

PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* MELALUI *PERSONALITY*, *SELF EFFICACY* DAN *SPIRITUAL QUOTIENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Danan Prahmono

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: danan.p90@gmail.com

Sri Hindah Pudjihastuti

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: srihindah@unissula.ac.id

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Munculnya gap antar sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut, dimana kerja sama antar tim work kurang berjalan dengan baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Peran *Personality*, *Self Efficacy* dan *Spiritual Quotient* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Employee Engagement*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng sebesar 103 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 103 orang dengan menggunakan *total sampling*. Data rasio penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner. Analisis data menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian ini adalah *Personality*, *Self Efficacy*, *Spiritual Quotient* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Employee Engagement*.

Kata kunci: *Personality*, *Self Efficacy*, *Spiritual Quotient*, *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

The problem in this research is the lack of good communication between superiors and subordinates. The emergence of a gap between human resources working at the company, where cooperation between work teams is not going well. The purpose of this study was to determine and analyze the role of *Personality*, *Self Efficacy* and *Spiritual Quotient* on *Organizational Citizenship Behavior* through *Employee Engagement*. The population in this study were all employees at the Representative Office of Bank Indonesia, Central Java Province, amounting to 103 people. The sample in this study were 103 people using total sampling. The ratio data of this study was obtained from the distribution of questionnaires or questionnaires. Data analysis using SPSS 22 program. The results of this study are *Personality*, *Self Efficacy*, *Spiritual Quotient* and *Employee Engagement* have a positive effect on *Organizational Citizenship Behavior*.

Keywords: *Personality*, *Self Efficacy*, *Spiritual Quotient*, *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi ditentukan dari kemampuan mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai pelaksana rangkaian kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan itu harus memiliki perilaku yang baik dan bekerja keras (*Organizational Citizenship Behavior*) untuk mewujudkan keinginan yang ingin dicapai tersebut. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ dalam Supriyanto, 2019: 250).

Sumber daya manusia yang berperilaku secara ekstra sangat diperlukan karena tidak hanya dituntut mengerjakan tugas pokoknya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif dan efisien. Untuk mampu membentuk perilaku yang mau bekerja ekstra, maka tidak lepas dari peran *personality*, keyakinan (*self efficacy*) akan kemampuan yang dimiliki, dan kecerdasan spiritual dalam diri sumber daya manusia.

Personality (kepribadian) merupakan kombinasi karakteristik fisik dan mental yang merupakan indikasi individu tersebut berpikir, berperilaku dan terasa (Rashidi dan Tafreshi, 2015: 5402). Kesukarelaan dari sumber daya manusia untuk membantu rekan kerja lain dipengaruhi oleh *personality* sumber daya manusia itu sendiri. Semakin baik

personality, maka akan berdampak pada kemampuan sumber daya manusia dalam mengendalikan perilakunya sendiri untuk mau bekerja ekstra demi kemajuan organisasi yang menaunginya. Hal ini sesuai pernyataan sesuai pernyataan Robbins (2017: 182) bahwa hubungan antara *personality* dan *organizational citizenship behavior* direfleksikan ketika seorang sumber daya manusia memiliki *personality* yang baik dan mampu mengelola suasana hati, maka seseorang tersebut akan cenderung mampu berperilaku *extra role* atau *organizational citizenship behavior*.

Self efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengarahkan situasi yang akan datang dan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu (Bandura dalam Dewi, 2015: 16). Tingginya *Self efficacy* akan membuat sumber daya manusia mempunyai keyakinan yang tinggi untuk mampu melaksanakan pekerjaan, sehingga membuat sumber daya manusia itu mau berperilaku secara ekstra. Keyakinan pada kemampuan diri sumber daya manusia, seperti kemampuan dalam memahami atau merasakan situasi dan kondisi organisasi mampu menjadikan motivator untuk bertindak atau berperilaku *organizational citizenship behavior* yang efektif sesuai dengan tekanan dan tanggung jawab yang diberikan (Alwisol, 2009: 62).

