

**FAKTOR-FAKTOR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(STUDI KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA REPUBLIK
INDONESIA)**

Efendy Zain¹, Nazwirman², Fia Kamilia Nurul Utami³

efendi.zain@yarsi.ac.id, nazwirman@yarsi.ac.id

Fakultas Ekonomi Universitas YARSI^{1,3}, Magister Manajemen Universitas YARSI²

Abstract

*Received: 18 November 2017
Final Accepted: 5 December 2017
Published Online: 31 Januari 2018*

Keywords:

*Financial Bureau, Personality,
Spiritual Intelligence, and
Organizational Climate,
Organizational Citizenship Behavior*

Corresponding Authors:

* **Efendy Zain**

The research was conducted at the Ministry of State Secretariat of the Republic of Indonesia, which is under and responsible to the president and has the duty to provide technical and administrative support and analysis of government affairs in the state secretarial field to assist the President and Vice President in organizing state government. Samples were used as many as 31 respondents consisting of all employees of Financial Bureau. Quantitative research method with analysis using SPSS version 23. The purpose of research to know and analyze the influence of Personality, Spiritual Intelligence, and Organizational Climate to Organizational Citizenship Behavior (OCB). The result of the research indicates that Personality Variable has positive and significant effect to OCB where the value of t-value is $3.028 > t\text{-table } 2.051$. Spiritual intelligence variables have positive and significant influence on OCB, coefficient value of 0.319 has t-value of $3.398 > t\text{-table } 2.051$. Organizational climate variable has positive and significant effect to OCB has coefficient value 0,194 and t- value $2,263 > t\text{-table } 2,051$ and significant value $0,032 < 0,05$. Personality variables, spiritual intelligence and organizational climate together have a significant effect on OCB. Where F- value is $24.488 > F\text{-table } 2.96$ with a significant level below 0.05 ie 0.000. One of the organizational values that must be embraced and developed within the Ministry is the value of honesty, which is an aspect of spiritual intelligence. And by putting forward ethics and morals for the creation of a good organizational climate. Employees always try their best to be able to work extra and maintain interaction and cooperation between teams and with colleagues in accordance with OCB behavior so reliable

Copyright JEBA 2017., All rights reserved

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden dan mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan teknis dan administrasi serta analisis urusan pemerintahan di bidang kesekretariatan negara untuk membantu Presiden dan Wakil Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Sampel digunakan sebanyak 31 responden yang terdiri dari seluruh pegawai Biro Keuangan. Metode penelitian kuantitatif dengan analisis menggunakan SPSS versi 23. Tujuan penelitian mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Spiritual, dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kepribadian berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB dimana nilai t-hitung sebesar $3,028 > t\text{-tabel } 2,051$. Variabel kecerdasan Spiritual berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB, nilai koefisien sebesar $0,319$ memiliki nilai t-hitung sebesar $3,398 > t\text{-tabel } 2,051$. Variabel iklim organisasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB memiliki nilai koefisien sebesar $0,194$ dan nilai t-hitung sebesar $2,263 > t\text{-tabel } 2,051$ dan nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Variabel kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Dimana F-hitung sebesar $24,488 > F\text{-tabel } 2,96$ dengan tingkat signifikan di bawah $0,05$ yaitu $0,000$.

Salah satu nilai organisasi yang harus dianut dan dikembangkan dilingkungan Kementerian adalah nilai kejujuran, yang merupakan aspek dalam kecerdasan spiritual. Serta dengan mengedepankan etika dan moral demi terciptanya iklim organisasi yang baik. Pegawai selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mampu bekerja ekstra dan menjaga interaksi dan kerjasama antar tim maupun dengan rekan kerja sesuai dengan perilaku OCB sehingga dapat diandalkan.

