

PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Ravi Akbar, Mustapa Khamal Rokan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: akbarravi16@gmail.com, mustafarokan@uinsu.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Objek pada penelitian ini adalah PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M. Yamin. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data hasil kuisioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin. Hasil dari penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin yang dibuktikan dengan nilai $\text{Sig.} > \alpha$ ($0,363 > 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kompensasi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin yang dibuktikan dengan nilai $\text{Sig.} < \alpha$ ($0,025 < 0,05$).

Kata Kunci: Kecerdasan Spiritual, Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of spiritual intelligence and compensation on the performance of employees. This research using method a quantitative analysis research, the quantitative approach aims to test theories, build facts, show relationships between variables, provide statistical descriptions, estimate and predict results. The object of this research is PT. Bank Sumut Sharia KCP H.M. Yamin. The data in this study used primary data, namely data from questionnaires distributed to all employees of PT. Bank Sumut Sharia KCP H.M Yamin. The results of this study are that there is no partial significant effect of the spiritual intelligence variable on employee performance at PT. Bank Sumut Sharia KCP H.M Yamin. Which is evidenced by the value of $\text{Sig.} > \alpha$ ($0.287 > 0.05$). There is a positive and significant effect partially on labor compensation variables on employee performance at PT. Bank Sumut Sharia KCP H.M Yamin which is evidenced by the value of $\text{Sig.} < \alpha$ ($0.012 < 0.05$).

Keywords: *Spiritual Intelligence, Work Compensation, Employee Performance.*

Pendahuluan

Terdapat bermacam-macam sumber daya yang harus dikelola dengan baik pada suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia ini akan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam rangka untuk meraih tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kesuksesan karyawan dalam memberikan kinerja yang baik memang salah satunya ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ). Hal ini membuat banyak orang berpendapat bahwa kecerdasan intelektual (IQ) merupakan faktor utama. Tapi, sebenarnya ada banyak faktor untuk menentukan kesuksesan seseorang. Goleman menjelaskan jika 20% yang menentukan kesuksesan seseorang adalah faktor kecerdasan intelektual, sedangkan 80% sisanya adalah faktor-faktor lain termasuk didalamnya kecerdasan spiritual. Lasman et al mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan yang mampu meningkatkan kinerjanya, hal itu karena mereka sadar bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah ibadah yang nantinya akan mereka pertanggungjawabkan pada alam dunia dan alam akhirat.

Selain kecerdasan spiritual ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Hal ini sejalan dengan dengan hasil penelitian Lenni yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Luthans pembayaran yang sesuai merupakan salah satu faktor penting yang sesuai kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja didalam diri karyawan, sehingga mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya.

Ada pun penelitian terdahulu yang serupa yang dilakukan oleh Siti Nurhasanah, Rebin Sumardi (2018), dengan judul artikel Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agregat Multicitra Siberkom (Detikcom). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). Data penelitian ini merupakan data primer dari penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT. Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom).

Kiki Hendra Sitepu, Achmad Fauzi, Zainur Hidayah (2020), dengan judul artikel Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pom Di Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini sampel populasi adalah seluruh pegawai balai besar dan loka POM di Aceh yang berjumlah 157 orang dengan sampel yang diambil sebanyak minimal 60 sampel dengan menggunakan teknik probability sampling dimana semua elemen populasi punya kesempatan untuk

dijadikan sebuah sampel. Pengumpulan data sampel menggunakan sistem angket. Analisis data menggunakan regresi linier berganda berganda diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional. Dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Nabila Ulfa, Affandi Iss, Firman Shakti firdaus (2021), dengan judul artikel Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual di Bappeda Provinsi Jawa Barat secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif dengan metode kuantitatif, serta menggunakan program SPSS 26 untuk perhitungannya. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik sampling acak sederhana dengan responden karyawan bappeda Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 59 orang. Hasil penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa kecerdasan emosional dan kinerja karyawan Bappeda Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik, kecerdasan spiritual di Bappeda Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat baik, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bappeda Provinsi Jawa Barat secara parsial dan simultan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, bahwa perlu dilakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin. Apabila kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat menggunakannya sebagai alat peningkatan kinerja karyawannya.

Objek pada penelitian ini adalah PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M. Yamin. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data hasil kuisisioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin dengan basis kuesioner berskala likert. Dan data sekunder yang berasal dari buku-buku, jurnal, makalah dan lain sebagainya untuk membantu dalam mendapatkan teori-teori yang digunakan dalam penelitian.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah metode pendekatan kuantitatif, metode ini bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Dengan bantuan uji-uji yang dilakukan menggunakan SPSS 25, seperti uji t yang mengungkapkan pengaruh secara parsial setiap variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen secara parsial atau masing-masing dari tiap variabel dependen yang digunakan. Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, bisa dengan melihat t hitung dari tabel uji yang dilakukan. Jika nilai t hitung > t tabel maka dapat dikatakan terdapat pengaruh positif atau negatif. Selain itu, dapat dilihat pada nilai sig. Jika nilai sig. < α maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (Sujarweni, 2014).

