

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BIMA

Firmansyah Kusumayadi⁽¹⁾, Muhammad Yusuf⁽²⁾
^{1,2} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima
firmaryah90.stiebima@gmail.com⁽¹⁾ yusufzm.stiebima@gmail.com⁽²⁾

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, kuisioner dan Dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 orang responden pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 46 orang responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Total Sampling. Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan program SPSS 21 for windows. Koefisien menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara budaya organisasi dan Kemampuan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior yaitu dalam hubungan yang kuat. Hal ini dibuktikan dengan tabel pedoman interval koefisien korelasi, koefisien determinasi menunjukkan bahwa Organization Citizenship Behavior (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1) dan Kemampuan kerja (X2) yaitu sebesar 49,1% , sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior. Secara parsial Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior. Secara simultan Budaya organisasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Organization Citizenship Behavior

Abstrack : *The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Culture and Work Ability on Organizational Citizenship Behavior of employees at the Department of Manpower and Transmigration, Bima Regency. The type of research used in this study is Associative. Data collection techniques in this study using observation, interviews, questionnaires and documentation. The population in this study amounted to 46 employee respondents at the Department of Manpower and Transmigration, Bima Regency. The samples taken in this study were 46 respondents. The sampling technique used was the Total Sampling technique. The data analysis technique in this study used multiple linear regression, validity test, reliability test, multiple correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test with the help of SPSS 21 for windows program. The coefficient shows the level of closeness of the relationship between organizational culture and work ability to Organization Citizenship Behavior, which is in a strong relationship. This is evidenced by the correlation coefficient interval guide table, the coefficient of determination shows that Organization Citizenship Behavior (Y) is influenced by organizational culture (X1) and work ability (X2) which is 49.1%, while the remaining 50.9% is influenced by factors others not included in this study. The results of this study indicate that partially organizational culture has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Partially, work ability has no significant effect on Organization Citizenship Behavior. Simultaneously, organizational culture and work ability have a significant effect on the organizational citizenship behavior of employees at the Department of Manpower and Transmigration, Bima Regency*

.Keywords : *Organizational Culture, Work Ability, Organization Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk perwujudan pegawai sebagai makhluk social dalam sebuah organisasi. Dengan kemampuan berempati pegawai bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga

muncul perilaku good citizen. Kecakapan emosi (kemampuan kerja) merupakan bagian dari OCB yang dapat menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Untuk memiliki pegawai terampil yang memiliki kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi bukanlah suatu hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah budaya organisasi (organization culture). Pentingnya membangun Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak terlepas dari Budaya kerja pegawai dalam organisasi. Budaya kerja yang baik akan mendorong terciptanya Organizational Citizenship Behavior (OCB). Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada Organizational Citizenship Behavior.

Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku extra role seperti membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan extra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi fasilitas organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja. Budaya Organisasi merupakan norma dan aturan yang menjadi pedoman dan rujukan pegawai dalam bekerja. Penciptaan dan implementasi budaya kerja yang baik dalam organisasi akan meningkatkan kualitas kerja dan menjadikan organisasi tersebut mencapai tujuan yang diinginkan melalui standar operasional prosedur yang dijalankan dengan baik oleh seluruh stakeholder didalam organisasi tersebut. Demikian pula pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi yang ditandai dengan sikap ingin tahu, empati dan kreatif, sehingga mereka dapat menampilkan OCB yang tinggi dengan cara membantu rekan kerja dan atasannya dalam menyelesaikan masalah dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kemampuan kerja merupakan bentuk kreativitas dan inovatifnya seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tupoksi yang diberikan. Diera saat ini para pegawai harus memiliki sikap yang responsive dan tanggap akan pekerjaan serta mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan tanpa menunda pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terlihat bahwa adanya penurunan Organization Citizenship Behavior disebabkan oleh adanya penerapan budaya organisasi yang masih belum sepenuhnya bisa terlaksana dengan baik. Budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima masih terlihat menurun dimana adanya sikap kesetiaan pegawai terhadap organisasinya yang masih kurang, tanggung jawab dan tingkat partisipasi para pegawai masih kurang terlihat dikarenakan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan mereka belum sepenuhnya terpenuhi sehingga berdampak pada Organization Citizenship Behavior itu sendiri. Dampak lain dari kurang efektifnya Organization Citizenship Behavior dalam organisasi dikarenakan menurunnya tingkat kemampuan kerja sebagian pegawai dimana hal ini terlihat dari perilaku pegawai dimana tidak semua pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi mau membantu rekan kerja atau atasannya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang tidak ada hubungan dengan tugas dan bidangnya. Disamping itu penguasaan terhadap teknologi masih kurang efektif apalagi dalam penggunaan zoom dan sebagainya dalam bekerja di masa covid saat ini.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) Pengaruh Budaya Organisasi yang signifikan secara parsial terhadap Organization Citizenship Behavior Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima (2) Pengaruh Kemampuan Kerja yang signifikan secara parsial terhadap Organization Citizenship Behavior Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima (3) Pengaruh Budaya Organisasi dan