Kata Kunci: Biro Keuangan, Kepribadian, Kecerdasan Spritual, Iklim Organisasi, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu perlu memandang manusia sebagai aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Salah satu aspek itu adalah kepribadian yang mewakili karakteristik seseorang yang dicatat untuk susunan yang tetap dari perasaan, pikiran dan tingkah laku. Kepribadian memiliki definisi yang sangat luas yang akan memuaskan kedalam banyak aspek perbedaan seseorang. Peran masing-masing individu menjadi hal yang menarik untuk diteliti lebih mendalam. Setiap individu memiliki kepribadian yang beragam dimana dapat terlihat saat individu tersebut dihadapkan pada situasi tertentu. Karakter, perilaku, dan respon mereka terhadap suatu situasi pasti berbeda-beda, setiap individu memiliki caranya masing-masing.

Kecerdasan spiritual dimungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Dengan kata lain kecerdasan spiritual mampu mensinergikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kepintaran individu bukan hanya dinyatakan oleh kecerdasan intelektual semata, akan tetapi juga diiringi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (Zohar dan Marsal, 2005). Untuk menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar

seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (Mudali, 2002, dalam Lisda 2012). Riset tentang kecerdasan spiritual merupakan temuan yang menggemparkan. Hal ini dikarenakan kecerdasan spiritual adalah temuan yang disebut-sebut sebagai *the ultimate intelligence*, yaitu puncak kecerdasan (Sukidi, 2002). Karyawan yang tidak memiliki kecerdasan spiritual, bekerja hanya karena dia ingin mendapatkan sesuatu, bukan karena adanya rasa pengabdian terhadap perusahaan dan pada akhirnya pekerjaan menjadi terbengkalai dan kurang memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Iklm organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana dan Sofyandi, 2007). Iklm organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Iklm organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklm organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya. Iklm organisasi terkait dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Susanty, 2013). Setiap organisasi apapun bidangnya, harus mampu menciptakan iklim kerja yang baik (kondusif), sehingga anggota organisasi yang terlibat didalamnya dapat selalu menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karena OCB dapat mendukung kelangsungan organisasi, maka kajian mengenai hubungan iklim organisasi yang kondusif dengan terwujudnya OCB sangat penting.

OCB dapat mempengaruhi efektifitas organisasi karena dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja, dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial, dapat membantu mengefesiesikan penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif, dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan, dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja, dapat meningkatkan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik, dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia adalah kementerian Indonesia yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden dan mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan teknis dan administrasi serta analisis urusan pemerintahan di

bidang kesekretariatan negara untuk membantu Presiden dan Wakil Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Visi yang diusung adalah terwujudnya Kementerian Sekretariat Negara yang profesional, transparan dan akuntabel dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada Presiden dan Wakil Presiden. Untuk itu, dalam mengelola karyawannya Kementerian Sekretariat Negara menetapkan manajemen berstandar profesionalisme, beretika, dan bertanggung jawab. Penerapan standar ini tentunya dimaksudkan agar menjadi acuan bagi karyawan untuk dalam berperilaku dan bekerja. Namun, bagaimana dengan perilaku yang tidak disyaratkan secara formal, selain tidak mendapatkan *reward*, juga dengan berbedanya kepribadian dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan, akan menyebabkan berbedanya keinginan dalam menampilkan OCB.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap *OCB*?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *OCB*?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *OCB*?
4. Bagaimana pengaruh bersama-sama kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi terhadap *OCB*?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap *OCB*
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Mengetahui dan menganalisis mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *OCB*
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh bersama-sama kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi terhadap *OCB*

KAJIAN TEORI

Kepribadian

Kepribadian digunakan pada individu atau perorangan. Kepribadian merupakan serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespons ide-ide, objek-objek, atau orang-orang dilingkungan (Daft, 2004).

