menyadari bahwa Allah Maha Melihat setiap usaha yang dilakukan.

Jika aqidah dan keikhlasan absen dalam dunia kerja, maka karyawan hanya akan dipandang sebagai beban berat yang melelahkan secara lahir dan batin (Hasmy, 2019). Tanpa landasan spiritual, seorang karyawan akan mudah terjebak dalam sikap materialistis yang menghalalkan segala cara demi keuntungan pribadi semata (Shalawati & Sofa, 2025). Efek buruknya adalah munculnya perilaku tidak jujur, hilangnya rasa tanggung jawab, serta rusaknya suasana kerja akibat persaingan yang tidak sehat (Putro & Riyono, 2020). Ketidakhadiran nilai-nilai ini pada akhirnya akan meruntuhkan keberkahan dalam rezeki yang dibawa pulang untuk keluarga.

Dalam praktiknya, lemahnya benteng diri sering kali membuat karyawan mudah teralihkan oleh godaan duniawi yang tampak sepele namun merugikan produktivitas perusahaan (Cahyani, 2023). Penggunaan media sosial secara berlebihan saat jam kerja, seperti asyik menonton video pendek atau membalas komentar, merupakan bentuk kelalaian yang sering terjadi (Irlianti et al., 2023). Selain itu, kebiasaan memperlambat karyawan

.

dengan sengaja melalui hal-hal tidak penting seperti mondar-mandir tanpa tujuan jelas atau memperlama waktu istirahat juga menjadi tantangan nyata dalam efisiensi kerja.

Karyawan La Tansa Toko Bangunan merupakan bagian integral dari unit usaha yang berada di bawah naungan Pondok Modern Darussalam Gontor. Bekerja di lingkungan ini bukan sekadar urusan profesionalisme dagang, melainkan bentuk kontribusi langsung dalam memperjuangkan kedaulatan ekonomi institusi pendidikan Islam. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap karyawan untuk bekerja secara ikhlas demi mendukung keberlangsungan perjuangan pondok dalam mencetak kader umat. Semangat pengabdian inilah yang harus menjadi nyawa utama bagi seluruh karyawan agar setiap peluh yang keluar bernilai jihad.

Dampak dari karyawan yang ikhlas sangat signifikan terhadap kemajuan sektor retail atau toko, karena keikhlasan akan melahirkan pelayanan yang tulus dan jujur kepada pelanggan (Abdullah & Tullah, 2020). Karyawan yang ikhlas cenderung menjaga aset toko dengan baik dan meminimalisir pemborosan, sehingga efisiensi operasional dapat tercapai secara maksimal. Loyalitas yang terbangun dari rasa ikhlas ini pada akhirnya akan menciptakan citra positif toko di mata masyarakat yang berujung pada peningkatan profitabilitas dan keberkahan usaha (Lestari et al., 2025).

Tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah untuk memberikan penguatan spiritual melalui internalisasi nilai-nilai aqidah dan keikhlasan sebagai metode *self-shielding* bagi karyawan. Kebaruan program ini terletak pada integrasi refleksi teologis berbasis PAR dengan pengukuran afektif kuantitatif dalam konteks unit usaha pesantren. Kegiatan ini dirancang untuk mengatasi masalah penurunan produktivitas akibat gangguan duniawi serta menyelaraskan niat bekerja dengan visi besar perjuangan pondok. Dengan demikian, diharapkan terbentuk karakter karyawan yang tangguh, jujur, dan berdedikasi tinggi dalam memajukan unit usaha La Tansa.

B. METODE

Program pengabdian masyarakat ini menggunakan pendekatan Participatory Action Research (PAR) sebagai kerangka metodologis utama. PAR dipilih karena menekankan partisipasi aktif subjek dampingan dalam mengidentifikasi masalah, merancang solusi, serta merefleksikan perubahan yang terjadi secara kolaboratif. Pendekatan ini relevan untuk program pemberdayaan berbasis nilai karena memungkinkan terjadinya transformasi kesadaran melalui proses reflektif dan dialogis (Rahmat & Mirnawati, 2020).

