



## Penguatan *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan DDC (Darussalam Distributor Centre)

Riza Ashari<sup>1</sup>, Nurul Salis Alamin<sup>2</sup>, Syarifah<sup>3</sup>, Linda Dinil Fadhilah<sup>4</sup>, Nurikha Aliefina Tsabitah<sup>5</sup>, Nia Hasanah<sup>6</sup>

Universitas Darussalam Gontor

[riza.ashari@unida.gontor.ac.id](mailto:riza.ashari@unida.gontor.ac.id)<sup>1</sup>, [salis@unida.gontor.ac.id](mailto:salis@unida.gontor.ac.id)<sup>2</sup>,  
[syarifah@unida.gontor.ac.id](mailto:syarifah@unida.gontor.ac.id)<sup>3</sup>, [fadhlinlinda24@gmail.com](mailto:fadhlinlinda24@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[aliefinanurikha@gmail.com](mailto:aliefinanurikha@gmail.com)<sup>5</sup>, [niahasantum24@gmail.com](mailto:niahasantum24@gmail.com)<sup>6</sup>

### ABSTRAK

Penguatan *Spiritual Quotient* (SQ) menjadi kebutuhan strategis dalam membangun etos kerja profesional yang berlandaskan nilai moral dan spiritual di tengah tantangan dunia kerja modern. Artikel ini bertujuan mendeskripsikan pelaksanaan program pengabdian masyarakat dalam memperkuat SQ karyawan melalui pendekatan partisipatif dan reflektif. Program dilaksanakan menggunakan metode *Participatory Action Research* (PAR) yang meliputi tahap pemetaan kebutuhan, analisis reflektif, pelatihan interaktif, serta evaluasi berbasis angket. Materi penguatan mencakup internalisasi nilai tauhid, keikhlasan, refleksi amal, dan pemaknaan kerja sebagai amanah serta ibadah. Hasil evaluasi terhadap 13 responden menunjukkan rata-rata skor SQ sebesar 36,92 dari skor maksimum 55 dengan indeks capaian 67,1%, yang mengindikasikan tingkat pemahaman berada pada kategori cukup baik. Refleksi spiritual selama kegiatan memperlihatkan peningkatan kesadaran peserta dalam mengintegrasikan nilai etika dan tanggung jawab profesional ke dalam praktik kerja sehari-hari. Meskipun demikian, variasi skor menunjukkan perlunya pendampingan lanjutan untuk pemerataan internalisasi nilai. Secara keseluruhan, program penguatan SQ berkontribusi dalam membentuk budaya kerja yang produktif, bermakna, dan berorientasi spiritual, sehingga menjadi fondasi penting bagi pengembangan karakter pekerja yang adaptif dan berintegritas di era modern.

Kata kunci: **Spiritual Quotient, Etos Kerja, Karyawan, DDC**

### ABSTRACT

*Strengthening Spiritual Quotient (SQ) is a strategic necessity in building a professional work ethic based on moral and spiritual values amid the challenges of the modern workplace. This article aims to describe the implementation of a community service program in strengthening employee SQ through a participatory and reflective approach. The program was implemented using the Participatory Action Research (PAR) method, which included the stages of needs mapping, reflective analysis, interactive training, and questionnaire-based evaluation. The strengthening material covered the internalization of*



*the values of monotheism, sincerity, reflection on deeds, and the meaning of work as a mandate and worship. The evaluation results of 13 respondents showed an average SQ score of 36.92 out of a maximum score of 55 with an achievement index of 67.1%, indicating a fairly good level of understanding. Spiritual reflection during the activity showed an increase in participants' awareness of integrating ethical values and professional responsibility into their daily work practices. However, the variation in scores indicates the need for further assistance to ensure the internalization of values is evenly distributed. Overall, the SQ strengthening program contributes to shaping a productive, meaningful, and spiritually oriented work culture, which is an important foundation for developing adaptive and integrity-based worker character in the modern era.*