Kepribadian juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan dan merupakan organisasi yang dinamis dari sistem psikofisis individu yang menentukan penyesuaian dirinya terhadap lingkungannya secara unik (Setiadi, 2003)

Faktor-faktor Kepribadian

Kepribadian juga dihasilkan oleh faktor keturunan, lingkungan dan kondisi situasional (Stephen dan Timothy, 2008), antara lain: (1) Faktor Keturunan, ditransmisikan melalui "gen", yang berada dalam kromosom, yang menentukan keseimbangan hormon, bentuk fisik, dan menentukan atau membentuk kepribadian. Kepribadian tidak seluruhnya dipengaruhi oleh faktor keturunan, faktor lingkungan juga dapat mempengaruhi bentuk kepribadian seseorang. (2) Faktor Lingkungan, Faktor lingkungan yang dapat memberikan tekanan kepada kepribadian seseorang adalah kultur masyarakat dimana seseorang dibesarkan, norma-norma keluarga, teman-teman dan kelompok sosial, serta pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Kultur akan membentuk norma, sikap, dan nilai-nilai yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya yang terus menerus berlangsung secara konsisten. (3) Kondisi Situasional, dapat mempengaruhi efek dari faktor-faktor keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian. Kepribadian seseorang meskipun relatif stabil dan konsisten, namun dapat berubah pada situasi-situasi yang berbeda. Tuntutan yang berbeda pada situasi yang berbeda dapat menimbulkan reaksi dan aspek yang berbeda pada kepribadian seseorang.

Indikator Kepribadian

Ada lima dimensi kepribadian (Setiadi, 2003): *Pertama*, Ekstraversi keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik, yaitu merujuk pada kecenderungan orang untuk senang bergaul, suka berbicara, mudah bersosialisasi, dan tegas. *Kedua* Sifat menyenangkan, merujuk pada kecenderungan seseorang mudah percaya, bersifat baik, kooperatif, dan berhati lembut. *Ketiga* Sifat mendengarkan kata hati yaitu suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, tekun dan berorientasi prestasi. *Keempat* Kemantapan emosional, suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, bergairah, terjamin (positif), lawan tegang gelisah, murung dan tak kokoh (negatif). *Kelima* Keterbukaan terhadap pengalaman, suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang imajinatif, secara artistik, peka dan intelektual.

Empat indikator dibuat berdasarkan indikator kepribadian kemanusiaan berdasarkan teori yang dibuat oleh seorang ahli psikologi dari Swiss bernama Carl Jung. Carl Jung, mendasarkan tipe kepribadian manusia berdasarkan 4 aspek yaitu (Kail, R. V., dan Cavanaugh, J. C. 2013), sensasi, intuisi, pikiran dan perasaan. 4 aspek ini disempurnakan dan diperinci oleh Meyers-Briggs menjadi 4 (empat) dimensi atau indikator, yaitu : (1) *Extrovert(E)/Introvert(I)*, cara bagaimana orang menghabiskan waktunya. Seorang yang *extrovert* adalah orang senang menghabiskan waktunya dengan bersosialisasi atau berkumpul bersama dengan orang lain. *Extrovert* menjadi lebih enerjik ketika berada bersama orang lain. Sedangkan *introvert* sebaliknya. Mereka senang menghabiskan waktu sendiri, dan sekalipun ingin menghabiskan waktu dengan orang lain, biasa menghabiskan waktu dengan orang yang dekat dengannya. *Introvert* lebih senang mendalami sesuatu ketimbang ngobrol dengan orang lain. (2) *Sensing(S)/Intuition(N)*, cara bagaimana seseorang berpikir. Seorang yang *sensing* adalah orang yang sangat logis, percaya pada fakta dan tidak mudah menerima hal baru. Mereka yang berpikir dengan cara *sensing* cenderung senang belajar dan mendalami teori. Mereka tidak menyukai fantasi dan senang dengan realisme. Sedangkan mereka yang memakai intuisi, mereka memakai konsep, sehingga mereka pun tidak terpaku (bahkan tidak menyukai) teori yang terlalu banyak, dan cenderung lebih kreatif daripada mereka yang *sensing* karena pemikirannya lebih terbuka. Mereka yang memakai intuisi lebih suka memakai sesuatu yang mereka sebut dengan “*feeling*” ketimbang teori. *Feeling* ini mereka dapat dari pengalaman yang mereka alami, sehingga mereka tahu betul ketika sesuatu terjadi dapat memberikan dampak yang baik atau buruk. Orang-orang yang intuitif lebih suka belajar dari pengalaman atau *experiential learning*. Orang-orang yang berpikir secara *sensing* cenderung memikirkan masa kini ketimbang mereka yang memakai intuisi lebih suka berpikir ke depan atau berandai-andai tentang masa depan.

