

Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Workplace Spirituality* Sebagai Variabel *Intervening*

Irfan Helmy¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman
E-mail: vansmedia@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to examine the influence of spiritual leadership and emotional intelligence toward OCB with workplace spirituality as an intervening variable. The method used in this study is a quantitative analysis method. The samples using non-probability sampling method with purposive random sampling. Data were analyzed using Structural Equation Modelling (SEM) with Analysis of Moment Structure (AMOS). This study was conducted in Madrasah Tsanawiyah Kebumen. Respondent are some 250 teachers. The results showed that the spiritual leadership and emotional intelligence positively affecting on OCB. In addition spirituality in the workplace is able to mediate the influence of spiritual leadership and emotional intelligence of the OCB.

Keywords: *spiritual leadership, emotional intelligence, workplace spirituality, organizational citizenship behaviour.*

PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan anggota yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas biasa dan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, disaat tugas semakin sering dikerjakan dalam tim, organisasi menjadi sangat membutuhkan anggota yang mampu menampilkan peran ekstra.

Perilaku peran ekstra atau disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB adalah perilaku perilaku diskresioner yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi (Organ, 1988). OCB juga menggambarkan bentuk perilaku prososial yang terdiri dari perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997). Di dalam organisasi yang memiliki kompleksitas tugas dan lingkungan, sangat dibutuhkan peran ekstra "*extra role*" karyawan dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya peran "*in-role*". Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada

organisasinya (Naoralizad *et al*, 2011) serta berpengaruh terhadap efektivitas individu maupun organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006)

Pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk OCB. Untuk menumbuhkan jiwa OCB dibutuhkan pemimpin yang lebih baik dan lebih etis. Fry (2003) mengartikan spiritual leadership sebagai kumpulan dari nilai-nilai, tingkah laku, dan kebiasaan yang merupakan bahan penting untuk memotivasi seseorang dan orang lain dari dalam dirinya sendiri. Selanjutnya, Fry (2005) menjelaskan salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja, tidak terlepas dari sebuah nilai nilai spiritual. Oleh karena itu merupakan sebuah hal yang penting untuk menanamkan nilai moral spiritual pada seluruh karyawan. Beberapa riset menunjukkan *spiritual leadership* berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja para karyawan. Antara lain menyangkut kepuasan kerja, komitmen, motivasi, keterlibatan kerja, inovasi, dan produktivitas (Stogdill, 1974; Maddock & Fulton, 1998; Acona *et al*, 1999).

Teori mengenai kecerdasan emosional pertama kali dicetuskan oleh Salovey dan Mayer (1990). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri, untuk berempati terhadap perasaan orang lain dan untuk mengatur emosi, yang secara bersama berperan dalam peningkatan taraf hidup seseorang. Goleman (2000) mengatakan bahwa dalam membina hubungan kerja yang baik diperlukan kemampuan emosional yang tinggi. Doostar *et al* (2012) menambahkan kecerdasan emosional memberikan kontribusi positif terhadap perilaku OCB. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional memiliki rasa toleransi untuk membantu dan membentuk hubungan interpersonal yang baik dengan karyawan yang lain.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap OCB adalah *workplace spirituality* (Kazemipour *et al*, 2012). Robbins (2005) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa orang memiliki kehidupan jiwa yang memelihara dan terpelihara oleh sebuah pekerjaan, Hal ini bermakna dalam sebuah konsep keumuman orang. Artinya dalam organisasi dimana karyawan bekerja terdapat budaya spiritualitas yang memiliki nilai kepuasan batin yang tinggi. Dengan kata lain, spiritualitas di tempat kerja menciptakan karyawan yang memaknai pekerjaan lebih dari sekedar tempat mendapatkan penghasilan, akan tetapi lebih kepada sejauh mana karyawan tersebut dapat berkontribusi bagi organisasi sejalan dengan pemebuhan kebutuhan batinnya. Ashmos (2000) mengatakan bahwa banyak orang di tempat kerja merasa butuh menemukan kembali apa yang mereka rawat dalam hidup ini dan mencoba menemukan pekerjaan yang disukainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan menguji pengaruh *spiritual leadership* dan *emotional intelligence* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *workplace spirituality* sebagai variabel *intervening*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : *Spiritual leadership* berpengaruh terhadap *workplace spirituality*.
- H₂ : *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap *workplace spiritualit*.
- H₃ : *Spiritual leadership* berpengaruh terhadap *OCB*.
- H₄ : *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap *organization citizenship behaviour*.
- H₅ : *Workplace spirituality* berpengaruh terhadap *organization citizenship behaviour*.
- H₆ : *Workplace spirituality* memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap *OCB*.