**Keywords:** *Spiritual Quotient, Work Ethic, Employees, DDC*

## PENDAHULUAN

Penguatan *Spiritual Quotient* (SQ) merupakan fondasi penting dalam membangun etos kerja yang berkelanjutan di lingkungan profesional modern. SQ membantu individu memaknai pekerjaan bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi sebagai amanah yang mengandung nilai moral dan spiritual (Wati & Hasyim, 2025). Kesadaran ini membentuk integritas, tanggung jawab, dan orientasi pelayanan yang berlandaskan nilai, sehingga aktivitas kerja menjadi sarana pengembangan diri sekaligus ibadah. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual cenderung bekerja dengan komitmen yang lebih dalam, menjaga etika profesional, serta menempatkan kebermanfaatan sebagai tujuan utama kerja (Daryoto Mulyadi Candra, 2025).

Fenomena dunia kerja saat ini menunjukkan bahwa generasi Z yang memasuki pasar kerja menghadapi tantangan menjaga konsistensi nilai di tengah digitalisasi intensif, di mana paparan media sosial rata-rata 7 jam/hari membentuk pola pikir instan dan pragmatis, menggeser makna kerja menjadi orientasi materi semata, seperti terlihat pada penurunan etos kerja 18% di Indonesia (Riyanto, 2025). Tanpa landasan spiritual yang kuat, tekanan kerja, kompetisi, dan budaya konsumtif dapat menurunkan kualitas etos kerja. Oleh karena itu, penguatan SQ menjadi kebutuhan strategis agar pekerja mampu mengelola diri, menjaga integritas, dan tetap berorientasi pada nilai luhur dalam menjalankan tugas profesional.

Urgensi pengembangan SQ semakin relevan bagi pekerja yang berada dalam ekosistem lembaga pendidikan berbasis nilai spiritual. Lingkungan kerja yang terhubung dengan misi pembinaan karakter menuntut setiap individu untuk mencerminkan keseimbangan antara profesionalisme dan kesadaran spiritual. SQ berperan sebagai pengarah internal yang membantu pekerja menjaga niat, etika



interaksi, dan kualitas pelayanan (P. K. Putri, 2024). Dengan demikian, pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai tanggung jawab administratif, tetapi sebagai kontribusi sosial dan spiritual yang berdampak luas.

Dalam konteks operasional mitra DDC, karyawan memegang peran strategis sebagai representasi nilai kelembagaan dalam pelayanan publik. Interaksi mereka dengan pelanggan menjadi ruang aktualisasi etika, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Penguatan SQ di lingkungan ini menjadi langkah preventif dan pengembangan kapasitas agar budaya kerja tetap selaras dengan nilai pendidikan dan spiritualitas yang menjadi ciri khas institusi (Ananda & Hadi, 2023). Dengan pembinaan yang sistematis, setiap aktivitas kerja dapat mencerminkan profesionalisme yang berakar pada kesadaran nilai.

Tujuan utama kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah memperkuat pemahaman serta implementasi nilai Spiritual Quotient dalam etos kerja karyawan. Melalui proses penguatan ini, diharapkan karyawan mampu mengintegrasikan kesadaran spiritual ke dalam pelayanan dan operasional kerja sehari-hari. Selain meningkatkan kualitas profesionalisme, kegiatan ini bertujuan membentuk karakter pekerja yang tangguh, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan sosial. Hasil yang diharapkan adalah terciptanya budaya kerja yang produktif, bermakna, dan menjadi teladan praktik kerja berbasis nilai di tengah masyarakat.

#### **METODE KEGIATAN**

Program pengabdian dilaksanakan pada pekan kedua yang bertepatan pada 03 Februari 2026, kegiatan ini dilakukan secara rutin pada sore hari setelah jam kerja karyawan. Pelaksanaan kegiatan disesuaikan dengan ritme operasional kerja agar tidak mengganggu pelayanan, sekaligus menciptakan suasana belajar yang kondusif. Kegiatan ini difokuskan pada penguatan *Spiritual Quotient* (SQ) sebagai landasan peningkatan etos kerja, sehingga proses pelaksanaan dirancang bersifat partisipatif, reflektif, dan aplikatif di lingkungan kerja DDC.