(3) *Thinker (T)/Feeler(F)*, cara seseorang mengambil keputusan. *Thinker* mengambil keputusan yang menurut logika lebih menguntungkan. Mereka memakai tahap-tahap tertentu dan menganalisa keputusan yang mereka buat secara mendalam. Mereka suka mencari kesalahan dan berpikir kritis. Sedangkan mereka yang *Feeler*, mereka mengambil keputusan melihat orang lain, apakah menguntungkan untuk kepentingan bersama atau tidak. Orang-orang yang *feeler* cenderung mudah berempati dan bersimpati pada orang lain. Bagi *thinker*, pikiran lebih utama daripada perasaan, sedangkan *feeler* sebaliknya. *Thinker* ingin memiliki prestasi dan berhasil, sedangkan *feeler* lebih senang jika ia dihargai. (4) *Judgers(J)/Perceivers(P)*, cara seseorang dalam menjalani hidup. Bagi mereka yang *judgers*,

mereka hidup sesuai dengan aturan dan jadwal yang sudah ada, mereka senang menetapkan sasaran tertentu dan berusaha untuk mencapai sasarnya. Mereka berorientasi pada hasil.

Sebaliknya, *perceivers* cenderung memiliki prinsip hidup “semau saya”. Mereka tidak suka dibebani jadwal dan cenderung memiliki jadwal yang tidak teratur. Mengerjakan sesuatu tergantung apakah mereka mau atau tidak. Mereka yang *perceivers* cenderung lebih berorientasi pada proses yang dicapai untuk memperoleh sasaran mereka. *Judgers* lebih suka menyelesaikan sesuatu, sedangkan *perceivers* lebih suka memulai sesuatu.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Spritual adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nuraninya, tak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalannya selalu bernilai dan sebagai kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik, serta berprinsip hanya karena Allah. (Rachmi, 2010). Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang digunakan untuk membuat kebaikan, keberanian, keindahan dan kasih sayang dalam kehidupan sehari-hari, keluarga, organisasi dan institusi (Zohar dan Marshall, 2007). Kemampuan potensial setiap manusia yang menjadikan seseorang dapat menyadari dan menentukan makna, nilai, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup karena merasa sebagai bagian dari keseluruhan, sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki (Utama, 2010).

Ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual berdasarkan teori Zohar dan Marshall (2007) yaitu: (1). Memiliki Kesadaran Diri, kesadaran diri yaitu adanya tingkat kesadaran yang tinggi dan mendalam sehingga bisa menyadari berbagai situasi yang datang dan menanggapi. (2) Memiliki Visi, pemahaman tentang tujuan hidup dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai. (3) Bersikap Fleksibel, mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan) dan efisien tentang realitas. (4) Berpandangan Holistik, melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait dan bisa melihat keterkaitan antara berbagai hal. Mampu mengembangkan seluruh potensi yang ada di dalam dirinya, meliputi potensi akademik, potensi fisik, potensi sosial, potensi kreatif, potensi emosi dan potensi spiritual. (5) Melakukan Perubahan, melakukan perubahan yaitu terbuka terhadap

perbedaan, memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi dan status *quo* juga menjadi orang yang bebas merdeka. (6) Sumber Inspirasi, mampu menjadi sumber inspirasi bagi orang lain dan memiliki gagasan-gagasan yang segar. (7) Refleksi Diri, memiliki kecenderungan apakah yang mendasar dan pokok.

Faktor-faktor Kecerdasan Spiritual

Ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual seseorang, yaitu: (1) Keyakinan (bermakna percaya secara totalitas, tanpa adanya keraguan sedikitpun), (2) Kesabaran, bermakna menahan diri dari keluh kesah ketika menghadapi sesuatu yang tidak menyenangkan (3) Syukur, mengakui segenap kenikmatan yang di dapat, bahwa ia berasal dari tuhan an menggunakan kenikmatan tersebut di jalan yang diridhainya (Ariyadi, 2010).