Desain pengabdian mengikuti siklus PAR yang terdiri atas empat tahapan utama:

1. Identifikasi dan refleksi masalah (diagnosing). Tahap ini dilakukan melalui observasi partisipatif dan diskusi awal dengan 11 karyawan Toko Bangunan La Tansa untuk mengidentifikasi tantangan produktivitas dan dinamika kerja yang muncul di lapangan.

2. Perencanaan tindakan (planning). Berdasarkan hasil refleksi awal, tim pengabdian menyusun modul penguatan nilai aqidah dan keikhlasan yang terintegrasi dengan konteks kerja karyawan. Materi difokuskan pada internalisasi makna kerja sebagai amanah dan ibadah.
3. Pelaksanaan tindakan (action). Intervensi dilakukan melalui tiga bentuk kegiatan utama yaitu kajian nilai aqidah dan keikhlasan, diskusi kasus kerja berbasis pengalaman nyata dan pendampingan spiritual dan refleksi kolektif. Model ini mengintegrasikan pendekatan kognitif (pemahaman konsep), afektif (refleksi nilai), dan praksis (aplikasi dalam pekerjaan sehari-hari), sebagaimana direkomendasikan dalam studi penguatan karakter berbasis pendidikan Islam (Maulaya et al., 2024).
4. Evaluasi dan refleksi (reflection). Tahap evaluasi dilakukan melalui pengisian angket skala Likert (1–5) yang memuat 9 indikator terkait pemahaman kerja sebagai ibadah, integritas, disiplin mandiri, harmonisasi tim, dan pengendalian diri. Refleksi kolektif juga dilakukan untuk menggali perubahan persepsi dan pengalaman peserta pasca intervensi.

Siklus ini memungkinkan terjadinya proses pembelajaran transformatif karena peserta tidak hanya menerima materi, tetapi juga merefleksikan pengalaman kerja mereka dalam kerangka nilai spiritual (Lestari et al., 2025). Secara operasional, siklus PAR ini diwujudkan dalam empat tahapan integratif sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan dalam pengabdian

Pertama, kajian aqidah dan keikhlasan. Tahap awal ini diisi dengan penyampaian materi. Narasumber memaparkan konsep keikhlasan dan aqidah sebagai sistem kontrol diri. *Tahap kedua*, diskusi kasus karyawan (aksi dan pengamatan). Peserta mendiskusikan kasus-kasus spesifik, seperti bagaimana tetap ikhlas saat menghadapi pelanggan yang komplain atau tetap jujur. Dalam tahap ini, terjadi pertukaran pengetahuan (*knowledge sharing*) antara nilai spiritual dan etika kerja praktis.

Tahap ketiga, pendampingan spiritual (internalisasi nilai). Karyawan diajak meluruskan niat bahwa setiap peluh dalam memindahkan material adalah bagian dari amanah dan ibadah. Pendampingan ini bersifat partisipatif, di mana antar karyawan saling menguatkan komitmen spiritual mereka. *Tahap keempat*, evaluasi dan refleksi lanjutan. Tahap akhir dilakukan melalui pengisian angket untuk mengukur perubahan pemahaman dan sikap. Angket berisi 9 pernyataan dengan penskoran skala likert 1-5.

Subjek pengabdian berjumlah 11 orang karyawan yang aktif bekerja pada unit usaha Toko Bangunan La Tansa, di bawah naungan Pondok Modern Darussalam Gontor. Seluruh peserta dilibatkan secara penuh dalam seluruh tahapan kegiatan sebagai partisipan aktif, bukan objek intervensi.