Pengabdian ini menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR), yaitu metode yang menempatkan karyawan sebagai subjek aktif dalam proses perubahan perilaku kerja berbasis nilai spiritual (Hildayanti & Machrizzandi, 2022). Tahap awal dimulai dengan proses pemetaan kondisi (to look) melalui observasi dan dialog awal untuk mengidentifikasi kebutuhan, tantangan etos kerja, serta tingkat pemahaman nilai spiritual dalam aktivitas kerja. Tahap berikutnya adalah analisis kritis (to think), yaitu proses refleksi bersama untuk merumuskan rancangan program penguatan SQ yang relevan dengan kebutuhan mitra.



Tahap pelaksanaan tindakan (to act) diwujudkan dalam bentuk pelatihan dan kajian interaktif yang membahas integrasi nilai spiritual dengan etika profesional kerja (Z et al., 2020). Kegiatan ini melibatkan narasumber yang kompeten di bidang pengembangan karakter dan spiritualitas kerja, sementara karyawan berperan sebagai peserta aktif melalui diskusi, studi kasus, dan refleksi pengalaman kerja. Pendekatan ini bertujuan menumbuhkan kesadaran nilai sekaligus keterampilan menerapkan SQ dalam situasi kerja nyata.

Sebagai tahap akhir, tim pengabdian melakukan evaluasi melalui penyebaran angket pemahaman afektif peserta terkait internalisasi nilai spiritual dalam etos kerja. Evaluasi ini bertujuan mengukur perubahan persepsi, sikap, dan komitmen peserta setelah mengikuti program (Umam et al., 2022). Hasil evaluasi menjadi dasar perbaikan dan pengembangan kegiatan lanjutan agar penguatan SQ dapat berlangsung secara berkelanjutan. Adapun isi angket sebagai berikut:

No	Aitem	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memandang pekerjaan sebagai aktivitas yang memiliki nilai kebaikan					
2	Saya bekerja dengan niat yang positif dan bertanggung jawab					
3	Saya mudah menyerah jika mencoba hal baru					
4	Saya membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan					
5	Saya mudah kehilangan kendali emosi saat menghadapi tekanan kerja					
6	Saya melihat masalah kerja sebagai beban semata					
7	Saya peduli terhadap kondisi rekan kerja					
8	Saya menganggap kejujuran tidak selalu penting dalam pekerjaan					
9	Saya sulit menerima perbedaan pendapat di tempat kerja					



10	Saya melihat kesulitan kerja sebagai kesempatan belajar					
11	Saya berusaha menjaga hubungan kerja yang harmonis					
12	Saya merasa kegagalan kerja membuat saya tidak ingin mencoba lagi					
13	Saya mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja					

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tahap Pelaksanaan Program Penguatan Spiritual Quotient (SQ)**

*Pertama*, dilakukan kajian mendalam tentang aqidah dan keikhlasan oleh narasumber ahli untuk menanamkan konsep keikhlasan serta nilai tauhid sebagai kontrol diri karyawan DDC. Tahap penguatan fondasi Spiritual Quotient (SQ) ini bertujuan memperkuat basis spiritual agar setiap aktivitas kerja, seperti melayani santri atau mengelola transaksi diniatkan sepenuhnya sebagai ibadah lillahi ta'ala, sehingga membentengi karyawan dari pengaruh negatif lingkungan luar seperti distraksi digital dan budaya pragmatis generasi Z (Wati & Hasyim, 2025).



**Gambar 1.** Kajian Penanaman Penguatan Spiritual Quotient (SQ)



Dalam hadits shahih riwayat Muslim dari Abu Hurairah RA, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ دَعَا إِلَى هُدًى كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئًا وَمَنْ دَعَا إِلَى ضَلَالَةٍ كَانَ عَلَيْهِ مِنَ الْإِثْمِ مِثْلُ آثَامِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ آثَامِهِمْ شَيْئًا (رواه مسلم)