Hipotesis yang diambil:

H₁ diterima : jika nilai Sig. < α , artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin.

H₂ diterima : jika nilai Sig. < α , artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi tenaga kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin.

Tabel 1. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,864	7,574		,510	,621
	Kecerdasan Spiritual	,200	,210	,229	,952	,363
	Kompensasi	,632	,240	,632	2,634	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS.

Dari tabel 1 menyatakan bahwa:

- Variabel (X₁) kecerdasan spiritual tidak memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin, hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. > α (0,363 > 0,05) itu artinya H₁ ditolak.
- Variabel (X₂) kompensasi tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin, hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. < α (0,025 < 0,05) itu artinya H₂ diterima.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Kecerdasan Spiritual Terhadap Variabel Kinerja Keuangan

Hipotesis:

H_{0,1} diterima: Jika nilai Sig. > α , artinya tidak terdapat pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin.

H1 diterima: Jika nilai $\text{Sig.} < \alpha$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin.

Dari penjelasan hasil uji yang dilakukan sebelumnya, variabel kecerdasan spiritual tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin, hal ini dikarenakan nilai t hitung yang dihasilkan memiliki nilai yang kurang dari nilai t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat dari nilai $df = (n-k) = 13 - 3 = 10$ maka t tabel = 2,223, t hitung 0,952, t hitung $< t$ tabel ($0,952 < 2,223$).

Pengaruh ini juga bisa dilihat dari nilai $\text{Sig.} < \alpha$, pada penelitian ini variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai signifikan $> \alpha$ ($0,363 > 0,05$) sehingga tidak ada pengaruh yang diberikan dan H_1 ditolak. Seperti yang kita ketahui bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antar sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar berdasarkan keyakinan akan adanya Tuhan Yang Maha Esa (Depikbud, 1989). Jadi kecerdasan spiritual lebih mengarah kepada rasa kesadaran diri yang dimiliki serta bagaimana cara bertanggung jawab dan sabar terhadap setiap hal yang dilakukan sesuai dengan ajaran keagamaan (Djara, Faggidae, & Nursiani, 2020).

Alasan mengapa kecerdasan spiritual ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin, karena banyak yang menganggap bahwa nilai keagamaan tidak terlalu penting dalam bekerja, mereka tetap menjalankan kewajiban sebagai seorang yang beragama dan tetap mematuhi aturan beribadah yang ada. Dalam dunia perbankan masih banyak pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan syariat agama (Yusuf, Sudiarti, & Harahap, 2022). Persinggungan nilai keagamaan dalam kegiatan perbankan syariah sudah membuktikan bahwa nilai-nilai spiritual yang ada tidak diterapkan dalam hati saat bekerja. Penelitian ini serasi dengan penelitian sebelumnya milik (Djara et al., 2020) yang mengatakan bahwa dengan nilai signifikan di atas 0,05 maka kecerdasan spiritual tidak mempengaruhi kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT. Karena banyak indikator yang ada pada kecerdasan spiritual tidak tertanam dalam diri setiap karyawan yang bekerja dan pengetahuan-pengetahuan yang berhubungan dengan nilai religiusitas diabaikan dalam pekerjaan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian milik (Oktariani, Setyanti, & Sumani, 2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember, karena mayoritas karyawan memiliki umur ditahap awal dewasa yaitu 20 tahunan sehingga masih banyak yang mencari jati diri dan belum terlalu memikirkan kerja yang dilakukan. Banyak dari umur ini yang hanya mementingkan upah dalam pekerjaan yang dilakukan bukan keikhlasan yang ditempuh dalam bekerja.

Peneliti juga berpendapat bahwasannya kecerdasan spiritual itu didasarkan atas berbagai macam persepsi dan keyakinan yang dimiliki setiap individu. Jika keyakinan yang dimiliki seseorang kurang dan tidak maksimal, maka akan berdampak kepada kecerdasan spiritual dalam kehidupannya. Ary Ginanjar menyebutkan faktor pembentuk kecerdasan spiritual sebagai berikut (Agustian, 2015): (1) prasangka, (2) prinsip-prinsip hidup, (3) pengalaman, (4) kepentingan dan prioritas, (5) sudut pandang, (6) perbandingan, dan (7) literatur.

Dapat dikatakan bahwa dari ketujuh elemen yang diungkapkan Ary Ginanjar setiap orang yang ingin membentuk karakter spiritual yang dominan harus memiliki ketujuh elemen

tersebut, agar kehidupan yang dijalankan menjadi seimbang antara dunia dan akhirat. Salah satu dari ketujuh elemen tersebut dihilangkan, maka akan terjadi kegagalan dalam pembentukan karakter pribadi spiritual dari seseorang. Ini yang dialami oleh karyawan PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin yang lebih mementingkan kepentingan dan prioritas kehidupan dibandingkan nilai ketuhanan yang berlaku. Sehingga kecerdasan spiritual yang dimiliki tidak berdampak baik dari segala macam kegiatan pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Kompensasi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis

H_{0,2} diterima: Jika nilai Sig. > α , artinya tidak terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin.