Tabel 1. Karakteristik Partisipan Program Pengabdian

No	Kode Partisipan	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Lama Bekerja	Posisi/Jabatan
1	P1	Laki-laki	23	1 tahun	Staf Gudang
2	P2	Laki-laki	25	2 tahun	Staf Penjualan
3	P3	Laki-laki	28	3 tahun	Kasir
4	P4	Laki-laki	30	4 tahun	Staf Gudang
5	P5	Laki-laki	27	2 tahun	Staf Penjualan
6	P6	Laki-laki	24	1 tahun	Staf Display
7	P7	Laki-laki	29	5 tahun	Supervisor
8	P8	Laki-laki	26	2 tahun	Staf Penjualan
9	P9	Laki-laki	31	6 tahun	Staf Gudang
10	P10	Laki-laki	22	1 tahun	Staf Bongkar Muat
11	P11	Laki-laki	27	3 tahun	Staf Administrasi

*Sumber: Data primer hasil observasi dan pendataan partisipan (2026).

Instrumen dan Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, untuk mengidentifikasi kondisi awal dan dinamika kerja, diskusi reflektif, untuk menggali pengalaman subjektif peserta, dan angket evaluasi skala Likert, untuk mengukur perubahan pada dimensi afektif dan kognitif. Penggunaan instrumen berbasis persepsi (self-report) dalam penelitian

.

pengabdian dinilai efektif untuk mengukur perubahan sikap dan pemahaman nilai, meskipun memerlukan kehati-hatian dalam interpretasi karena potensi bias subjektivitas (Rochmat et al., 2022).

Data kuantitatif dianalisis menggunakan perhitungan persentase capaian skor pada masing-masing indikator. Data kualitatif hasil refleksi dianalisis secara deskriptif-interpretatif untuk mengidentifikasi pola perubahan persepsi dan makna kerja.

Pendekatan analisis deskriptif ini sesuai dengan karakter penelitian pengabdian masyarakat yang berorientasi pada transformasi sosial dan perubahan perilaku, bukan pada pengujian hipotesis eksperimental (Shalawati & Sofa, 2025).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program pengabdian ini dilaksanakan melalui empat tahapan berbasis Participatory Action Research (PAR), yaitu kajian aqidah dan keikhlasan, diskusi kasus kerja, pendampingan spiritual, serta evaluasi reflektif menggunakan angket skala Likert (1–5). Pendekatan PAR dipilih karena menempatkan peserta sebagai subjek aktif dalam proses refleksi dan perubahan, sehingga transformasi nilai muncul dari kesadaran internal, bukan sekadar transfer materi (Rahmat & Mirnawati, 2020).

Tabel 2. Hasil Angket Evaluasi Program Penguatan Nilai Aqidah dan Keikhlasan

No	Indikator Evaluasi	Persentase (%)	Kategori
1	Memahami bekerja sebagai bentuk ibadah	98,18	Sangat Tinggi
2	Aqidah membantu bekerja jujur dan bertanggung jawab	96,36	Sangat Tinggi
3	Termotivasi memberikan hasil terbaik karena Allah	96,36	Sangat Tinggi
4	Mampu bekerja maksimal tanpa pengawasan	94,55	Sangat Tinggi
5	Meningkatnya disiplin mandiri dalam bekerja	92,73	Sangat Tinggi
6	Mengingat Allah saat menghadapi tekanan kerja	90,91	Tinggi
7	Meningkatnya kesadaran menjaga amanah pekerjaan	89,09	Tinggi
8	Mampu menahan diri dari persaingan tidak sehat	78,18	Cukup
9	Mengurangi penggunaan media sosial saat jam kerja	78,18	Cukup



Gambar 2. Kegiatan pendampingan spiritual

Kondisi Sebelum Pelaksanaan Pengabdian

Berdasarkan observasi awal dan refleksi partisipatif, sebagian karyawan masih memaknai pekerjaan dalam kerangka rutinitas operasional semata. Indikasi ini terlihat dari munculnya distraksi penggunaan gawai saat jam kerja, dinamika relasi kerja yang cenderung kompetitif, serta belum optimalnya kesadaran bekerja sebagai amanah spiritual. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai normatif organisasi pesantren dan praktik kerja sehari-hari. Literatur menunjukkan bahwa lemahnya internalisasi nilai spiritual dalam organisasi berbasis agama dapat berdampak pada menurunnya disiplin dan integritas kerja (Putro & Riyono, 2020; Cahyani, 2023).

Hasil Evaluasi Pasca Pengabdian

.