*Artinya: Diriwayatkan dari Abi Hurairah, sesungguhnya Rasulullah Saw. bersabda: “Barang siapa mengajak kepada petunjuk (amal baik), maka ia mendapatkan pahala sama seperti pahalanya orang yang mengikutinya. Tanpa mengurangi sedikitpun pahala orang yang melakukannya. Barang siapa yang mengajak pada kesesatan, maka ia mendapatkan dosa setimbang dengan dosa orang yang mengikutinya. Tanpa sedikitpun mengurangi dosa orang yang melakukannya.” (HR Muslim).*

Dalam konteks profesional dan pembinaan karakter, hadits ini relevan untuk memahami nilai Spiritual Quotient (SQ) karena menunjukkan pentingnya orientasi kerja yang lebih luas dari sekadar tujuan materiil. Ketika seorang karyawan tidak hanya bekerja untuk dirinya sendiri tetapi juga menjadi teladan yang mengajak rekan kerja kepada nilai-nilai positif, seperti integritas, kejujuran, pelayanan yang adil, dan kesadaran spiritual (S. Putri et al., 2023). Setiap tindakan baik yang dilakukan oleh mereka dan diikuti oleh orang lain akan menjadi sumber pahala yang berkelanjutan. Konsep ini sejalan dengan penelitian akademik pada workplace spirituality yang menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual dan etika dalam lingkungan kerja dapat memperkuat komitmen, motivasi, dan harmoni di tempat kerja, sehingga memberi dampak luas terhadap kualitas interaksi dan budaya kerja yang sehat (Dwiyanti et al., 2025). Salah satu studi yang dapat diunduh menunjukkan hubungan antara spiritual leadership, workplace spirituality, dan performa yang lebih baik melalui nilai-nilai etika Islam sebagai mediator dalam konteks kerja kontemporer.

Pada masa kini, hikmah Allah menempatkan waktu sebagai bagian dari ujian keimanan dan kematangan spiritual. Namun demikian, setiap niat baik tetap tercatat sebagai pahala meskipun belum terwujud secara nyata, bahwa sebuah prinsip yang memperkuat orientasi batin dalam bekerja (Rokhman et al., 2025). Maka seluruh aktivitas profesional sebaiknya diniatkan karena Allah; sebab ketika niat menjadi fondasi, kegagalan tidak menjatuhkan manusia ke kehampaan, melainkan ke ruang pembelajaran yang mengangkatnya kembali. Perspektif ini



mempertegas bahwa SQ bukan hanya tentang hasil kerja, tetapi tentang kesadaran makna, ketulusan niat, dan kesinambungan pahala dalam setiap langkah kehidupan professional (Nur Rahmi Sonia et al., 2024). Refleksi ini selaras dengan pemahaman bahwa dinamika respons ilahi terhadap amal manusia tidak selalu tampak instan sebagaimana pada masa kenabian. Jangan menyamakan kecepatan terkabulnya doa dan konsekuensi amal pada era Rasulullah dengan kondisi sekarang, karena mukjizat saat itu merupakan rahmat kenabian yang memperlihatkan respons ilahi secara langsung.

*Kedua*, Kebaikan bisa mengubah takdir. Prinsip bahwa kebaikan dan doa dapat menjadi sebab perubahan keadaan hidup merupakan fondasi penting dalam pengembangan kesadaran spiritual (Aziza & Basit, 2025). Dalam perspektif SQ, keyakinan bahwa amal baik memiliki konsekuensi nyata membentuk sikap optimistis, tanggung jawab moral, dan kesadaran diri dalam bekerja. Allah SWT berfirman:

مَا أَصَابَكَ مِنْ حَسَنَةٍ فَمِنَ اللَّهِ وَمَا أَصَابَكَ مِنْ سَيِّئَةٍ فَمِنْ نَفْسِكَ وَأَرْسَلْنَاكَ لِلنَّاسِ رَسُولًا وَكَفَى بِاللَّهِ شَهِيدًا (79)

*Artinya: "Kebaikan (nikmat) apa pun yang kamu peroleh (berasal) dari Allah, sedangkan keburukan (bencana) apa pun yang menimpamu itu disebabkan oleh (kesalahan) dirimu sendiri. Kami mengutus engkau (Nabi Muhammad) menjadi Rasul kepada (seluruh) manusia. Cukuplah Allah sebagai saksi." Q.S. An-Nisa:79*