Indikator Kecerdasan Spiritual

Ada beberapa faktor dalam kecerdasan spiritual (Idrus, 2007; Fabiola, 2007) yaitu: (1) Mutlak jujur. (2) Keterbukaan. (3) Pengetahuan diri, (4) Fokus pada kontribusi, dan (5). Spiritual non-dogmatis

Iklm Organisasi

Iklm organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana dan Sofyandi, 2009). Iklm Organisasi sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri dan merupakan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Satria, 2010; Davis, 2011). Iklm organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya. Iklm organisasi terkait dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Toulson, 2010) .

Dimensi Iklm Organisasi

Lima dimensi atau indikator dari iklm organisasi (Litwin dan Stringer, 2009) yaitu : (1) Tanggung Jawab (*responsibility*); perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya. (2)

Identitas (*identity*); perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok. (3) Kehangatan (*warmth*); perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal. (4) Dukungan (*support*); hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan. (5) Konflik (*conflict*); merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

Enam dimensi iklim organisasi (Dame, 2009; Steers, 2013): (1) *Flexibility conformity*; kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif di dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. (2) *Responsibility*; berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan. (3) *Standards*; Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik. (4) *Reward*; Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (*non-material insentif*). (5) *Clarity*; Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi. (6) Tema *commitment*; berkaitan dengan perasaan

karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Faktor-faktor Iklim Organisasi

Ada lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi (Steers, 2013) yaitu: (1). Struktur Organisasi (2). Ukuran (besar)nya Organisasi (3). Sifat Teknologi Kerja (4). Lingkungan Luar (5). Kebijakan dan Praktek Manajemen

Organizational Citizenship Behavior

Organisasi bekerja berdasarkan *team work*. *Team Work* bisa bekerja efektif bilamana terdapat sinergi diantara anggota *team work* yang terdiri dari pegawai yang baik. Adakalanya terjadi masalah dalam pelaksanaan pekerjaan oleh salah satu anggota tim yang bila dibiarkan akan mengganggu kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu diperlukan adanya karyawan lainnya yang bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekannya yang bermasalah itu meskipun itu tidak merupakan tugas atau pekerjaannya. Tingkat kesediaan bekerja ekstra inilah yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Keberhasilan sebuah organisasi juga sangat ditentukan dengan adanya faktor OCB. Pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Vannecia, 2013).

OCB merupakan perilaku karyawan/individu yang bebas dan tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, di mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan (Purnamie, 2014; Organ, 2010)

Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk dapat OCB, maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Beberapa indikator OCB (Purnamie, 2014) antara lain. (1) *Altruism*, perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Pemberian pertolongan ini bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. (2) *Courtesy*, membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja. (3)

Sportsmanship, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi ditempat kerja tanpa mengeluh. (4) *Civic Virtue*, terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Tidak hanya aktif dalam mengemukakan pendapat tetapi aktif menghadiri pertemuan-pertemuan dan terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di organisasi. Mengambil inisiatif rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi. (5) *Conscientiousness*, melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan.

Faktor dan Motif *Organizational Citizenship Behavior*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut (Zurasaka, 2008): (1). Budaya dan iklim organisasi. (2) Kepribadian dan suasana hati. (3) Persepsi terhadap dukungan organisasional. (4) Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan, dan (5) Masa kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yaitu: Data Primer, data bersumber dari responden yang merupakan karyawan Biro Keuangan Kementerian Sekretariat Negara RI yang terdiri dari identitas dan tanggapan responden mengenai kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta data Sekunder. Data sekunder bersumber dari jurnal, buku dan internet.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia dari Biro Keuangan yang berjumlah 31 pegawai. Karena jumlah populasi 31 karyawan dan jumlah populasinya dibawah 100 maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus dimana seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian (Hair *et al.*, 2010).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara penelitian lapangan yaitu membagikan kuesioner berupa daftar pernyataan kepada responden. Data yang diperoleh selanjutnya akan diolah, dianalisis dan kemudian disimpulkan. Untuk kuesioner, skor dari setiap variabel menggunakan skala Likert dengan bobot 5 Sangat setuju hingga bobot 1 Sangat tidak setuju

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Realibilitas

Validitas menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih memiliki validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusan atas jawaban tersebut dikatakan valid atau tidak, dimana jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka data tersebut dikatakan valid. Sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka data tersebut dikatakan tidak valid (Malhorta, 2009).