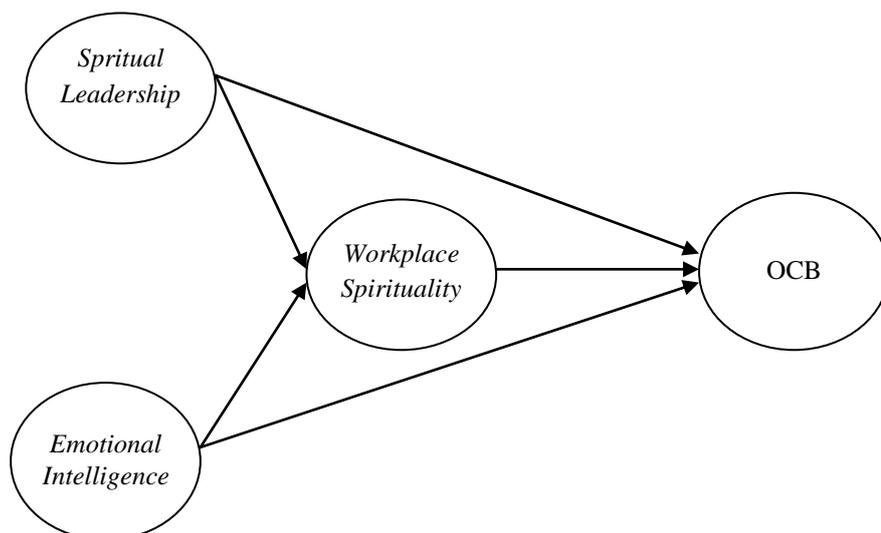
H₇ : *Workplace spirituality* memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey terstruktur melalui kuesioner dengan pernyataan tertutup. Skala yang digunakan adalah skala likert, mulai dari skala 1 (sangat tidak setuju), sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Sampel dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kebumen sejumlah 250 orang. Periset menggunakan ukuran sampel dengan penekatan Hair *et al* (2006). Pengambilan sampling menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria guru yang telah mengajar selama lebih dari dua tahun. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan program AMOS.16.00. Teknik SEM memungkinkan seorang peneliti untuk menguji beberapa variable dependen sekaligus, dengan beberapa variable independent (Ferdinand, 2005).

Variabel OCB dalam penelitian ini menggunakan pengukuran Organ (1977) yang terdiri dari lima dimensi, yaitu *altruism* (perilaku menolong), *civic virtue* (partisipasi sukarela), *conscientiousness* (kinerja melebihi standar), *courtesy* (kebaikan meringankan pekerjaan orang lain), dan *sportsmanship* (pantang membuat isu merusak). Selanjutnya variabel spiritual leadership dikur dengan lima indikator (Fry, 2003) yang terdiri dari visi, iman, cinta alturistik, kejujuran, hubungan sosial.

Variabel *workplace spirituality* diukur menggunakan dimensi Ashmos & Dunchon (2000) yang terdiri dari *sense of inner life* (rasa batin), *Meaningful work* (kerja yang bermakna) dan *sense of community* (rasa kebersamaan). Sekanjutnya, variabel *emotional Intelligence* menggunakan pengukuran yang dilakukan oleh Goleman (2000) dengan indikator , kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan mengatur diri (*self management*), motivasi, empati dan memelihara hubungan sosial.



