



PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA PEGAWAI DINAS DI KABUPATEN LUMAJANG

Sukma Irdiana¹⁾, Kusnanto Darmawan²⁾

^{1,2)}Manajemen, STIE Widya Gama Lumajang
Email. ¹⁾sukmapasah@gmail.com, ²⁾kusnanto.wiga@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai dinas di Kabupaten Lumajang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 147 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk hipotesis melalui program SPSS 16 for windows. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh bahwa kepuasan pegawai dan budaya organisasi terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai dinas di Kabupaten Lumajang. Sedangkan komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai dinas di Kabupaten Lumajang. Secara simultan kepuasan pegawai, komitmen organisasi dan budaya organisasi terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai dinas di Kabupaten Lumajang. Variable yang diteliti berpengaruh sebesar 63,3% terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti.

Kata kunci: kepuasan pegawai, komitmen organisasi, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment and organizational culture partially and simultaneously to organizational citizenship behavior (OCB) on official staff in Lumajang District. The research type used is descriptive with causal associative approach. This study was conducted with the number of respondents as many as 147 people. The sampling technique used is a saturated sampling technique. Hypothesis testing is done by multiple linear regression analysis for hypothesis through SPSS 16 for windows program. Based on the results of the study obtained that the satisfaction of employees and organizational culture there is a significant positive influence partially on organizational citizenship behavior (OCB) on the official staff in Lumajang District. While organizational commitment there is no significant positive effect partially on organizational citizenship behavior (OCB) on official employees in Lumajang District. Simultaneously employee satisfaction, organizational commitment and organizational culture there is a significant positive influence simultaneously to organizational citizenship behavior (OCB) on official staff in Lumajang District. The variables studied have an effect of 63.3% on the organizational citizenship behavior (OCB) and the rest is influenced by other variables that are not in carefully.

Keywords: employee satisfaction, organizational commitment, organizational culture and *organizational citizenship behavior (OCB)*.



I. PENDAHULUAN

Instansi pemerintah pada era sekarang dituntut untuk memperhatikan sumber daya manusia, sebagai elemen penting yang berpengaruh terhadap keefektifan kerja organisasi, terutama dalam jangka panjang. Hal ini dilakukan sebagai salah satu usaha pemerintah dalam administrasi sumber daya manusia, secara baik untuk mengefektifkan kerja organisasi, yang dapat terlihat dari pembagian kerja. Hubungan kerja antar unit dan sub sistem. Kondisi semacam ini diharapkan dapat menciptakan kerjasama tim setiap unit kerja dalam organisasi. Kerjasama tim yang kuat mampu mendorong karyawan berperilaku positif terhadap rekan kerja salah satunya adalah perilaku organisasi kewarganegaraan.

Kinerja maksimal yaitu salah satu unsur dampak perilaku organisasi kewarganegaraan. Menurut Handoko (2002), kinerja maksimal yaitu suasana emosi yang puas atau tidak puas di mana karyawan melihat pekerjaan mereka. Kinerja maksimal adalah cerminan dari perasaan seseorang tentang pekerjaan seseorang. Kinerja maksimal yaitu membentuk keyakinan seseorang yang tidak dapat memenuhi harapan kegiatan kerja dan prestasi. Muncul dari proses reaksi perubahan dan pikiran yang telah menelurkan sikap atau nilai dari apa yang telah dilaksanakan dan dimenangkan di dunia lingkungan kerja.

Beragam ekspresi karyawan, mulai tersenyum, tertawa, mengeluh, akrab dengan sesama mitra kerja, mengisolasi diri, dan berekspresi emosional seperti : marah atau kurang bersahabat dengan lingkungan kerja. Salah satu faktor penyebab kondisi tersebut merupakan Selisih tingkat kinerja maksimal. Semakin tinggi tingkat kinerja maksimal, semakin ramah karyawan terhadap lingkungan kerja.