Hasil evaluasi menunjukkan adanya pergeseran signifikan pada dimensi kognitif dan afektif karyawan. Indikator “memahami bekerja sebagai bentuk ibadah” memperoleh skor tertinggi sebesar 98,18%. Capaian ini menunjukkan transformasi paradigma kerja dari orientasi material menuju orientasi transendental. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ahmad et al. (2024) yang menyatakan bahwa internalisasi nilai keikhlasan berkorelasi positif dengan peningkatan motivasi intrinsik dan etos kerja.

Pada indikator “aqidah membantu bekerja jujur dan bertanggung jawab” diperoleh skor 96,36%, sedangkan indikator “bekerja maksimal tanpa pengawasan” mencapai 94,55%. Data ini menunjukkan bahwa kesadaran spiritual berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal (internal control system) yang mengurangi ketergantungan pada supervisi eksternal. Hasil ini memperkuat temuan Lestari et al. (2025) bahwa budaya kerja berbasis nilai religius dapat meningkatkan integritas dan loyalitas dalam organisasi pendidikan Islam.

Pada aspek motivasi kerja, sebanyak 96,36% responden menyatakan memberikan hasil terbaik karena Allah, bukan demi pengakuan manusia. Pergeseran motivasi ini mengindikasikan berkembangnya orientasi intrinsik yang lebih stabil dibanding motivasi ekstrinsik, sebagaimana ditegaskan dalam studi Maulaya et al. (2024) mengenai penguatan karakter berbasis nilai di lingkungan pesantren.

Namun demikian, tidak semua indikator menunjukkan capaian optimal. Kemampuan menahan diri dari persaingan tidak sehat dan pengendalian penggunaan media sosial selama jam kerja masing-masing berada pada angka 78,18%. Temuan ini menunjukkan bahwa perubahan perilaku sosial dan kebiasaan digital memerlukan intervensi berkelanjutan dan pendekatan kolektif. Studi Irlianti et al. (2023) menegaskan bahwa penggunaan media sosial yang tidak terkontrol dapat memengaruhi produktivitas dan fokus kerja generasi produktif.

Sementara itu, indikator “mengingat Allah saat menghadapi tekanan kerja” mencapai 90,91%, menunjukkan meningkatnya kapasitas koping religius sebagai strategi menghadapi stres kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nuraini et al. (2024) yang menyatakan bahwa spiritualitas berfungsi sebagai sumber ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan profesional.

Dampak Pengabdian

Dampak program dapat diidentifikasi pada tiga level: (1) Level Individu. Terjadi peningkatan disiplin mandiri, kesadaran integritas, serta ketahanan