Spiritual quotient lebih menitikberatkan pada bentuk kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan masalah-masalah hidup ini berdasarkan nilai-nilai spiritual atau agama yang diyakini (Goleman dalam Irhas, 2018: 14). Sumber daya manusia yang tinggi kecerdasan spiritualnya akan memiliki kecenderungan yang penuh pengabdian yaitu mau bekerja secara ekstra, yaitu

untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain dan memberikan petunjuk penggunaannya. Menurut Omid (2013: 51) bahwa orang-orang yang cerdas secara spiritual akan terlibat untuk melakukan *extra-role behavior*. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa orang-orang yang cerdas secara spiritual akan berusaha untuk mempunyai tanggung jawab terhadap organisasi, sehingga mau membantu organisasi untuk menjadi lebih baik, diantaranya dengan berperilaku ekstra dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan temuan di lapangan menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan terjadi setiap adanya pergantian pimpinan, dimana penerapan kebijakannya juga berbeda-beda pula. Hal tersebut dapat dilihat dengan munculnya gap antar sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut, dimana kerja sama antar *team work* kurang berjalan dengan baik, seperti kurangnya untuk mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif kurang berjalan dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang kurang berjalan dengan baik berarti bahwa program BI religi belum berjalan dengan baik, artinya bahwa selama ini upaya pihak kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng dalam mengajak untuk berperilaku ekstra dalam pekerjaannya belum berjalan dengan baik.

Penelitian tentang *organizational citizenship behavior* telah banyak dilakukan oleh para ahli, seperti yang dilakukan oleh Rahmawati (2017: 103) dan Zain (2017: 208) menunjukkan bahwa *personality* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian Sambung (2014: 13), Sarie (2018: 182), Kailola (2018: 78), dan Haryati (2019: 38) menunjukkan bahwa *personality*

berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Berbeda dengan penelitian Rasidhi (2015: 85) menunjukkan bahwa *personality* justru tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu Zain (2017: 208), Muhdar (2018: 54), Adianita (2017: 64) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu halnya dengan penelitian Lestari (2015: 7), Dewi (2016: 7495), Dalimunthe (2020: 258) menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Berbeda dengan hasil temuan Ruslan (2016: 14) bahwa *self efficacy* justru tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian Zain (2017: 208), Irhas (2018: 17), Muhdar (2018: 54) menunjukkan bahwa *spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu halnya dengan penelitian Hidayah (2019: 63) bahwa *spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Berbeda dengan hasil penelitian Hendriyani (2013: 12) dan Wijaya (2015: 73) bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “Peran *Employee Engagement* Melalui *Personality*, *Self Efficacy* dan *Spiritual Quotient* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Tengah).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavioral dapat diartikan sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Organ dalam Irhas, 2018: 13). Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Robbins (2012: 179) mengartikan *organizational citizenship behavioral* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal bagi sumber daya manusia, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Resckhe dalam Hidayah (2019: 50) mengartikan *organizational citizenship behavioral* sebagai kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavioral* melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut dapat diartikan bahwa *organizational citizenship behavioral* merupakan tindakan yang dilakukan sumber daya manusia yang bekerja di luar tugas dan wewenang yang diberikan pihak perusahaan yaitu dengan cara spontan, sukarela yang dilakukan demi kepentingan pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi), tidak diperintahkan secara formal dan tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal. *Organizational citizenship behavioral* mampu memberikan

kontribusi bagi perusahaan karena tindakan tersebut dilakukan secara bebas, sukarela, spontan, dan tidak diakui oleh sistem reward, namun memberikan kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi

Personality

Menurut Daft dalam Zain (2017: 203) *personality* didefinisikan sebagai serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespon ide-ide, obyek serta orang-orang di lingkungan. *Personality* dapat diartikan sebagai kombinasi dari karakteristik fisik dan mental yang merupakan indikasi tentang bagaimana seorang individu melihat, berpikir, berperilaku dan terasa (Rashidi dan Tagreshi, 2015: 5403).

Quick dan Nelson dalam Sarie (2018: 177) juga mengartikan *personality* sebagai seperangkat karakter yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu. *Personality* merupakan faktor yang melekat dalam diri dan lebih sulit diubah, sehingga memiliki pengaruh yang relatif stabil dan bertahan pada *organizational citizenship behavior* (Haryati, 2019: 34). Setiap individu memiliki peran masing-masing, dimana individu dihadapkan pada situasi tertentu yaitu perilaku dan respon mereka terhadap situasi dan caranya yang pastinya berbeda-beda.

Personality merupakan jumlah total kecenderungan bawaan dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan dan merupakan organisasi yang dinamis dari individu yang menentukan penyesuaian dirinya terhadap lingkungannya secara unik (Zain, dkk, 2017: 203).

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *personality* sebagai asumsi tentang

kualitas tingkah laku manusia yang unik/khas yang menentukan perbedaan tingkah laku atau tindakan dari tiap-tiap individu manusia dalam menyesuaikan diri dan berinteraksi dengan lingkungannya. *Personality* lebih mengacu pada struktur dan kecenderungan seseorang yang menjelaskan pola karakteristik pemikiran, emosi dan perilaku mereka. *Personality* sumber daya manusia lebih menunjukkan karakteristik terbuka, pengindera, pemikir, dan penilai nantinya akan menimbulkan rasa komitmen diri dari sumber daya manusia terhadap perusahaan.