Faktor lain yang berdampak positif terhadap perilaku karyawan bagi perusahaan adalah komitmen. Bagi suatu organisasi komitmen merupakan dampak

perilaku organisasi kewarganegaraan. Menurut Soekidjan (2009), Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk mendamaikan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi termasuk cara untuk mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi, yang berfokus terutama pada misi organisasi, bukan pada kepentingan pribadinya.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang disewa untuk tinggal di organisasi. Beberapa organisasi memasukkan elemen komitmen sebagai salah satu ketentuan untuk memegang posisi atau posisi tertentu dalam kualifikasi profesional. Permasalahan yang terjadi adalah banyak pengusaha maupun pegawai yang belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Pemahaman sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang menguntungkan sehingga perusahaan dapat bekerja secara efisien dan efektif.

Tradisi organisasi yaitu suatu unsur yang mempengaruhi perilaku organisasi kewarganegaraan. Tradisi organisasi merupakan persepsi umum yang dibagikan oleh anggota organisasi, atau sistem akal sehat yang dibagikan oleh organisasi (Robbins, 2006). Tradisi yang dimiliki organisasi, perilaku karyawan dalam organisasi otomatis akan menyesuaikan dengan nilai-nilai yang digunakan perusahaan.

Dampaknya saat karyawan menyatu dengan tradisi perusahaan, maka karyawan akan sikap positif terhadap perusahaan serta terhadap rekan kerja. Sumber daya manusia tidak hanya memiliki skill dan kualitas yang baik tetapi memiliki perilaku ekstra dimana salah satunya adalah perilaku organisasi kewarganegaraan. Perilaku *extra-role* misalnya : membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan, ketulusan dalam mengatur pertemuan, sedikit mengeluh banyak pekerjaan dan lain-lain.

Ketika seorang pemimpin mengevaluasi kinerja karyawan, tidak

hanya perilaku dalam peran yang dievaluasi, tetapi perilaku di luar peran juga menjadi bagian dari penilaian, karena perilaku peran membuat kontribusi penting untuk perilaku intra-peran. Berdasarkan uraian diatas maka perumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh Kinerja maksimal, komitmen dan tradisi organisasi secara parsial dan simultan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan pada tenaga kerja instansi di Kabupaten Lumajang ?”. Sedangkan rencana penelitian yaitu untuk memahami dampak kinerja maksimal, komitmen dan tradisi organisasi secara parsial dan simultan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan pada tenaga kerja instansi Di Kabupaten Lumajang.

II. KAJIAN LITERATUR

Kinerja Maksimal

Menurut Robbins (2008), istilah kinerja maksimal merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan kinerja maksimal yang tinggi memperlihatkan watak positif terhadap pekerjaan, sementara orang yang tidak nyaman dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Menurut Marihot T. E. Hariandja (2005:291), faktor yang mendukung kinerja maksimal adalah gaji, karir itu sendiri, teman kerja, pimpinan, rekomendasi, dan area kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Gibson (1997), merupakan identifikasi sensorik, keterlibatan loyalitas, yang mengekspos karyawan organisasi atau unit organisasi. Keterlibatan memanifestasikan dirinya dalam penerimaan, keyakinan yang kuat dalam nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan insentif yang kuat untuk mempertahankan kedudukan dalam organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Minner dalam (Sopiah, 2008), menyatakan bahwa

terdapat empat faktor yang mendukung komitmen tenaga kerja antara lain faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja.

Tradisi Organisasi

Tradisi organisasi menurut Schein (2004) yaitu sebagai bentuk gambaran dasar bersama yang sudah ditekuni oleh anggota grup selama menyelesaikan problem dalam menyesuaikan eksternal dan integrasi internal, yang sudah beraktivitas cukup layak dianggap baik dan oleh karena itu untuk diajarkan terus-menerus sebagai cara memandang, berpikir, mencoba dan berbuat yang benar. Menurut Robbins & Coulter (2012:52), ada 7 dimensi tradisi organisasi yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail (*attention to detail*), bertujuan pada hasil (*outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*people orientation*), bertujuan pada kelompok (*team orientation*), sikap agresif (*aggressiveness*), dan Stabilitas (*stability*).