Gambar 1. Model Penelitian Empiris

HASIL DAN ANALISIS

Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil uji *goodness-of-fit* model dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji *Goodness Of Fit*

| No. | Indeks | Nilai Kritis | Hasil | Evaluasi Model |
|-----|--------------------------|---------------|--------|----------------|
| 1 | <i>Chi-Square</i> | Mendekati nol | 1976,3 | Marjinal |
| 2 | <i>Probability Level</i> | $\geq 0,05$ | 0,00 | Marjinal |
| 3 | CMIN/ DF | $< 2,00$ | 1,69 | Baik |
| 4 | CFI | $\geq 0,95$ | 0,903 | Marjinal |
| 5 | RMSEA | $\leq 0,08$ | 0,05 | Baik |
| 6 | TLI | $\geq 0,90$ | 0,90 | Baik |
| 7 | GFI | $\geq 0,90$ | 0,75 | Marjinal |
| 8 | AGFI | $\geq 0,90$ | 0,73 | Marjinal |

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat diterima. Nilai CMIN/DF sebesar 1,69 menunjukkan suatu model persamaan struktural yang baik. Indeks pengukuran RSMEA berada pada rentang nilai yang diharapkan yaitu $\leq 0,08$ yaitu 0,05. Nilai TLI berada pada angka 0,9 yang berarti model baik, meskipun *chi-square*, *probability level*, CFI, secara bernilai marjinal. Dari beberapa uji kelayakan model, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi (Hair *et al*, 1998).

Dari hasil output model pada tabel di atas untuk kriteria uji kesesuaian model, beberapa kriteria berada pada nilai marginal. Nilai marginal adalah kondisi kesesuaian model pengukuran di bawah kriteria ukuran *absolute fit* maupun *incremental fit*, namun masih dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut karena dekat dengan kriteria *good fit* (Seguro, 2008).

Setelah kriteria *goodness of fit* model struktural yang di estimasi dapat terpenuhi, maka tahap selanjutnya adalah analisis terhadap hubungan struktural model (pengujian hipotesis). Hubungan antar konstruk dalam hipotesis ditunjukkan oleh nilai *regression weights* (Hair *et al*, 1998). Untuk menganalisis lebih jelas mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual, kecerdasan emosional dan spiritualitas di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. *Regression Weight*

| Pengaruh Variabel | | | Estimate | S.E. | C.R. | P |
|-------------------|------|-----|----------|-------|-------|-------|
| STK | <--- | KS | 0,321 | 0,069 | 4,687 | 0,000 |
| STK | <--- | KE | 0,528 | 0,106 | 4,973 | 0,000 |
| OCB | <--- | KS | 0,176 | 0,063 | 2,807 | 0,005 |
| OCB | <--- | KE | 0,579 | 0,104 | 5,571 | 0,000 |
| OCB | <--- | STK | 0,382 | 0,07 | 5,457 | 0,000 |

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diketahui:

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas di tempat kerja terdapat nilai CR sebesar 4,687 ($p = 0,00 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan spiritual dengan spiritualitas di tempat kerja.
- b. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap spiritualitas di tempat kerja terdapat nilai CR sebesar 4,973 ($p = 0,00 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional dengan spiritualitas di tempat kerja.
- c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap OCB terdapat nilai CR sebesar 2,807 ($p = 0,00 \leq 0,005$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan spiritual dengan OCB.
- d. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB terdapat nilai CR sebesar 5,571 ($p = 0,00 \leq 0,005$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional dengan OCB.
- e. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB terdapat nilai CR sebesar 5,547 ($p = 0,00 \leq 0,005$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan spiritual dengan OCB.
- f. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh mediasi menggunakan perhitungan *sobel test* (lihat lampiran) diketahui hasil uji t hitung sebesar 3,6406 > t tabel (1,96). Hal ini membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap OCB. Maka, hipotesis yang menyatakan spiritualitas di tempat kerja memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap OCB diterima.
- g. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh mediasi menggunakan perhitungan *sobel test* (lihat lampiran) diketahui hasil uji t hitung sebesar 3,8848 > t tabel (1,96). Hal ini membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja memediasi pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap OCB. Maka, hipotesis yang menyatakan spiritualitas di tempat kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB diterima.