Self Efficacy

Menurut Avey dalam Muhdar, (2018: 49) mengartikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya. Bandura dan Adams dal

am Dewi (2015: 16) bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengarahkan situasi yang akan datang dan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu.

Self-efficacy merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Karakteristik ini menunjukkan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam melaksanakan tugas (Kreitner dan Kinicki dalam Lestari, 2015: 4). *Self efficacy* memiliki dampak pada pola reaksi emosional individu. Bandura dalam Dalimunthe (2020: 250), mengajukan pendapat bahwa *self-*

efficacy juga dapat digambarkan sebagai fungsi dari kepercayaan diri dengan mana individu dapat menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, dan upaya pemecahan masalah. Efikasi diri merupakan salah satu sumber daya pribadi yang terpenting dalam dunia kerja karena dengan keyakinan yang dimiliki akan kemampuannya akan membentuk tanggung jawabnya dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian *self-efficacy* lebih menonjolkan pada persepsi tentang kemampuan dan keyakinan individu terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan

Spiritual Quotient

Kecerdasan spiritual atau *spiritual intellegence* atau *spiritual quotient* (SQ) adalah suatu bentuk kecerdasan dimana kita berusaha menyelesaikan masalah-masalah hidup ini berdasarkan nilai-nilai spiritual atau agama yang diyakini (Hidayah, 2019: 50). Danah dan Marshal dalam Zain (2017: 203) bahwa kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient*) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna dan nilai menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Kecerdasan spiritual disimbolkan sebagai teratai diri yang menggabungkan tiga kecerdasan dasar, yaitu rasional, emosional dan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita

yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa sadar. SQ menjadikan manusia yang benar-benar utuh secara intelektual, emosional dan spiritual. *Spiritual quotient* adalah kecerdasan jiwa, artinya kecerdasan yang dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh (Muhdar, 2018: 49).

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah usaha pemenuhan kehidupan batin seseorang akan makna dan tujuan dalam kegiatan yang dilakukannya, serta terhubung secara batin dengan setiap individu yang terdapat dalam lingkungan komunitasnya.

Employee Engagement

Scaufeli dalam Ayu (2015: 21) mengartikan *employee engagement* sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Lebih lanjut Bakker (2011: 3) mendefinisikan *employee engagement* adalah keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Sumber daya manusia yang dikatakan *employee engagement* apabila mampu mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerja penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Brown dalam Robbins, 2012: 176). Seseorang dengan *employee engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja tersebut.

Employee engagement merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya (Ayu, 2015: 21). Hal inilah yang menjadi penting bagi

para manajer untuk memperkuat *employee engagement* karena seseorang yang tidak engaged adalah pusat masalah apabila sumber daya manusia kehilangan komitmen dan motivasi sehingga ada kecenderungan pekerja yang meninggalkan perusahaan, rendahnya tingkat kehadiran dan menurunnya kinerja (Caldwell dalam Ayu 2015: 22).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan sugesti seseorang pada saat bekerja tanpa paksaan baik secara fisik maupun psikis dengan adanya semangat dan kepuasan dalam diri selama bekerja.

Hubungan Antar Variabel Pengaruh *Personality* terhadap *Employee Engagement*

Sumber daya manusia yang memiliki *personality* yang baik akan semakin mampu mengelola suasana hatinya dengan baik, sehingga akan lebih termotivasi untuk melibatkan diri dalam aktivitas pekerjaannya. Hal ini sesuai pernyataan Bakker and Leiter (Rizkiani dan Sawitri, 2015: 51) bahwa *personality* seseorang mempengaruhi keterikatan seseorang dalam bekerja. *Personality* merupakan jumlah total kecenderungan bawaan dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan dan merupakan organisasi yang dinamis dari individu yang menentukan penyesuaian dirinya terhadap lingkungannya secara unik (Zain, 2017: 203).

Hasil penelitian yang dilakukan Zamralita (2013: 32), Rizkiani dan Sawitri (2015: 63) menunjukkan bahwa *personality* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurjanah, (2016: 321) bahwa *personality* mempunyai pengaruh positif

terhadap *employee engagement*. Dengan didukung teori dari ahli dan didukung dengan penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁: *Personality* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*

Pengaruh *Self efficacy* terhadap *Employee Engagement*

Self Efficacy berperan besar bagi organisasi karena seseorang dalam bekerja mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dapat mengatur waktu menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan, menetapkan tujuan pekerjaan, mempersiapkan hal-hal terlebih dahulu dalam bekerja, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan, kreatif dalam berbagai hal, belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun orang lain sebagai bentuk tingginya sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk total dalam bekerja. Dengan demikian *self efficacy* mempunyai peran penting bagi sumber daya manusia karena akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari perilakunya untuk mau bekerja secara ekstra (Bandura dalam Lestari, 2015: 5).