The Behavior Of Civic Organizations

Menurut Organ dalam (Mohammad, 2011), menyatakan bahwa *The Behavior Of Civic Organizations is a discretionary individual behavior, not directly or explicitly acknowledged by a formal reward system, and in an aggregate to promote the efficient and effective functioning of the organization. The Behavior Of Civic Organizations* didefinisikan sebagai pekerjaan yang terkait dengan perilaku tidak mengikat, tidak mengacu pada sistem penghargaan resmi organisasi dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Lima Dimensi dalam *The Behavior Of Civic Organizations* menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) : *Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Courtesy*, dan *Sportsmanship*.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Menurut Sugiyono (2013:11), “Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih”. Sedangkan kausal adalah hubungan sebab akibat. Dalam populasi penelitian yaitu semua tenaga kerja di lima instansi di Kabupaten Lumajang. Teknik sample yang diambil menggunakan Non Probability Sampling. “Non Probability Sampling merupakan Sampel yang tidak memberikan kesempatan/kesempatan yang sama untuk setiap elemen atau bagian komunitas untuk digunakan sampel” (Sugiyono, 2014:218). Dan teknik yang dipilih yaitu Sampling jenuh. “Sampling jenuh adalah cara pemilihan sampel jika keseluruhan populasi dijadikan sampel” (Sugiyono, 2015:126).

Teknik Analisis Data

Menurut hipotesis dan target yang ingin dicapai dalam penelitian, maka digunakan regresi linier berganda dengan bentuk hubungan asosiatif kausal, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam memprediksi variabel bebas yang terikat dalam penelitian ini (Sugiyono, 2013:169). Sebelum melakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji keabsahan kebenaran dan reliabilitas. Kemudian dilanjutkan dengan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa penyebaran data secara normal.

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya dilakukan regresi linier berganda tahapan selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yaitu uji t (uji antar variabel) dan uji F (uji simultan) yang ditujukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen

(kinerja maksimal, komitmen organisasi dan tradisi organisasi) terhadap variabel dependen (perilaku organisasi kewarganegaraan). Serta manakah diantara variabel independen yang mempunyai dominan terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilakukan Uji Koefisien Determinasi (R^2) yang digunakan untuk menganalisis tingkat keakuratan yang terbaik dalam analisa regresi. Tingkat ketepatan dalam koefisien determinasi itu umumnya dinyatakan dalam prosentase.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian asumsi klasik yang terkait dengan uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian yang digunakan untuk variabel kinerja maksimal, komitmen organisasi, tradisi organisasi dan perilaku organisasi kewarganegaraan adalah normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dapat dipenuhi.

Begitu juga asumsi multikolinieritas, hasil uji memprediksikan bahwa bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tidak terikat yang dipakai dalam penelitian tidak terjadi adanya indikasi multikolinieritas, yang berarti bahwa seluruh variabel independen dalam kegiatan penelitian adalah variabel yang sama-sama independen.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan tidak ada bentuk yang berarti dan titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian seluruh asumsi klasik dapat dipenuhi. Regresi Linier Berganda Hasil regresi linier berganda dapat amati pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.082	1.399		.059	.953		
KEPUASAN KERJA	.137	.045	.175	3.046	.003	.779	1.284
KOMITMEN	.045	.082	.030	.547	.585	.828	1.207
BUDAYA	.575	.045	.702	12.672	.000	.835	1.198

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 2018

Dari perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS *for windows* maka didapat hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,082 + 0,137X_1 + 0,045X_2 + 0,575X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan :

- Dalam persamaan koefisien regresi diatas, konstanta (Bo) adalah sebesar 0,082 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel kinerja maksimal, komitmen organisasi dan tradisi organisasi tetap sebesar 0,082.
- Nilai koefisien regresi kinerja maksimal diperoleh sebesar 0,137. hal ini bermakna bahwa apabila kinerja maksimal naik 1% maka akan menaikkan perilaku organisasi kewarganegaraan sebesar 0,137 atau sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi diperoleh sebesar 0,045, hal ini bermakna bahwa setiap terjadi kenaikan pada komitmen organisasi sebesar 1% maka akan menaikkan perilaku organisasi kewarganegaraan sebesar 0,045 atau sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel tradisi organisasi diperoleh sebesar 0,575 hal ini berarti bahwa apabila tradisi organisasi naik 1% maka akan menaikkan perilaku organisasi kewarganegaraan sebesar 0,575 atau sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Antar Variable)