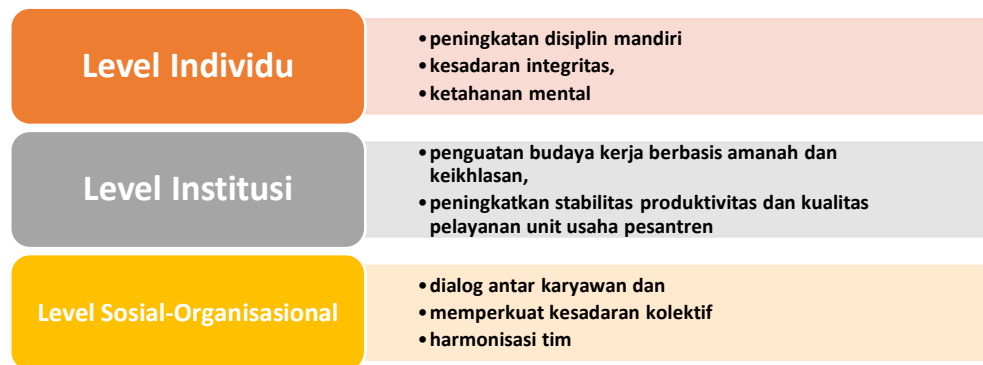
FALSAFA

Jurnal Multidisiplin Pengabdian Kepada Masyarakat

Volume 1 Nomor 4 April 2026

P-ISSN: xxxx-xxxx E-ISSN: xxxx-xxxx DOI: xxxxxx

mental dalam menghadapi tekanan kerja. Nilai spiritual berfungsi sebagai penggerak motivasi intrinsik dan kontrol diri. (2) Level Institusi. Program berkontribusi pada penguatan budaya kerja berbasis amanah dan keikhlasan, yang berpotensi meningkatkan stabilitas produktivitas dan kualitas pelayanan unit usaha pesantren. (3) Level Sosial-Organisasional. Pendekatan reflektif-partisipatif membuka ruang dialog antar karyawan dan memperkuat kesadaran kolektif mengenai pentingnya harmonisasi tim, meskipun aspek ini masih memerlukan penguatan lanjutan.



Secara keseluruhan, integrasi pendekatan spiritual dalam kerangka PAR terbukti efektif sebagai strategi pemberdayaan berbasis nilai. Model ini tidak hanya memperkuat aspek moral individual, tetapi juga berpotensi membentuk budaya kerja kolektif yang lebih berintegritas.

Tabel 3. Perubahan Sebelum dan Sesudah Abdimas

Aspek	Sebelum Program	Sesudah Program
Makna kerja	Rutinitas	Ibadah
Disiplin	Eksternal	Internal
Relasi kerja	Kompetitif	Kolaboratif
Koping stres	Reaktif	Religius

Keterbatasan Program

Meskipun menunjukkan hasil positif, program ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah partisipan terbatas pada satu unit usaha dengan 11 karyawan, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, durasi intervensi relatif singkat sehingga belum memungkinkan pengukuran dampak jangka panjang terhadap indikator produktivitas objektif. Ketiga, evaluasi masih berbasis self-report tanpa perbandingan kuantitatif pre-test dan post-test, sehingga potensi bias subjektivitas tidak dapat dihindari. Literatur pengabdian masyarakat

FALSAFA

Jurnal Multidisiplin Pengabdian Kepada Masyarakat

Volume 1 Nomor 4 April 2026

P-ISSN: xxxx-xxxx E-ISSN: xxxx-xxxx DOI: xxxxxx

menekankan pentingnya desain evaluasi longitudinal untuk menilai keberlanjutan dampak program (Shalawati & Sofa, 2025).

Ke depan, program serupa disarankan mengintegrasikan indikator perilaku objektif, seperti data ketepatan waktu, volume penjualan, atau tingkat kesalahan operasional, guna memperkuat validitas dampak.

D. KESIMPULAN

Program pengabdian masyarakat melalui pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) ini berhasil menguatkan karakter spiritual karyawan Toko Bangunan La Tansa dengan capaian indikator pemahaman bekerja sebagai ibadah yang sangat signifikan. Secara keseluruhan, internalisasi nilai aqidah dan keikhlasan terbukti mampu mentransformasi paradigma kerja karyawan dari sekadar orientasi materialistik menjadi semangat pengabdian profesional yang berlandaskan integritas dan tanggung jawab moral di bawah naungan pondok pesantren. Keberhasilan ini tercermin dari meningkatnya disiplin mandiri karyawan serta kemampuan menjaga ketahanan mental melalui mekanisme coping religius dalam menghadapi dinamika pekerjaan harian yang fluktuatif.

Meskipun menunjukkan hasil positif pada aspek spiritualitas individu, terdapat beberapa dimensi yang belum terpenuhi secara maksimal dan menjadi rencana tindak lanjut pada siklus pengabdian berikutnya. Fokus utama pengembangan selanjutnya akan diarahkan pada penguatan harmonisasi tim untuk mereduksi potensi persaingan tidak sehat, serta perumusan regulasi kolektif mengenai manajemen penggunaan media sosial saat jam kerja agar tidak mendistraksi produktivitas pelayanan. Selain itu, program ke depan perlu mengintegrasikan pelatihan kerja sama tim berbasis nilai ukhuwah untuk memastikan stabilitas emosional dan efektivitas kolaborasi karyawan tetap terjaga dalam jangka panjang demi kemajuan unit usaha pesantren.