Kemampuan Kerja yang signifikan secara simultan terhadap Organization Citizenship Behavior Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

KAJIAN PUSTAKA

1. Organization Citizenship Behavior

Menurut Bogler dan Somech (2015) mengatakan bahwa organizational citizenship behavior merupakan perilaku sekehendak hati yang diarahkan oleh individu atau organisasi secara keseluruhan dari beberapa pendapat mengenai organizational citizenship behavior. Sedangkan menurut Organ dalam Nurul (2018) OCB merupakan perilaku individu dalam hal ini pegawai yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit. Menurut Rahmayanti (2014) Organizational Citizenship Behavior merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain.

2. Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2011) budaya organisasi ialah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dalam membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Pabundu (2013) budaya organisasi mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat. Budaya organisasi merupakan perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Budaya organisasi dibentuk oleh empat komponen kunci: nilai-nilai pendiri, lingkungan industri dan bisnis, kebudayaan nasional, serta visi dan sikap pemimpin senior (Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2014).

3. Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2012), kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Thoha (2010) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Kaleta (2010) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2010) Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima yang beralamat di Jln. Kesatria Mpunda Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan variabel penelitian ada tiga yaitu Budaya Organisasi (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Organization

Citizenship Behavior (Y). Sedangkan sumber data menggunakan data primer dan dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan kuisisioner (angket) dengan memberikan sejumlah daftar pernyataan kepada 46 responden Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. Adapun tehnik yang digunakan dalam pengambilan sampel yang digunakan yaitu tehnik total sampling. Tehnik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, Koefisien Determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan program SPSS 21 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

r. Hitung Var. X1	r. Hitung Var. X2	r. Hitung Var. Y	r. Tabel	Ket
(X1.1) 0,500	(X2.1) 0,539	(Y.1) 0,490	0,300	Valid
(X1.2) 0,657	(X2.2) 0,330	(Y.2) 0,716	0,300	Valid
(X1.3) 0,649	(X2.3) 0,614	(Y.3) 0,396	0,300	Valid
(X1.4) 0,566	(X2.4) 0,468	(Y.4) 0,682	0,300	Valid
(X1.5) 0,603	(X2.5) 0,599	(Y.5) 0,731	0,300	Valid
(X1.6) 0,799	(X2.6) 0,573	(Y.6) 0,724	0,300	Valid
(X1.7) 0,685	(X2.7) 0,441	(Y.7) 0,730	0,300	Valid
(X1.8) 0,576	(X2.8) 0,372	(Y.8) 0,792	0,300	Valid
(X1.9) 0,742	(X2.9) 0,595	(Y.9) 0,664	0,300	Valid
(X1.10) 0,664	(X2.10) 0,540	(Y.10) 0,725	0,300	Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 Hasil pengujian validitas variabel Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima dapat dikatakan valid pada *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	.843	Reliabel
Kemampuan Kerja	.862	Reliabel
OCB	.855	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.35957940
Most Extreme	Absolute	.168
Differences	Positive	.168
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogorov-smirnov di dapatkan hasil signifikan dari uji normalitas 0,151 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa uji test normalitas dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

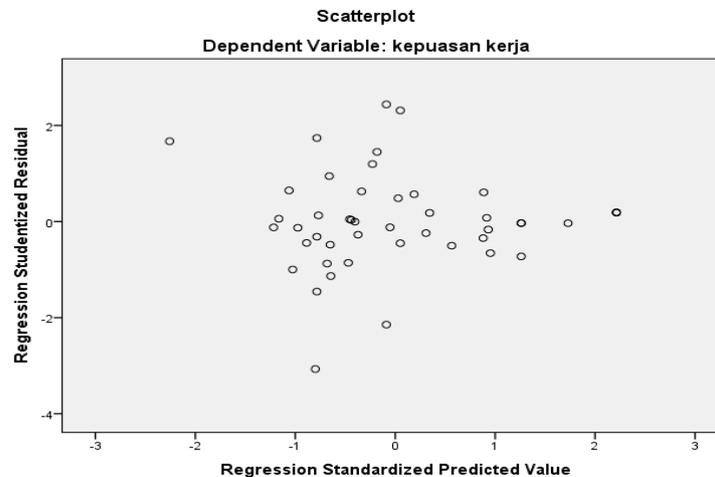
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.410	5.044		1.667	.103		
1 Budaya Organisasi	.596	.166	.549	3.582	.001	.504	1.986
Kemampuan Kerja	.220	.173	.196	1.277	.209	.504	1.986

a. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

Dari hasil pengujian dengan metode VIF terlihat bahwa nilai tolerance > 0.100 dan nilai VIF < 10.00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Bentuk gambar diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak terjadi residual.