Secara parsial, yang dapat dilihat dari besarnya t hitung terhadap t tabel dengan uji 2 sisi. Dalam penelitian ini diketahui bahwa $n = 147$ pada tingkat signifikan 5 %. Pada tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) dengan menggunakan uji 2 sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,99167. Sedangkan t hitung dari kinerja maksimal, komitmen dan tradisi organisasi terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan pada tenaga kerja instansi di Kabupaten Lumajang dapat tampak pada tabel 1.

Hasil pada tabel 1 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Untuk variabel kinerja maksimal nilai t hitung sebanyak 3,046 > nilai t table sebesar 1,97646 dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,003. Maka H_a diterima, jadi variabel kinerja maksimal berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan.
- Untuk variabel komitmen organisasi nilai t hitung sebanyak 0,547 < nilai t table sebesar 1,97646 dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,585. Maka H_o diterima, jadi variabel komitmen organisasi tidak berdampak signifikan terhadap

Perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap kewarganegaraan.

- Untuk variabel tradisi organisasi nilai t hitung sebanyak $12,672 >$ nilai t table sebesar $1,97646$ dengan tingkat signifikansi lebih dari $0,05$ yaitu $0,000$. Maka H_a diterima, jadi variabel tradisi organisasi

berpengaruh signifikan terhadap Perilaku organisasi kewarganegaraan.

Uji F (Uji Bersama-Sama)

Hasil regresi linier berganda simultan dapat ditinjau pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Bersama-Sama)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	357.148	3	119.049	82.247	.000 ^a
Residual	206.988	143	1.447		
Total	564.136	146			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, KOMITMEN, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 2018

Secara simultan, dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 147$ maka didapat $F_{tabel} = 2,67$. Dalam perhitungan diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $82,247 > 2,67$ sehingga H_0 ditolak. Sedangkan jika dilihat dari nilai signifikan hitung adalah $0,000$ yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga menolak H_0 yang bermakna bahwa secara simultan terdapat pengaruh kinerja

maksimal, komitmen dan tradisi organisasi secara simultan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan pada tenaga kerja instansi di Kabupaten Lumajang.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat tampak pada tabel 3 adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.625	1.20311

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, KOMITMEN, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 2018

Hasil regresi linier berganda tersebut dapat terlihat dari R Square sebesar $0,633$ atau $63,3\%$ yang menunjukkan

bahwa perilaku organisasi kewarganegaraan dipengaruhi oleh ketiga variabel yaitu kinerja maksimal,

komitmen dan tradisi organisasi. Sedangkan sisanya yaitu 36,7% Perilaku organisasi kewarganegaraan dipengaruhi variabel lain yang belum diamati dalam penelitian ini.

Kinerja maksimal Terhadap Perilaku organisasi kewarganegaraan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa para tenaga kerja instansi yang kinerja maksimal, akan menunjukkan rasa sukarela mereka untuk melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab serta job deskripsi pekerjaannya. Adanya kesesuaian antara gaji dengan sesuai tingkat kerja, bekerja dengan penuh tanggung jawab, mengerjakan pekerjaan dengan baik akan dipromosikan, diperlakukan dengan baik oleh pemimpin serta menikmati bekerja dengan teman-teman dalam lingkungan kerja akan meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraan pada tenaga kerja instansi.

Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku organisasi kewarganegaraan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa para tenaga kerja yang tidak merasa bangga terhadap instansi dikarenakan perputaran atau rotasi perpindahan tenaga kerja membuat para tenaga kerja kurang komitmen terhadap instansi, selain itu tenaga kerja tidak memiliki kekhawatiran akan resiko yang diterima jika mereka meninggalkan instansi dan tenaga kerja percaya bahwa perputaran atau rotasi itu adalah hal biasa sehingga dimanapun mereka berada, tenaga kerja harus siap untuk bekerja. Perilaku organisasi kewarganegaraan yang meningkat ditandai dengan niat membantu rekan sekerja dengan sukarela, patuh terhadap peraturan pegawai negeri sipil, tidak memberikan isu-isu yang dapat menjatuhkan tenaga kerja lain, membantu meringankan masalah-masalah yang dihadapi sesama tenaga kerja dan mendukung fungsi-fungsi

kedinasan secara profesional. Perilaku organisasi kewarganegaraan para tenaga kerja dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan intensitas penerapan komitmen organisasional tenaga kerja kedinasan.

Tradisi Organisasi Terhadap Perilaku organisasi kewarganegaraan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kualitas yang terdapat dalam tradisi organisasi yang meliputi tradisi pemberian kesempatan kepada tenaga kerja untuk lebih berperan aktif dalam kegiatan organisasi, konsistensi organisasi dalam menerapkan aturan organisasi, kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perkembangan yang terjadi di masyarakat serta adanya kejelasan arah, tujuan, sasaran dan prosedur kerja akan mampu memunculkan kerelaan para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan di luar deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku organisasi kewarganegaraan tenaga kerja yang meningkat ditandai dengan meningkatnya perilaku untuk membantu rekan kerja agar terhindar dari perselisihan, pengabdian yang tinggi pada pekerjaan serta bertanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Beralaskan rangkaian penelitian dan pengkajian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- Kinerja maksimal berpengaruh positif terhadap Perilaku organisasi kewarganegaraan tenaga kerja. Semakin tinggi kinerja maksimal yang dimiliki pada dinas Kabupaten Lumajang maka akan meningkatkan Perilaku organisasi kewarganegaraan tenaga kerja yang bertugas pada instansi Kabupaten Lumajang.
- Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap



Perilaku organisasi kewarganegaraan. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki tenaga kerja maka semakin rendah kemauan untuk berperan ekstra dalam melaksanakan tugasnya bagi para tenaga kerja yang bertugas di instansi Kabupaten Lumajang.

- Tradisi organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku organisasi kewarganegaraan tenaga kerja. Semakin tinggi nilai-nilai tradisi yang dimiliki dan dikembangkan pada dinas Kabupaten Lumajang maka akan meningkatkan Perilaku organisasi kewarganegaraan tenaga kerja yang bertugas pada instansi Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai materi evaluasi dalam memilih kebijakan bagi instansi, di masa mendatang terutama yang berkaitan dengan kinerja maksimal, komitmen organisasi, tradisi organisasi dan perilaku organisasi kewarganegaraan. Instansi Kabupaten Lumajang sebaiknya instansi meningkatkan komitmen organisasi yang merupakan variable dari penelitian dengan cara memberlakukan dengan sungguh-sungguh semua aturan yang berada di instansi agar dapat meningkatkan kesadaran tenaga kerja akan kewajibannya untuk loyal kepada instansi, serta instansi juga berkewajiban memenuhi semua hak yang dimiliki tenaga kerja agar tenaga kerja puas terhadap tugas atau pekerjaan yang mereka emban atau kerjakan.

REFERENSI

- Adam Ibrahim Indra Wijaya. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: PT. Binarupa Aksara.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.

- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Grasindo.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexinton book. Lexington,MA
- Robbins dan Judge. 2008.*Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Jakarta
- Robbins. Stephen P. Coulter. Mary. 2012. *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Steer, Richard M. 1980. *Effectivitas Organisasi*. Terjemah. Jakarta:Erlangga.
- Soegiarto Soekidjan, Sp. Kj. (2009). *Komitmen Organisasi Sudahkah menjadi Bagian Dari Kita*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:Andi.
- Supranto, 2001, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 230,243
- Wahyuningsih, T., 2009, Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Perilaku organisasi kewarganegaraan Karyawan Pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Yogyakarta.