Hasil penelitian Ayu (2015: 26) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hal senada juga ditemukan pada hasil penelitian Dwitasari (2015: 78) dan Lewiuci dan Mustamu (2016: 39) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Berdasarkan teori dan didukung beberapa penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*

Pengaruh *Spiritual Quotient* terhadap *Employee Engagement*

Spiritual Quotient merupakan kedewasaan spiritual yang dimiliki seseorang yang diekspresikan melalui kebijaksanaan seseorang dan tindakan yang penuh kasih yang berkontribusi pada pengembangan manusia dalam berbudaya. Kecerdasan ini yang kita gunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, tetapi juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru. (Zohar dan Marshall dalam Akhtar, 2017: 13). Menurut Greenberg (Ahmed, 2016: 35) bahwa seseorang yang memiliki tingkat spiritual yang tinggi yang bekerja untuk organisasi diasumsikan lebih jujur dan etis dalam berperilaku.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmed, (2016: 40), Sholiha (2019: 16) menunjukkan bahwa *Spiritual Quotient* mempunyai pengaruh positif terhadap *Employee engagement*. Begitu halnya dengan penelitian Akhtar (2017: 20) bahwa *spiritual quotient* mempunyai pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Berdasarkan teori dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H₃: *Spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*

Pengaruh *Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Personality individu dalam bekerja di suatu Lembaga berbeda-beda antara individu yang satu dengan individu yang lain. *Personality* yang baik diharapkan dapat menghasilkan perilaku yang baik pula terhadap organisasi. Hal tersebut karena *personality* sesuatu yang melekat pada diri seorang pekerja dan lebih sulit diubah sehingga *personality* memiliki pengaruh yang lebih stabil dan mengarahkan ke perilaku *organizational*

citizenship behavior. Dengan demikian semakin baik *personality* seorang pekerja, maka akan semakin mampu mengelola suasana hatinya dengan baik, sehingga akan berdampak pada kemampuan sumber daya manusia dalam mengendalikan perilakunya sendiri untuk mau bekerja ekstra demi kemajuan organisasi yang menaunginya.

Hal tersebut sesuai pernyataan Robbins (2017: 175) bahwa hubungan antara *personality* dan *organizational citizenship behavior* direfleksikan ketika seorang pekerja pada perusahaan memiliki *personality* yang baik dan mampu mengelola suasana hati, maka seseorang tersebut akan cenderung mampu berperilaku *extra role* atau *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti Rahmawati dan Prasetya (2017: 103), Zain (2017: 208), Sarie (2018: 182), menjelaskan jika *personality* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian Sambung (2014:13), Kailola (2018: 78), Haryati (2019: 38) bahwa *personality* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan didukung teori dari ahli dan didukung dengan penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Personality* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku *self efficacy* mempunyai dampak positif dalam meningkatkan perilaku bagi seorang pekerja untuk mau bekerja secara ekstra. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik maka kinerja yang dimiliki kurang optimal dan akan menurun. Keyakinan pada kemampuan

diri seorang pekerja, seperti kemampuan dalam memahami atau merasakan situasi dan kondisi organisasi mampu menjadikan motivator untuk bertindak atau berperilaku *organizational citizenship behavior* yang efektif sesuai dengan tekanan dan tanggung jawab yang diberikan (Alwisol, 2009: 62). Philip dan Gully (Dalimunthe dan Zuanda, 2020: 259), menjelaskan jika *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* sehingga dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku *organizational citizenship behavior* terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian Lestari, (2015: 5), Dewi dan Sudibya (2016: 7495), Dalimunthe dan Zuanda (2020: 258) menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini juga di *support* oleh James King (2012: 542) yang dilakukan di Amerika terhadap para seorang pekerja di dalam organisasi, dia menemukan hubungan bahwa *self-efficacy* dan *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh yang kuat dan positif. Berdasarkan teori dan didukung beberapa penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H5: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*