Daftar Pustaka

- Abdullah, A., & Tullah, R. (2020). Honor Mengajar Dalam Perspektif Hadis dan Cara Menumbuhkan Nilai-Nilai Keikhlasan dalam Mengajar. *Jurnal At-Tarbiyyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 6(1), 9–24. <https://doi.org/10.54621/jiat.v6i1.171>
- Adiawaty, S. (2021). Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 135–138.
- Ahmad, N. H., Rofiah, N., & Tamam, B. (2024). Nilai-Nilai Keikhlasan dalam Al-Qur'an untuk Pengembangan Etos Kerja: Perbandingan dengan Teori Self-Determination. *Al Furqan: Jurnal Ilmu Al Quran Dan Tafsir*, 7(2), 300–316. <https://doi.org/10.58518/alfurqon.v7i2.2865>
- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. *Karimah Tauhid*, 2(5), 1708–1713. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i5.9441>
- Hasmy, Z. A. (2019). Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 196–211. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1144>
- Ibrahim, R. (2016). Pesantren Dan Pengabdian Masyarakat (Studi Kasus Pondok Pesantren Dawar Boyolali). *Al-Tahrir: Jurnal Pemikiran Islam*, 16(1), 89–108. <https://doi.org/10.21154/al-tahrir.v16i1.316>
- Irlianti, M., Razkia, D., & Safitri, A. (2023). Pengaruh Penggunaan Media Sosial (Tik Tok Shop) Terhadap Perilaku Konsumtif Pada Wanita Bekerja. *Indonesian Journal of Psychological Studies*, 1(1), 58–68. <https://doi.org/10.30650/ijps.v1i1.3698>
- Lestari, A. R., Mulyani, M., Wahyuni, S., Zuhri, M. T., & Munawaroh, N. (2025). Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Kerja Yayasan Prima Insani Garut. *Action Research Journal Indonesia (ARJI)*, 7(1), 15–26. <https://doi.org/10.61227/arji.v7i1.254>
- Maulaya, R. D., Avilya, A., Inayah, S. N., Shyifaauzzahra, F. A., Yasmin, S. F., & Siyam, F. F. (2024). Design Character Education Curriculum in Modern Pesantren Darussalam Gontor to Strengthening the Profile of Santri in Facing the VUCA Era. *INTEGRATIA: Journal of Education, Human Development, and Community Engagement*, 2(2), 1–16. <https://doi.org/10.71155/integratia.v2i2.102>
- Nuraini, A. S., Ramadhan, B., Royani, I. U., Kurniawan, I. H., Qur'aini, M. N., Qinthara, S. S. F., & Widawati, R. (2024). Membedah Konsep Takdir dalam Aqidah Islam: Antara Ketentuan Ilahi dan Kebebasan Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(4), 339–349. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i4.412>
- Oktavia, Y., Herdiana, R., Pratiwi, W., Yolanda, Syafira, R. A., Prayoga, V., Sukendar, S., Abid, A. M., Setiawan, T. K. A., Mudrik, R., Wulandari, R. A., Nurbait, N., Putri, S. A., & Wibowo, S. A. (2022). Dahsyatnya Kekuatan Doa Dalam Kehidupan Manusia. *Proceeding Conference on*