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi angket yang digunakan di dalam penelitian yang dilakukan. Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk kuesioner yang skornya merupakan rentangan 1 sampai 5. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0.70 (Hair *et al.*, 2010). Analisis menggunakan SPSS Versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang di proses pada penelitian kali ini adalah identitas responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja (Tabel 1):

Tabel 1. Analisis Deskriptif Berdasarkan Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Usia	16- 20 tahun	2	6,5
		21- 30 tahun	11	35,52
		31- 40 tahun	9	29
		41- 50 tahun	7	22,6
		> 50 tahun	2	6,5
Total			31	100
2	Jenis Kelamin	Laki – laki	17	54,8
		Perempuan	14	45,2
		Total	31	100
3	Pendidikan	SMA	6	19,4
		Diploma	9	29
		S1	13	41,9
		S2	3	9,7
		Total	31	100
4	Lama Bekerja	< 5 Tahun	17	54,9
		6 – 10 Tahun	7	22,6
		11 – 15 Tahun	5	16,1
		> 15 Tahun	2	6,5
		Total	31	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Penulis (2017)

Tabel 1 tampak usia responden 21-30 tahun sebanyak 11 responden atau 35,5 persen, usia 31-40 tahun sebanyak 9 responden atau 29,0 persen, usia 41-50 tahun sebanyak 7 responden atau 22,6 persen, usia 16-20 tahun sebanyak 2 responden atau 6,5 persen dan usia > 50 tahun sebanyak 2 responden atau 6,5 persen. Usia antara 21-30 tahun lebih mendominasi dibanding usia yang lain dimungkinkan di usia tersebut adalah usia produktif untuk bekerja.

Responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 17 responden atau 54,8 persen sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 14 responden atau 45,2 persen. Pegawai dengan jenis kelamin pria lebih mendominasi dibanding dengan wanita. Tingkat pendidikan S1 berjumlah 13 responden atau 41,9 persen, Diploma berjumlah 9 responden atau 29,0

persen, SMA berjumlah 6 responden atau 19,4 persen dan S2 berjumlah 3 responden atau 9,7 persen. Pegawai dengan tingkat pendidikan S1 lebih mendominasi karena persyaratan untuk melamar pekerjaan harus menempuh pendidikan S1. responden yang bekerja dengan rentan waktu < 5 tahun sebanyak 17 responden atau 54,9 persen, 6-10 tahun sebanyak 7 responden atau 22,6 persen, 11-15 tahun sebanyak 5 responden atau 16,1 persen dan >15 tahun sebanyak 2 responden atau 6,5 persen. Data tersebut didominasi oleh pegawai dengan rentan waktu < 5 tahun karena sampel dari penelitian ini adalah staff Biro Keuangan Kemensetneg RI yang sebagian besar adalah karyawan *outsourcing*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Dari 15 butir item pernyataan yang telah di uji pada variabel OCB, 15 item pernyataan pada variabel kepribadian, 15 butir item pernyataan variabel kecerdasan spiritual, 15 butir item pernyataan variabel iklim organisasi, dan 15 item pernyataan pada variabel iklim organisasi seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas 0,355 (r-tabel). Sehingga di nyatakan **valid** (r-hitung > r-tabel)

Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel kepribadian (X1), kecerdasan spiritual (X2), iklim organisasi (X3) dan OCB (Y):

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
OCB	0,848	Reliabel
Kepribadian	0,816	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,859	Reliabel
Iklim Organisasi	0,897	Reliabel

Sumber: Hasil olah SPSS versi 23

Dari hasil olah data reliabilitas (Tabel 2) tampak variabel OCB sebagai variabel Y memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,848, kepribadian dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,816, kecerdasan spiritual dengan nilai *cronbach's alpha* 0,859 dan iklim organisasi

dengan nilai *cronbach's alpha* 0,897. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan **reliabel** karena nilai $r\text{-alpha} > 0.70$.

Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas yaitu kepribadian (X1), kecerdasan spiritual (X2) dan iklim organisasi (X3) terhadap variabel terikat OCB (Y). Berikut adalah hasil dari uji regresi linier berganda:

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,014	6,009		1,667	,107
	Kepribadian	,371	,122	,378	3,028	,005
	Kecerdasan Spiritual	,319	,094	,393	3,398	,002
	Iklim Organisasi	,194	,086	,284	2,263	,032

Sumber: Hasil olah SPSS versi 23

$$Y = 10,014 + 0,371 (X1) + 0,319 (X2) + 0,194 (X3)$$

Dari Tabel 3. persamaan regresi linier berganda: (1). Konstanta sebesar 10,014 artinya apabila kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi bernilai 0, maka OCB karyawan Kemensetneg RI akan bernilai sebesar 10,014 (variabel lainnya tetap). (2). Koefisien regresi kepribadian sebesar 0.371, artinya apabila variabel penelitian terhadap kepribadian meningkat sebesar satu satuan, maka OCB karyawan Kemensetneg RI akan meningkat sebesar 0.371 satuan dengan asumsi bahwa kecerdasan spiritual dan iklim organisasi dianggap konstan. (3) Koefisien regresi kecerdasan spiritual sebesar 0.319 artinya apabila variabel penelitian terhadap kecerdasan spiritual meningkat sebesar satu satuan, maka OCB karyawan Kemensetneg RI akan meningkat sebesar 0.319 satuan dengan asumsi bahwa kepribadian dan iklim organisasi dianggap konstan. (4) Koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0.194 artinya apabila variabel penelitian terhadap iklim organisasi meningkat satu satuan, maka OCB karyawan Kemensetneg RI akan meningkat sebesar 0.194 satuan dengan asumsi bahwa kepribadian dan kecerdasan spiritual dianggap konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *adjusted* R^2 karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Selain itu nilai *adjusted* R^2 dianggap lebih baik dari nilai R^2 , karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Variabel Bebas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,453	,435	4,84618

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Sumber: Hasil olah SPSS versi 23

Pada Tabel 4. nilai *adjusted* R^2 adalah 0,435 hal ini berarti 43,5% OCB dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi sedangkan 56,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain ketiga variabel tersebut yang tidak terdapat dalam model persamaan regresi dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi terhadap OCB secara parsial.

Tabel 5. Uji t Variabel Bebas

Variabel	t-hitung	Sig.
Kepribadian	3,028	0,005
Kecerdasan spiritual	3,398	0,002
Iklim organisasi	2,263	0,032

Sumber: Hasil olah SPSS versi 23

Pada Tabel 5. hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa Variabel Kepribadian mempunyai nilai t-hitung sebesar 3,028 > t-tabel sebesar 2,051 sedangkan nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05 maka untuk variabel kepribadian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya kepribadian (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Y).

Untuk Variabel Kecerdasan Spiritual memiliki nilai t-hitung sebesar 3,398 > 2,051 sedangkan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05 maka untuk Variabel Kecerdasan Spiritual

HO ditolak dan H2 diterima yang artinya kecerdasan spiritual (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Y).

Variabel Iklim Organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar $2,263 > 2,051$ dan nilai signifikan $0,032 < 0,05$ maka HO ditolak dan H3 diterima yang artinya Variabel Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepribadian (X1), kecerdasan spiritual (X2) dan iklim organisasi (X3) terhadap OCB (Y) secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan antara F-hitung dengan F-tabel. Apabila f-hitung $>$ f-tabel maka data tersebut dinyatakan signifikan, dan apabila F-hitung $<$ F-tabel maka data tersebut pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	911,271	3	303,757	24,488	,000 ^b
	Residual	334,923	27	12,405		
	Total	1246,194	30			

Berdasarkan hasil output (Tabel 6) dapat diketahui bahwa F-hitung $>$ F-tabel dimana F-hitung sebesar $24,488 > 2,96$ dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Uji simultan dan analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian (X1), Kecerdasan Spiritual (X2) dan Iklim Organisasi (X3) jika di uji secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Y).