Pengaruh *Spiritual Quotient* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kecerdasan spiritual merupakan bentuk kecerdasan dimana seseorang akan berusaha menyelesaikan masalah-masalah hidup ini berdasarkan nilai-nilai spiritual atau agama yang diyakini (Goleman, 2005: 427). Sumber daya

manusia yang tinggi kecerdasan spiritualnya akan memiliki kecenderungan memiliki tanggung jawab moral yang dimilikinya dalam menghadapi dan memecahkan masalah yang dihadapi organisasi, sehingga akan membuat sumber daya manusia mau berperilaku total dalam pekerjaannya. Kedudukan kecerdasan spiritual dalam membentuk perilaku *organizational citizenship behavior* sangat penting karena *Spiritual Quotient* mengandung beberapa aspek yang merupakan ciri dari kecerdasan spiritual yang tinggi, yaitu: sikap ramah-tamah, kedekatan, keingintahuan, kreatifitas, konstruksi, penguasaan diri, dan religius.

Hasil penelitian Zain, dkk (2017), Irhas, dkk (2018), Muhdar (2018) menunjukkan bahwa *spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu halnya dengan penelitian Hidayah (2019) bahwa *spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan teori dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H₆: *Spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

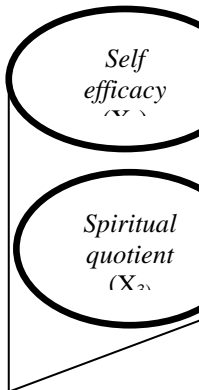
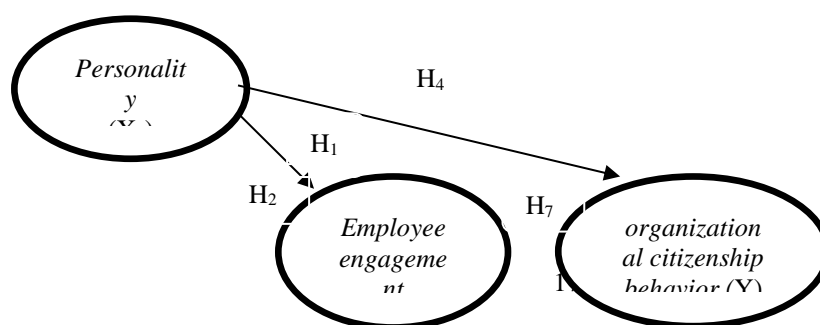
Employee engagement dapat diartikan sebagai komitmen serta keterlibatan sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan dan nilai-nilainya (Anita, 2014). Sumber daya manusia yang bekerja memiliki *employee engagement* yang kuat terhadap organisasi, maka akan rela untuk berbuat sesuatu yang lebih, termasuk keinginan untuk berperilaku

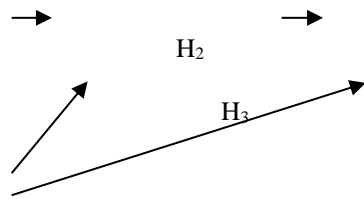
ekstra dalam memajukan perusahaan. Mowday (1979: 1126) menjelaskan bahwa komitmen seseorang yang kuat terhadap organisasi dapat digambarkan sebagai bentuk keyakinan dan dukungannya terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi, yaitu tingginya perilaku seorang pekerja untuk berbuat yang terbaik bagi organisasi. Ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka seseorang akan berperilaku yang lebih yaitu dengan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap perusahaan (Luthan, 2005: 672).

Penelitian Nurchasanah (2008: 44) menemukan bahwa *employee engagement*, berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian Lestari, (2015: 7) menyatakan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini juga di *support* oleh James King (2012: 542) yang dilakukan di Amerika terhadap para sumber daya manusia di dalam organisasi, dia menemukan hubungan bahwa *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh yang kuat dan positif. Berdasarkan teori dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H₇: *Employee engagement* berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior*

Kerangka Pemikiran Teoritis





III. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia (seorang pekerja) tetap pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng sebesar 103 orang. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 103, maka peneliti menggunakan metode sensus untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasinya yaitu sejumlah 103 sumber daya manusia.

Metode Analisis Data

Metode analisa data dilakukan dengan uji analisis kuantitatif dengan alat analisis adalah *path analysis* dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan

Uji Validitas

Uji Validitas				
Variabel	No. item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Personality	X ₁₁	0,625	0,361	Valid
	X ₁₂	0,690	0,361	Valid
	X ₁₃	0,653	0,361	Valid
	X ₁₄	0,570	0,361	Valid
	X ₁₅	0,420	0,361	Valid
Self Afficacy	X ₂₁	0,408	0,361	Valid
	X ₂₂	0,686	0,361	Valid
	X ₂₃	0,668	0,361	Valid
	X ₂₄	0,746	0,361	Valid
	X ₂₅	0,811	0,361	Valid
Spritual Quotient	X ₃₁	0,643	0,361	Valid
	X ₃₂	0,443	0,361	Valid
	X ₃₃	0,578	0,361	Valid

reliabilitas. Adapun persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Z = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \quad \text{Persamaan (1)}$$