4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.491	.468	4.460	1.601

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Kemampuan kerja

b. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

Nilai dicari pada distribusi nilai tabel durbin-watson berdasarkan K(2) dan n (46) dengan signifikasi 5%. Nilai Durbin_Watson (d) sebesar 1,601 < batas atas (du) yakni 1,617 dan < (4-du) 4 - 1,617 = 2,383, sebagaimana dasar keputusan dalam uji Durbin-Watson di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.410	5.044		1.667	.103		
Budaya organisasi	.596	.166	.549	3.582	.001	.504	1.986
Kemampuan kerja	.220	.173	.196	1.277	.209	.504	1.986

a. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

- Nilai konstanta bernilai positif sebesar 8,410 hal ini menunjukkan apabila variabel budaya organisasi dan kemampuan kerja bernilai nol, maka Organization Citizenship Behavior sebesar 8,410 .
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi X₁ bernilai positif sebesar 0,596 hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Budaya Organisasi sebesar 0,596.
- Koefisien regresi variabel kemampuan kerja X₂ bernilai positif sebesar 0,220 hal ini menunjukkan apabila variabel kemampuan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kemampuan Kerja sebesar 0,220.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.491	.468	4.460	1.601

- Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Kemampuan kerja,
- Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kemampuan kerja hanya mempengaruhi sebesar 49,1% terhadap Organization Citizenship Behavior. Sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis koefisien korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.491	.468	4.460	1.601

- Predictors:(Constant), Budaya organisasi, Kemampuan kerja
- Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

Berdasarkan nilai korelasi sebesar 0,701 hal ini menunjukan hubungan antara variabel budaya organisasi (X₁) dan kemampuan kerja (X₂) dengan variabel Organization Citizenship Behavior (Y) dengan tingkat hubungan kuat sesuai dengan tabel pedoman interval koefisien korelasi (Sugiyono ; 2011).

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.410	5.044		1.667	.103		
	Budaya organisasi	.596	.166	.549	3.582	.001	.504	1.986
	Kemampuan kerja	.220	.173	.196	1.277	.209	.504	1.986

a. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

Dari data di atas diperoleh t_{hitung} untuk (X1) sebesar 3,582, dan 1,277 untuk (X2). Untuk menentukan t_{tabel} dapat dilihat dalam lampiran statistika t_{tabel} , dengan menggunakan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan (df) $n-k-1$ atau $46-2-1 = 43$. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2.016. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam uraian dibawah ini :

- Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t_{hitung} 3,582 > t_{tabel} 2.016, yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana hipotesis H_a yang menyatakan variabel “Budaya organisasi berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behavior” dapat diterima.
- Variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai t_{hitung} 1,277 < t_{tabel} 2.016, yang artinya bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dimana hipotesis H_a yang menyatakan variabel “Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behavior” dapat diterima.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825.603	2	412.801	20.754	.000 ^b
	Residual	855.267	43	19.890		
	Total	1680.870	45			

a. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja

Dari uji ANOVA atau F test diperoleh F_{hitung} sebesar 20,754. Untuk menentukan F_{tabel} digunakan lampiran statistika F_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Nilai df_1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$ dan df_2 ($n-k-1$) atau $46 - 2 - 1 = 43$. Maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,21. Hal ini mengartikan bahwasanya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,754 > 3,21$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti variabel budaya organisasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behavior Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian yang telah dilakukan terhadap kepuasan kerja pegawai, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.
2. Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.
3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak pada peningkatan Organization Citizenship Behavior pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun yang dapat disarankan sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima perlu memperhatikan dan menciptakan sikap kepuasan kerja pada pegawainya dengan memperhatikan penerapan budaya organisasi yang baik, pemberian contoh kerja yang baik dan faktor lain yang dapat mempengaruhi Organization Citizenship Behavior pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan memperluas kajian penelitian ini seperti menambah beberapa variabel independen lain yang belum terdapat dalam penelitian ini misalnya variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti ucapkan terhadap semua pihak yang telah membantu baik bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima, Kampus Stie Bima, serta rekan-rekan yang telah membantu dalam penyusunan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Diakses pada 19 Januari 2020
- Kaleta, D. (2010). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19(3), 170–177
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat.
- Pabundu .(2013). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins dan Judge, 2012, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta,
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi*, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.
- Yohanas Oemar (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 2 No. 1, 65-76.