Pembahasan

Kepemimpinan Spiritual Berpengaruh Terhadap Spiritualitas di Tempat Kerja

Hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap spiritualitas di tempat kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka semakin tinggi pula tingkat spiritualitas di tempat kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Naoralizad *et al* (2001) yang menyimpulkan kepemimpinan spiritual mampu membuat suasana yang berbeda di tempat kerja. Suasana ini membangun sebuah koherensi antara pemimpin dengan karyawan sehingga mampu mempengaruhi lingkungan kerja yang lebih positif. Dalam konteks sekolah, pemimpin atau kepala sekolah yang mengedepankan integritas, kejujuran dan rendah hati berpengaruh positif terhadap persepsi guru di tempat kerjanya. Guru merasa menjadi bagian dari sekolah (*sense of belonging*) dan memiliki keyakinan bahwa dengan nilai-nilai yang berada di tempat kerja akan membawa pengaruh positif terhadap dirinya.

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Spiritualitas di Tempat Kerja

Hasil analisis membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap spiritualitas di tempat kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan maka semakin tinggi pula tingkat spiritualitas di tempat kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chin *et al* (2011). Kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya. Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, maka semakin bahagia dan lebih merasa terikat dengan organisasi mereka (Abraham, 2000). Kecerdasan emosional seorang guru dapat menimbulkan persepsi yang sangat nyaman terhadap tempat kerjanya. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh terhadap persepsi spiritualitas di tempat kerja.

Kepemimpinan Spiritual Berpengaruh Terhadap OCB

Hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka semakin tinggi pula tingkat OCB. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu (2008) dan Vondey (2010). Pemimpin yang spiritual mengedepankan moralitas, kepekaan (sensitivitas), keseimbangan jiwa, kekayaan batin dan etika dalam berinteraksi dengan orang lain. Arzigh (2014) menyatakan dimensi kepemimpinan spiritual memberikan motivasi yang lebih kepada anggota organisasi untuk lebih terikat dengan tujuan organisasi sehingga anggota organisasi mampu memberikan upaya lebih untuk organisasi.

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap OCB

Hasil analisis membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula tingkat OCB. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaudry dan Usman (2011). Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap rekan kerja maupun organisasinya. Hal ini mampu memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang dibebankan. Selain itu, guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki nilai, sikap toleransi dan keakraban yang baik dengan rekan kerja lainnya sehingga mampu meningkatkan OCB.

Spiritualitas di Tempat Kerja Berpengaruh Terhadap OCB

Hasil analisis membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi persepsi karyawan tentang spiritualitas di tempat kerja, maka semakin tinggi pula OCB. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rastgar *et al* (2012) yang menemukan bahwa spiritual di tempat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja. Hal yang sama juga sesuai dengan hasil penelitian Kazemipour *et al* (2012). OCB merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Oleh karena