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 Z$$

$$\text{Persamaan (2)} \quad H_6$$

Keterangan :

b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisien regresi

Z : *Employee engagement*^{H5}

Y : *Organizational citizenship behavior*

X₁ : *Personality*

X₂ : *Self efficacy*

X₃ : *Spiritual quotient*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Diketahui bahwa dari 103 responden yang dijadikan sampel jumlah laki-laki 70 responden atau 68%. dan 33 orang atau 32% persen berjenis kelamin perempuan.

Ditinjau dari segi umur responden sebagian besar berusia 36-40 tahun yaitu sebanyak 40 responden atau 39%. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin dewasa usia seseorang akan mempengaruhi produktivitas bekerja, lebih matang dalam berpikir dan bertindak kemudian dapat mengetahui kemampuan diri sendiri dan organisasi.

	X ₃₄	0,478	0,361	Valid
	X ₃₅	0,547	0,361	Valid
Employee Enggament	Z 1	0,593	0,361	Valid
	Z 2	0,508	0,361	Valid
	Z 3	0,701	0,361	Valid
	Z 4	0,737	0,361	Valid
	Z 5	0,594	0,361	Valid
	Z 6	0,622	0,361	Valid
Organizational Citizenship Behavior	Y1	0,663	0,361	Valid
	Y2	0,682	0,361	Valid
	Y3	0,642	0,361	Valid
	Y4	0,682	0,361	Valid
	Y5	0,537	0,361	Valid

Tabel diatas menjelaskan nilai r hitung > r tabel dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam

indikator variabel adalah valid, sehingga kuesioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Personality	0,799	Reliabel
2	Self Afficacy	0,829	Reliabel
3	Spiritual Quotient	0,759	Reliabel
4	Employee Enggament	0,835	Reliabel
5	Organizational Citizenship Behavior	0,836	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel ternyata diperoleh *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga kuesioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Path Analysis

Hasil Path Analysis

Hasil Analisis Regresi Linier Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.086	1.608		4.406	.000
Personolaity	.459	.122	.382	3.771	.000
Self Afficacy	.214	.121	.177	1.768	.080

Spiritual	.416	.081	.438	5.135	.000
-----------	------	------	------	-------	------

Hasil Analisis Regresi Linier Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.915	1.179		1.625	.107
	Personality	.164	.087	.130	1.875	.064
	Self Efficacy	1.128	.082	.892	13.697	.000
	Spiritual	.046	.061	.047	.758	.450
	Employee	.122	.067	.116	1.806	.074

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Z = 0,382 X_1 + 0,177X_2 + 0,438 X_3$$

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,130X_1 + 0,892X_2 + 0,047X_3 + 0,116Z$$

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Personality terhadap Employee engagement

Nilai signifikansi pengaruh Personality terhadap Employee engagement diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa personality terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement sehingga hipotesis 1 penelitian ini dinyatakan diterima.

Pengaruh Self Efficay terhadap Employee engagement

Nilai signifikansi Self Efficay terhadap Employee engagement diperoleh sebesar 0,116 lebih dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa self efficacy terbukti tidak berpengaruh terhadap employee engagement

sehingga hipotesis 2 penelitian ini dinyatakan ditolak.

Pengaruh Spiritual Quotient terhadap Employee engagement

Nilai signifikansi pengaruh Spiritual Quotient terhadap Employee engagement diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa spiritual quotient terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement sehingga hipotesis 3 penelitian ini dinyatakan diterima.

Pengaruh Personality terhadap Organizational citizenship behavior

Nilai signifikansi pengaruh Personality terhadap Organizational citizenship behavior diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa personality terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior sehingga hipotesis 4 penelitian dinyatakan diterima.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Organizational citizenship behavior

Nilai signifikansi pengaruh Self Efficacy terhadap Organizational citizenship behavior diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa self efficacy terbukti berpengaruh positif dan

signifikan terhadap organizational citizenship behavior sehingga hipotesis 5 penelitian dinyatakan diterima.

Pengaruh Spiritual quotient terhadap Organizational citizenship behavior

Nilai signifikansi Spiritual quotient terhadap Organizational citizenship behavior diperoleh sebesar 0,003 kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa spiritual quotient terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior sehingga hipotesis 6 penelitian dinyatakan diterima.