Ayat diatas menegaskan bahwa setiap kebaikan berasal dari Allah, sementara keburukan berkaitan dengan pilihan manusia, menunjukkan adanya hubungan antara usaha, niat, dan hasil yang diterima. Ayat ini mengajarkan bahwa manusia memiliki ruang ikhtiar untuk memperbaiki kondisi melalui tindakan etis dan doa yang konsisten (Juliana et al., 2026). Kesadaran tersebut menjadi inti kecerdasan spiritual: pekerja memahami bahwa setiap perilaku professional, kejujuran, disiplin, pelayanan merupakan bagian dari ikhtiar memperbaiki "takdir sosial" yang berada dalam wilayah usaha manusia.

Dalam kerangka penguatan SQ, pemahaman ini membangun mental kerja yang aktif dan reflektif: karyawan tidak bersikap fatalistis, tetapi melihat setiap tantangan sebagai peluang memperbaiki diri melalui amal dan doa. Spirit ini mendorong ketekunan, kesabaran, dan keyakinan bahwa perubahan positif dapat diupayakan melalui konsistensi nilai (Wibowo, 2015). Dengan demikian, SQ berperan sebagai penggerak internal yang menautkan antara keyakinan spiritual dan tindakan profesional sehari-hari.

Dalam praktik kerja, kesadaran bahwa kebaikan dapat mengubah arah kehidupan menumbuhkan budaya kerja yang produktif sekaligus bermakna. Individu yang menginternalisasi nilai ini akan memandang doa dan amal baik sebagai bagian dari strategi pengembangan diri, bukan sekadar ritual. Hal tersebut



menciptakan ketahanan psikologis, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap kualitas kerja (Rachel & Kusnawan, 2022). Secara kolektif, budaya ini memperkuat lingkungan kerja yang saling mendukung dan berorientasi nilai. Dengan kata lain, penguatan SQ membantu pekerja memahami bahwa perubahan menuju kondisi yang lebih baik dimulai dari niat, tindakan etis, dan hubungan spiritual yang terus dipelihara.

*Ketiga*, dalam konteks penguatan *Spiritual Quotient* (SQ) mengajak individu untuk melihat pekerjaan bukan sekadar rutinitas ekonomi, melainkan sebagai ruang aktualisasi nilai dan makna hidup. Kesadaran ini membentuk cara pandang bahwa setiap aktivitas kerja mengandung dimensi amanah dan ibadah. Ketika seseorang bekerja dengan niat yang lurus, ia tidak hanya mengejar hasil materi, tetapi juga membangun kualitas batin berupa kejujuran, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap sesama (Salsabilla et al., 2024). Refleksi semacam ini memperkuat hubungan antara kesadaran diri dan tindakan profesional, sehingga pekerjaan menjadi sarana pembentukan karakter sekaligus kontribusi sosial yang bernilai.

Dalam perjalanan profesional, tidak semua usaha menghasilkan hasil instan. Refleksi spiritual membantu individu memahami bahwa proses, kesabaran, dan konsistensi nilai merupakan bagian dari pembelajaran hidup. Kesadaran ini menumbuhkan ketahanan mental dan optimisme, karena pekerja menyadari bahwa setiap niat baik dan usaha etis memiliki nilai yang tercatat, meskipun hasilnya belum tampak secara langsung (Rayyani & Abbas, 2020). Dengan demikian, refleksi spiritual berfungsi sebagai pengendali internal yang menjaga stabilitas emosi, memperkuat motivasi intrinsik, serta menumbuhkan sikap syukur dan tanggung jawab dalam menghadapi dinamika kerja.

Pada tahap implementasi kegiatan, refleksi spiritual juga terlihat dari respons para karyawan yang mengisi angket setelah program berlangsung. Proses evaluasi ini bukan sekadar pengukuran administratif, tetapi menjadi sarana refleksi diri bagi peserta untuk menilai perubahan sikap dan pemahaman mereka. Dengan demikian, kegiatan pengabdian tidak berhenti pada penyampaian materi, melainkan berlanjut pada internalisasi nilai yang terukur melalui pengalaman langsung karyawan (Tutpai et al., 2022). Refleksi kolektif ini memperkuat budaya kerja berbasis nilai, di mana setiap individu terdorong untuk terus memperbaiki kualitas spiritual dan profesionalnya secara berkelanjutan.