itu karyawan yang memiliki ikatan batin dan merasa satu visi dengan tempat kerjanya akan memiliki OCB yang tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap OCB dengan Spiritualitas di Tempat Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa spiritualitas di tempat kerja mampu memediasi pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan spiritual akan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja dan pada akhirnya akan membuat OCB menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dadabhay (2010) dan Wei *et al* (2010). Kepala sekolah yang memiliki perilaku spiritual terbukti mampu meningkatkan spiritualitas di sekolah. Hal ini berpengaruh positif terhadap OCB para guru. Hubungan sosial yang dibangun oleh kepala sekolah meningkatkan *sense of community* (rasa kebersamaan) diantara guru sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya OCB.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap OCB dengan Spiritualitas di Tempat Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa spiritualitas di tempat kerja mampu memediasi pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap spiritualitas di tempat kerja dan pada akhirnya mampu meningkatkan OCB. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Modassir (2008). Guru yang memiliki kecerdasan emosional memiliki kemampuan beradaptasi dan berempati lebih baik. Hal ini berpengaruh terhadap perasaan batin di tempat kerja dan akhirnya dapat meningkatkan OCB.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritual leadership dan emotional berpengaruh terhadap OCB dengan *workplace spirituality* sebagai variabel pemediasi. Kepemimpinan spiritual yang baik akan memberikan kesan kenyamanan yang kuat bagi para guru untuk memiliki nilai OCB yang lebih baik dari sebelumnya, karena mendatangkan nilai-nilai kemanusiaan dan memperbesar harapan untuk senantiasa membangun organisasi lebih baik. Pemimpin di setiap sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan spiritual yang terus diasah dan dilatih demi memajukan kinerja organisasi yang dipimpinnya. Kenyamanan di tempat kerja memiliki peran yang positif atas OCB dan lebih mampu menghidupkan kecerdasan emosional secara terarah. Guru dengan kecerdasan emosional baik akan menjadi teman dan pendukung jalannya organisasi serta memberikan suasana yang kondusif bagi jalannya organisasi dan ini seharusnya ada di setiap sekolah yang memiliki visi positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). *Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization*. Center for Organization Effectiveness.
- Ancona, D., Kochan, T., Scully, M., Van Maanen, J., & Westney, D. E. (1999). *Organizational behavior and processes*. Boston: South-Western College Publishing.

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-44.
- Chin, S. T., Anantharaman, R. N., & Tong, D. Y. (2011). The roles of emotional intelligence and spiritual intelligence at the workplace. *Journal of Human Resources Management Research*.
- Cuhadhry, A. A., & Usman, A. (2011). An investigation of the relationship between employees emotional intelligence and performance. *African Journal of Business Management*, 5 (9), 3556-3562. [
- Dadabhay, M. (2011). *The mediating role of workplace spirituality on perceptions of transformational leadership, organisational commitment and employee job satisfaction within a sample of South African muslim school teachers*. Doctoral Dissertation, University of the Witwatersrand, Johannesburg.
- Doostar, M., Chegini, M. G. & Pourabbasi, S. (2012). Survey of relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (11), 54-61.
- Ferdinand, Augusty. (2005). *Structural equation modeling*. Semarang: BP UNDIP.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14 (6), 693-727.
- Goleman, D. (2000). *Emotional intelligence*. In Sadock, B. and Sadock, V. (Eds.), *Comprehensive textbook of psychiatry*, seventh edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Kazemipour, Farahnaz, B. S., Amin, S. M., & Pourseidi, B. (2012). Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, 44 (3).
- Liu, H. (2008). Transcendental leadership and organizational citizenship behavior: the mediating effect of spirituality in the workplace. *Requirements for public administration degree*.
- Maddock, R. C., & Fulton, R. L. (1998). *Motivation, emotions, and leadership: The silent side of management*.
- Mayer, J. D., DiPaolo, M. T., & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54, 772-781.
- Modassir, A., & Singh, T. (2008). Relationship of emotional intelligence with transformational leadership and organizational citizenship behavior. *International Journal of Leadership Studies*, 4 (1), 3-21.
- Nooralizad, R., Naderholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4 (5).
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior*. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of the literature*. New York: Free Press.
- Vondey, Michelle. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6 (1).

Wei, Y., Kuo, C., & Geh, E. Z. Y. (2010). Spirituality at work and organizational citizenship behavior: A replication study in Taiwan.