Pengaruh Employee engagement terhadap Organizational citizenship behavior

Nilai signifikansi pengaruh Employee engagement terhadap Organizational citizenship behavior diperoleh sebesar 0,022 kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa employee engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior sehingga hipotesis 7 penelitian dinyatakan diterima.

Uji Sobel Test

Pengaruh Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Employee Engagement

Berdasarkan pengujian sobel test antara personality terhadap organizational citizenship behavior melalui employee engagement sebagai variabel intervening diperoleh hasil perhitungan sobel test nilai t sebesar $0,52557596 > 196$ dan nilai signifikansi pada uji satu sisi sebesar $0,59918286 < 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini personality berpengaruh tidak langsung terhadap organizational citizenship behavior melalui employee engagement. Dengan demikian employee engagement merupakan

variabel intervening di antara pengaruh personality dengan organizational citizenship behavior. Hal ini mengindikasikan bahwa personality yang baik akan menumbuhkan organizational citizenship behavior dalam organisasi.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Employee Engagement

Berdasarkan pengujian sobel test antara self efficacy terhadap organizational citizenship behavior melalui employee engagement sebagai variabel intervening diperoleh hasil perhitungan sobel test nilai t sebesar $1,79176729 > 196$ dan nilai signifikansi pada uji satu sisi sebesar $0,07317025 < 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini self efficacy berpengaruh tidak langsung terhadap organizational citizenship behavior melalui employee engagement. Dengan demikian employee engagement merupakan variabel intervening di antara pengaruh self efficacy dengan organizational citizenship behavior. Hal ini mengindikasikan bahwa self efficacy yang baik akan menumbuhkan organizational citizenship behavior dalam organisasi.

Pengaruh Spiritual Quotient Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Employee Engagement

Berdasarkan pengujian sobel test antara spiritual quotient terhadap organizational citizenship behavior melalui employee engagement sebagai variabel intervening diperoleh hasil perhitungan sobel test nilai t sebesar $0,86302062 > 196$ dan nilai signifikansi pada uji satu sisi sebesar $0,38812613 < 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini spiritual quotient berpengaruh tidak langsung terhadap organizational citizenship behavior melalui employee

engagement. Dengan demikian employee engagement merupakan variabel intervening di antara pengaruh spiritual quotient dengan organizational citizenship behavior. Hal ini mengindikasikan bahwa spiritual quotient yang baik akan menumbuhkan organizational citizenship behavior dalam organisasi.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. *Personality* sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng
2. *Self efficacy* sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng.
3. *Spiritual quotient* sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng.
4. *Personality* sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng.
5. *Self efficacy* sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng.
6. *Spiritual quotient* sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng
7. *Employee engagement* sumber daya manusia berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng.

8. *Personality* sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng
9. *Self efficacy* sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng
10. *Spiritual quotient* sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng.

Saran

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang indikator yang terendah, maka saran yang diberikan adalah:

1. Dari hasil analisis responden mengenai variabel personalitiy diperoleh indikator kenyamanan berhubungan dengan rekan kerja masih kurang, diharapkan untuk pihak Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jateng menciptakan budaya organisasi yang baik dan tetap mempertahankan personality dengan menjaga sikap, perilaku, emosi dan komunikasi agar tercipta organisasi dan lingkungan kerja yang baik.
2. Dari hasil analisis responden mengenai variabel self efficacy diketahui indikator nasihat dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh penilaian yang paling rendah, diharapkan

adanya komunikasi yang lebih baik antara karyawan dengan atasan sehingga nantinya mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih tepat waktu, menjadi kreatif dan total dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil penilaian responden mengenai variabel *employee engagement* diketahui indikator antusias pada setiap pekerjaan memperoleh nilai yang paling rendah, diharapkan dapat melakukan pembinaan dan motivasi terhadap karyawan agar memiliki semangat dan antusias kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Variabel *leader member exchange* dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden terendah adalah indikator kemampuan pimpinan dalam mengarahkan bawahannya, untuk itu pihak perusahaan bisa memberikan pengarahan melalui pelatihan atau workshop kepada pimpinan tentang tata cara mengarahkan bawahan dengan baik, sehingga bawahan dapat diarahkan oleh pimpinan dengan senang hati.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldianita, Ace Selfi. 2017. *Kompetensi karyawan, emotional quotient dan self efficacy pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan*. Jurnal riset ekonomi dan manajemen Vol 17 No. 1
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi IV, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Ayu, Diah Ayu, dkk. 2015. Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*. Vol. 1 No. 1
- Baker AB, Demerouti E. 2011. Towards a model of Work Engagement. *Journal Career Development International Emerald*. Vol. 12 No.3 Hal.209-223
- Dalimunthe, Letnan dan Marta Iwan Zuanda. 2020. *Pengaruh self efficacy, perceived organizational support dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior*. Jurnal JMPIS Vol 1 No 1 USSB 2716-375X
- Dewi, Putu Eka Purnama dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2015, *Pengaruh self efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan Happy Bali Tour dan Travel Denpasar*, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 9 No. 1
- Dewi, Ni Made Sintya dan I Gede ADnyana Sudibya. 2016. *Pengaruh efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. Jurnal manajemen Unud Vol 5 No. 11 Hal 7473-7499 ISSN 2302-8912
- Ghozali, Imam., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Semarang : UNDIP
- Hasibuan, Malayu SP, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Haryati, Desi Nur. 2019. *Pengaruh motivasi dan personality terhadap organizational citizenship behavior dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi*. Jurnal Maksipreneur Vol 9 No. 1 Hal 28-40 ISSN 2089-550X