H₂ diterima: Jika nilai Sig. < α , artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin.

Pada penjelasan sebelumnya didapat hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin yang terlihat dari nilai Sig. < α ($0,025 < 0,05$) dan nilai t hitung > t tabel ($2,634 > 2,223$), sehingga H₂ diterima. Alasan mengapa kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin dikarenakan upah tenaga kerja yang diberikan merupakan hal yang sangat dinantikan setiap pegawai setelah menyelesaikan pekerjaannya. Upah atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak hanya berupa gaji pokok, terdapat uang makan, tunjangan hari raya, *reward* jalan-jalan, bonus lembur, dividen dan promosi kenaikan pangkat. Hal tersebut membuat pegawai-pegawai PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja tiap karyawan yang ada.

Penelitian ini didukung oleh penelitian milik (Rumere, Pio, & Tampi, 2018) yang mengatakan bahwa dari hasil hipotesis terlihat bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara, karena kompensasi yang efektif diberikan karyawan akan meningkatkan serta membuat karyawan berkomitmen terhadap visi, misi serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dengan kompensasi yang baik maka kinerja yang dilakukan pegawai akan ikut meningkat pula sehingga tujuan perusahaan akan ikut tercapai.

Penelitian lain dari (M.A.N, Sunuharyo, & Utami, 2019) yang mengatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD. Dinikoe Keramik Malang dikarenakan setiap kompensasi baik finansial maupun non finansial yang tinggi diberikan perusahaan akan menaikkan semangat bekerja pada para pegawai, sehingga kinerja karyawan akan naik menjadi sangat besar.

Berdasarkan teori yang dimaksudkan didalam kompensasi menurut Susilo Martoyo bertujuan untuk (Martoyo, 2017): (1) sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi, (2) sebagai penguat bahwa dengan adanya kompensasi produktivitas kerja yang dilakukan baik, (3) sebagai gambaran kesuksesan perusahaan, (4) sebagai bentuk keadilan yang diberikan perusahaan.

Dari teori ini peneliti berpendapat bahwa dengan pemberian kompensasi yang adil, maka perusahaan bisa dikatakan sukses dan maju, dengan kemajuan ini maka produktivitas kinerja

yang dilakukan akan semakin bertambah sehingga menghasilkan laba atau keuntungan yang memadai bagi perusahaan. Dari hasil ini, akan tetap menjaga atau bahkan meningkatkan nilai kinerja yang dimiliki setiap pegawai di perusahaan. Kinerja karyawan juga mempengaruhi kompensasi itu sendiri, dengan kinerja dan dukungan loyalitas yang baik dari karyawan, maka perusahaan akan mempertimbangkan kompensasi yang diberikan untuk keberlanjutan perekonomian dari karyawan.

Kesimpulan

kompensasi tenaga kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin” didapat kesimpulan sebagai berikut: (1) Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin yang dibuktikan dengan nilai $\text{Sig.} > \alpha$ ($0,363 > 0,05$). Hal ini terjadi karena minimnya pemahaman mengenai kecerdasan spiritual yang dimiliki pegawai dalam bekerja, sehingga tidak mendapatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kompensasi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah H.M Yamin yang dibuktikan dengan nilai $\text{Sig.} < \alpha$ ($0,025 < 0,05$). Pengaruh ini berasal dari pemberian kompensasi yang diterapkan pihak perusahaan, sejalan dengan keinginan dan hasil kinerja karyawan setiap pegawai, sehingga semangat bekerja yang dimiliki pegawai meningkat sesuai dengan target yang ingin dicapai perusahaan.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustian, Ary Ginanjar. (2015). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual: ESQ (Emotional, Spiritual, Quotient)*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Depikbud. (1989). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djara, Cindy Claudia F. M., Fanggidae, Rolland E., & Nursiani, Ni Putu. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Ntt *Journal Of Management (Sme's)*. 11(1), 115–132.
- M.A.N, Fahrian, Sunuharyo, Bambang Swasto, & Utami, Hamidah Nayati. (2019). Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Ud. Dinikoe Keramik Malang). *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 1(1), 1–8.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabe. (2009). *Manajwmwn Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (5th ed.)*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Oktariani, Weny, Setyanti, Sri Wahyu Lelly Hana, & Sumani. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btn (Persero) Tbk. Cabang Jember. *Bisma*, 10(2), 144–155.
- Rumere, Lidya Octafia, Pio, Riane Johnly, & Tampi, Johny Revo Elia. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–6.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukidi. (2002). *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting Dari Pada IQ dan EQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, Sudiarti, Sri, & Harahap, Muhammad Ikhsan. (2022). Transaksi Uang Elektronik E-Martabe Ditinjau dari Fiqh Muamalah Pada Bank Syariah. *FINANSIA: Jurnal*

Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Akuntansi Dan Perbankan Syariah, 5(2), 175–192.

Zohar, Danah, & Marshall, Ian. (2000). Kecerdasan Spiritual (SQ) (IX). Bandung: PT. Mizan Pustaka

Copyright holder:

Muhammad Ravi Akbar, Mustapa Khamal Rokan (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