FALSFAFA

Jurnal Multidisiplin Pengabdian Kepada Masyarakat

Volume 1 Nomor 4 April 2026

P-ISSN: xxxx-xxxx E-ISSN: xxxx-xxxx DOI: xxxxxx

- Da'wah and Communication Studies*, 1, 86–90.
<https://doi.org/10.61994/cdcs.v1i1.30>
- Putro, T. A. D., & Riyono, B. (2020). Islamic Work Ethic: Nilai-Nilai Spiritualitas Islam Pada Pt. Andromeda. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 137–151.
<https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v4i2.5785>
- Rahmat, A., & Mirnawati, M. (2020). Model Participation Action Research Dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(1), 62–71. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.1.62-71.2020>
- Rochmat, C. S., Maulaya, R. D., & Avilya, A. (2022). The Concept And Role Of The Student Centered Learning Model In Adolescent Akhlaq Education. *At-Ta'dib*, 17(2), 232. <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v17i2.8285>
- Rukmana, J., & Amalia, P. R. (2022). Konsep Takdir Dalam Prespektif Hadis: Kajian Ma'anil Hadis terhadap Hadis Al-Bukhari Nomor 3208. *AL ISNAD: Journal of Indonesian Hadith Studies*, 3(2), 110–117.
<https://doi.org/10.51875/alisnad.v3i2.129>
- Shalawati, S., & Sofa, A. R. (2025). Revitalisasi Nilai Al-Qur'an dan Hadits dalam Pembentukan Etos Kerja, Profesionalisme, Spiritualitas, Inovasi, Keseimbangan Sosial, dan Keberlanjutan Muslim Modern. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 3(1), 201–214.
<https://doi.org/10.61132/jbpai.v3i1.886>
- Lestari, A. R., Mulyani, M., Wahyuni, S., Zuhri, M. T., & Munawaroh, N. (2025). Implementasi nilai-nilai Islam pada budaya kerja lembaga pendidikan. *Action Research Journal Indonesia*, 7(1), 15–26.
- Maulaya, R. D., Avilya, A., Inayah, S. N., et al. (2024). Character education in modern pesantren: Strengthening student profiles in the VUCA era. *Integratia: Journal of Education, Human Development, and Community Engagement*, 2(2), 1–16.
- Rahmat, A., & Mirnawati, M. (2020). Model participatory action research dalam pemberdayaan masyarakat. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(1), 62–71.
- Rochmat, C. S., Maulaya, R. D., & Avilya, A. (2022). Student-centered learning and moral internalization in Islamic education. *At-Ta'dib*, 17(2), 232–245.
- Shalawati, S., & Sofa, A. R. (2025). Revitalisasi nilai Al-Qur'an dan hadis dalam pembentukan etos kerja Muslim modern. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 3(1), 201–214.
- Ahmad, N. H., Rofiah, N., & Tamam, B. (2024). Nilai-nilai keikhlasan dalam Al-Qur'an untuk pengembangan etos kerja: Perbandingan dengan teori self-determination. *Al Furqan: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, 7(2), 300–316.
- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh manajemen evaluasi kinerja terhadap produktivitas perusahaan. *Karimah Tauhid*, 2(5), 1708–1713.

FALSAFA

Jurnal Multidisiplin Pengabdian Kepada Masyarakat

Volume 1 Nomor 4 April 2026

P-ISSN: xxxx-xxxx E-ISSN: xxxx-xxxx DOI: xxxxxx

- Irlianti, M., Razkia, D., & Safitri, A. (2023). Pengaruh penggunaan media sosial terhadap perilaku kerja generasi produktif. *Indonesian Journal of Psychological Studies*, 1(1), 58–68.
- Lestari, A. R., Mulyani, M., Wahyuni, S., Zuhri, M. T., & Munawaroh, N. (2025). Implementasi nilai-nilai Islam pada budaya kerja lembaga pendidikan. *Action Research Journal Indonesia*, 7(1), 15–26.
- Maulaya, R. D., Avilya, A., Inayah, S. N., et al. (2024). Character education in modern pesantren: Strengthening student profiles in the VUCA era. *Integratia: Journal of Education, Human Development, and Community Engagement*, 2(2), 1–16.
- Nuraini, A. S., Ramadhan, B., Royani, I. U., et al. (2024). Spiritualitas dan pembentukan karakter kerja generasi muda Muslim. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2(4), 339–349.
- Putro, T. A. D., & Riyono, B. (2020). Islamic work ethic dan spiritualitas kerja dalam organisasi. *Psikoislamedia*, 4(2), 137–151.
- Rahmat, A., & Mirnawati, M. (2020). Model participatory action research dalam pemberdayaan masyarakat. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(1), 62–71.
- Shalawati, S., & Sofa, A. R. (2025). Revitalisasi nilai Al-Qur'an dan hadis dalam pembentukan etos kerja Muslim modern. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 3(1), 201–214.