- Hendriyani, Susi, dkk, 2013, *Kecerdasan spiritual, komunikasi, komitmen dan organizational citizenship behavior*. Jurnal Ilmu Komunikasi, Volume 2 No. 2
- Hidayah, Romadhotin, 2019. *Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 7 No. 1 Hal 58-65
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta
- Irhas, Thatok Aasmony, Siti Nurmayanti. 2018. *Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Al Mahsuni Vol 1 No. 1 USSB 2338-8250
- Kailola, Samuel.2019. *Pengaruh personality dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja tenaga medis*. Jurnal Manis Volume 2 Nomor 2
- Kim, Min-Seong and Dong-Woo Koo. 2017. Linking LMXA, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. *International journal of contemporary hospitality management*. Vol 29 No. 12 pp 3044-3062 Emerald publishing limited
- Lestari, Indah Puji, dkk. 2015. *Pengaruh Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi pada Kejaksaan Negeri Jember*. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*
- Mangkunegara. Anwar, Prabu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Muhdar. 2018. *Studi empiric pengaruh kecerdasan spiritual terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja: Sebuah kajian literature*. Jurnal Al-Buhuts, Vol 10 No. 1
- Nurhayati Diah Rahmah., Fuad Achmadi. 2016. *Analisis Pengaruh Hubungan antara Personality dan Kinerja Melalui Variabel Intervening Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional V)*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XXIV
- Nurjanah, Rian, Rofi Rofi Rofaida dan Suryana. 2016. *Personality karyawan dan budaya organisasi: Faktor determinan keterikatan karyawan*. Jurnal Manajemen Vol XX No 2 Hal 310-324
- Rahmawati, Tri dan Arik Prasetya. 2017. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior*. 2017. Jurnal administrasi Bisnis / JAB Vol. 48 No. 1 HAL. 97-106.
- Rashidi, P. R. dan Tafreshi, S. M. 2015. *Explanation of the Relationship Between Personality Dimensions and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Of The Hospital Of Torbat-E Haydarieh City*. Indian Journal of

- Fundamental and Applied Life Sciences, 5(S1):5401-5410
- Rizkiani, Bonyta Ermintka dan Dian Ratna Sawitri. 2015. *Personality proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan PT, PLN*. Jurnal Empati Vol 4 No 4 Gak 38-43
- Robbins, S. & Judge, T. 2012. *Organizational Behavior, 12th edition*. New York.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2017. *Perilaku Organisasi, Edisi 4*. Penerbit Salemba Empat
- Ruslan, Ruslan. 2016. *Peran self efficacy terhadap organizational citizenship behavior*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 6 No 2
- Sambung, Roby. 2014. *Pengaruh personality terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. Jurnal manajemen dan akuntansi Volume 3 Nomor 1
- Sarie, Alfida Indra. 2018. *Pengaruh kepuasan kerja dan personality terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 8
- Setiawan, E., 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Penerbit Yayasan Widya Manggala Indonesia, Semarang
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ketujuh. Bandung : Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani, Vivin Maharani Ekowati dan Masyhuri. 2019. *The relationship among spiriutal intelligence, Emosional Intelegence, Organizational Citizenship Behavior and Employee performance*. Jurnal Etikonomi Vol 18 No 2 Hal 249-258 USSB 1412-8969
- Umar. H., 2012 *Metode Riset Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Zain, Efendy, dkk. 2017. *Faktor-faktor organizational citizenship behavior*. Journal of economics and business (JEBA) Volume 2 No. 2 ISSN 2527-7499
- Zamralita. 2013. *Pengaruh personality terhadap work engagement*. Jurnal IJAS Vol 3 No 3
- .