Gambar 2. Refleksi dan Evaluasi SQ Selama Bekerja

### Evaluasi Pelaksanaan Program Penguatan Spiritual Quotient

Evaluasi dalam program pengabdian ini dilakukan untuk melihat tanggapan serta kecenderungan sikap peserta setelah memperoleh penguatan nilai Spiritual Quotient (SQ). Instrumen angket digunakan sebagai pengukuran deskriptif untuk menangkap pemahaman awal peserta setelah kegiatan selesai. Secara metodologis, evaluasi ini belum sepenuhnya menggambarkan perubahan perilaku objektif karena indikator yang lebih valid hanya dapat diamati melalui praktik kerja sehari-hari. Oleh sebab itu, angket berfungsi sebagai gambaran awal tingkat internalisasi nilai spiritual pasca kegiatan pengabdian.

Berdasarkan data statistik dari 13 responden, diperoleh nilai rata-rata skor SQ sebesar 36,92 dari skor maksimum 55, yang setara dengan indeks capaian 67,1%. Persentase ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman dan penerimaan nilai SQ berada pada kategori cukup baik. Median sebesar 40 mengindikasikan bahwa sebagian besar peserta memiliki capaian di atas rata-rata, sehingga secara umum program memberikan dampak positif terhadap kesadaran spiritual dalam bekerja. Persentase capaian ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan telah mulai memaknai pekerjaan sebagai amanah dan sarana pengembangan nilai moral-spiritual.

Nilai modus 17 menunjukkan adanya kelompok kecil peserta dengan capaian yang relatif rendah pada aitem 3 yang menyumbang persentase skor 2



sebesar 1,7%, sehingga pemerataan internalisasi nilai belum sepenuhnya tercapai. Variasi skor ini menjadi indikator bahwa penguatan SQ masih memerlukan pendampingan lanjutan agar capaian dapat meningkat menuju kategori optimal. Dengan demikian, meskipun indeks keberhasilan telah mencapai lebih dari dua pertiga capaian ideal, program pembinaan berkelanjutan tetap diperlukan untuk memastikan transformasi nilai spiritual benar-benar terwujud dalam praktik kerja sehari-hari.

### SIMPULAN

Program penguatan *Spiritual Quotient* (SQ) terbukti menjadi pendekatan strategis dalam membangun etos kerja karyawan yang tidak hanya profesional tetapi juga bermakna secara spiritual. Melalui metode partisipatif berbasis refleksi nilai, pelatihan, dan evaluasi, karyawan didorong untuk memaknai pekerjaan sebagai amanah dan sarana ibadah, sehingga integritas, tanggung jawab, serta kesadaran etika kerja semakin berkembang. Hasil evaluasi menunjukkan capaian pemahaman SQ berada pada kategori cukup baik dengan indeks 67,1%, yang menandakan adanya dampak positif program terhadap kesadaran spiritual peserta meskipun masih memerlukan pendampingan berkelanjutan. Integrasi nilai tauhid, refleksi amal, dan kesadaran ikhtiar memperkuat ketahanan mental serta orientasi kerja berbasis nilai, sehingga budaya kerja yang terbentuk tidak hanya produktif tetapi juga berlandaskan moral-spiritual. Dengan demikian, penguatan SQ menjadi fondasi penting bagi pembentukan karakter pekerja yang tangguh, adaptif, dan berorientasi kebermanfaatan dalam menghadapi tantangan profesional modern.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/Syntax-Imperatif.V4i5.289>
- Aziza, F. S., & Basit, A. (2025). *Inovasi Dakwah Ala Ustadz Hanan Attaki (Studi Kasus Kajian Sharing Time “Rahasia Merubah Takdir: Jodoh, Rezeki, Sukses”)*. *Journal Of Da'wah And Communication*, 4(2), 57–74.
- Daryoto Mulyadi Candra. (2025). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z: Peran Mediasi Employee Engagement Di Era Kerja Hybrid*. *EBISMAN Ebisnis Manajemen*, 3(4), 01–11. <https://doi.org/10.59603/Ebisman.V3i4.1153>
- Dwiyanti, R., Herdian, H., Rahman, S. A., Meilani, E. R., & Nuryana, Z. (2025). *Islamic Workplace Spirituality And Subjective Career Success Among Indonesian Muslim Teachers: The Mediating Role Of Career Commitment*. *Islamic Guidance And Counseling Journal*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/10.25217/0020258559200>
- Hildayanti, A., & Machrizzandi, M. S. (2022). *Mengenal Pola Perilaku Penghuni Melalui*



- Metode Participatory Action Research (Par) Di Rusun Mariso Kelurahan Lette Kota Makassar. SIPISSANGNGI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2). <https://doi.org/10.35329/Sipissangngi.V2i2.3075>
- Juliana, Abdullah, & Siola, M. N. (2026). *Trilogi Kecerdasan Dan Kaitannya Dengan Wahyu (Analisis Tentang Potensi IQ, EQ, Dan SQ). Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 5(1), 104–116. <https://www.preventionweb.net/news/preliminary-report-february-6-2023-earthquakes-turkiye>
- Nur Rahmi Sonia, Sutiah, Wahidmurni, & Soeharto. (2024). *Islamic Leadership, Workplace Spirituality, And Innovative Work Behavior On Teachers' Islamic Performance: Mediating Role Of OCBIP. Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 22(1), 111–126. <https://doi.org/10.21154/Cendekia.V22i1.9092>
- Putri, P. K. (2024). *Gen Z Di Dunia Kerja: Kepribadian Dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/Jmeh.V4i1.650>
- Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., & Lil, R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2, 43–60.
- Rachel, A. P. R., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi Di PT. Mega Mustika Gemilang. Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 120–130. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1104>
- Rayyani, W. O., & Abbas, A. (2020). *Akuntabilitas Kinerja Dalam Bingkai Tauhid Sosial: Suatu Refleksi Teologi Al Ma'Un. Kamaya: Jurnal Ilmu Agama*, 3(2), 174–190. <https://doi.org/10.37329/Kamaya.V3i2.439>
- Rokhman, W., Atieq, M. Q., Ahamed, F., Nasir, S. Z., & Sahid, S. (2025). *Exploring Workplace Happiness: Islamic Leadership And Work Ethics Driving Engagement And Helping Behaviour. Islamic Guidance And Counseling Journal*, 8(1), 1–20. <https://doi.org/10.25217/0020258558400>
- Salsabilla, A., Daulay, N., & Farabi, M. Al. (2024). *Perspektif Buya Hamka Tentang Urgensi Spiritual Quotient ( SQ ) Dalam Pendidikan Islam. Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(3), 3179–3192.
- Tutpai, G., Martini, M., Maratning, A., & Chrismilasari, L. A. (2022). *Kegiatan Refleksi Diri Dalam Manajemen Stres Kerja Perawat. Jurnal Suaka Insan Mengabdikan (Jsim)*, 4(2), 44–50. <https://doi.org/10.51143/Jsim.V4i2.409>
- Umam, K., Asisah, N., Muttaqin, Z., Anam, M. M., & Aziza, R. R. (2022). *Peningkatan Kualitas Taman Pendidikan Al-Qur'an (Tpq) Melalui Metode Participatory Action*



- Research (PAR). JPPM: Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat, 5(4).*
- Wati, R., & Hasyim, B. (2025). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Lentera Bisnis, 14(3), 4687–4698.*  
<https://doi.org/10.34127/Jrlab.V14i3.1959>
- Wibowo, C. T. (2015). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Karyawan. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 15(1), 1–16.*
- Z, A., Sari, F. M., & Prihati. (2020). *Pemulihan Ekonomi Melalui Pembangunan Kebun Bibit Desa Menggunakan Metode Participatory Action Research (PAR). Dinamisia : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 5(2), 41–42.*