SIMPULAN

Secara parsial Variabel Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB. Variabel Kecerdasan Spiritual berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Variabel Iklim Organisasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Variabel Kepribadian, Kecerdasan Spiritual dan Iklim Organisasi secara bersama sama berpengaruh yang signifikan terhadap OCB di biro keuangan Kementerian Sekretaris Negara RI.

Kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia dinilai sudah berjalan baik. Hal itu dikarenakan para pegawai selalu menghargai waktu. Salah satu nilai organisasi yang dianut dan dikembangkan adalah nilai kejujuran, dengan mengedepankan etika dan moral demi terciptanya iklim organisasi yang baik. Pegawai selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mampu bekerja ekstra tanpa pamrih, namun juga mampu menjaga interaksi dan kerjasama antar tim maupun dengan rekan kerja sesuai dengan perilaku *citizenship* (OCB) sehingga dapat diandalkan baik itu dalam profesionalisme kerja ataupun sebagai individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyadi, M.N. 2010. *Modul Penelitian Kepemimpinan Pemuda Indonesia. Cetakan Kedua*. Jakarta: Deputi Pengembangan Kepemimpinan Pemuda Kementerian Pemuda dan Olahraga
- Brahmana dan Sofyandi. 2007. *Transformational Leadership dan Organization Citizenship Behavior di Utama*. Laporan Penelitian.
- Carl Gustav Jung. 2017. *Psikologi dan Agama*. Jakarta: Ircisod
- Daft, Richard L. 2004. *Manajemen, Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dame, Elfrida. 2009. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Klas II –B Lubuk Pakam. *Tesis*. Program Pascasarjana USU. Medan.
- Davis. 2002. *Perilaku dalam Organisasi (terjemahan Agus Darma)*. Jakarta: Erlangga.
- Fabiola, Meirnayati. 2007. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Hair, J.F., William. C, Black, Barry J. Babin dan Rolph e. Anderson. 2010. *Multivariate data analysis*. (7th edition). New Jersey :Pearson Education Inc.
- Idrus, M. 2007. Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologi Phronesis. *Jurnal Ilmiah dan Terapan*. Vol. 4, No. 8, h. 72-91.
- Kail, R. V., dan Cavanaugh, J. C. 2013. *Human development: A life-span view* (6th ed.). Boston, MA, United States: CENGAGE Learning Custom Publishing
- Lisda, Afria. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Perilaku Etis Auditor Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*.
- Litwin dan Stringer. 2009. *Motivation and Organizational Climate*. Boston: McGraw Hill.

- Malhotra, N.K. 2009. *Riset Pemasaran*, Edisi keempat, Jilid 1. Jakarta: Indeks
- Mudali. *Quate: How High Is Yours Spiritual Intelligence*. <http://www.eng.usf.edu/gopalaks/articles/spiritual.html>. Di akses 15 Desember 2017
- Organ, D. W. 2010. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Setiadi. 2003. *Spirituality and Personality Correlates of Organizational Citizenship Behavior*. The Third International Research In Malaysian and Thailand.
- Steers, R.M. 2013. *Efektifitas Organisasi* (H. Pujaatmaja, pengalih bahasa). Jakarta : Erlangga.
- Steers. 1985. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Stephen. P dan Timothy. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukidi. 2002. *Kecerdasan Spiritual. Mengapa SQ Lebih Penting daripada IQ & EQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Susanty, Ety. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Volume 8, Nomor 2. 2013.
- Toulson, P dan Mike. 2010. The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Journal of Public Personnel Management*. Vol. 23, Issue 3.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti (Jatim.). *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*. Vol 1, No 1. Agora: Publisher
- Zohar, Danah, Ian Marshal. 2005. *Spiritual Capital*. Jakarta: Mizan.
- Zohar dan Marshall, I. 2007. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence* . Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama