

Pengaruh Etika Kerja Islami dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dinas Pendidikan Kota Bandung

The Effect Islamic Work Ethics and Workplace Spirituality toward Organizational Citizenship Behavior On Dinas Pendidikan Kota Bandung

¹Gita Sonia Hanifah, ²Sri Suwarsi

^{1,2}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: gitasoniah@gmail.com*

Abstract. This thesis research first, to know the level of Islamic Work Ethics and Workplace Spirituality in Bandung Education Department. Second, examine how Organizational Citizenship Behavior in Education Office of Bandung City and third, analyze Differences of Islamic Work Ethics and Workplace Spirituality to the Organizational Citizenship Behavior of Bandung City Education Office. This research was conducted at Bandung Education Department. The research method used is descriptive and verifikatif analysis and mengoprasikan calculation using SPSS 20 for windows. The method used is survey research method and sampling technique is simple random sampling. Free Variable that on this reseach is Islamic Work Ethics (X1) and Workplace Spirituality (X2) while the tiding variable is Organizational Citizenship Behavior (Y). The collecting is held by Library research and field research. The results of this study conclude that: 1) Level of Implementation of Islamic Work Ethics in Bandung Education Department is categorized as Very High. 2) Level of Workplace Spirituality in Bandung City Education Office including High category. 3) Level of Organizational Citizenship Behavior in Bandung Education Office including High category. 4) Islamic Work Ethics partially positive and significant impact on Organizational Citizenship Behavior. 5) Workplace Spirituality is partially positive and significant impact on Organizational Citizenship Behavior. 6) The Islamic Work Ethics and Workplace Spirituality partially have a positive and significant impact on the Organizational Citizenship Behavior. The conclusion of this research is that there is influence between Islamic Work Ethics and Workplace Spirituality to Organizational Citizenship Behavior in Bandung Education Department

Keywords: Islamic Work Ethics, Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior

Abstrak. Penelitian skripsi ini bertujuan *pertama*, untuk mengetahui tingkat Etika Kerja Islami dan Spiritualitas di Tempat Kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Kedua*, mengkaji bagaimana Perilaku Kewargaan Organisasi di Dinas Pendidikan Kota Bandung dan *ketiga*, menganalisis bagaimana Pengaruh Etika Kerja Islami dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dinas Pendidikan Kota Bandung. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Metode Penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif dan mengoprasikan perhitungannya menggunakan SPSS 20 *for windows*. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survei dan teknik penarikan sampel adalah simple random sampling. Responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berjumlah 33 orang. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian ini adalah Etika Kerja Islami (X1) dan Spiritualitas di Tempat Kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Perilaku Kewargaan Organisasi (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Tingkat Pelaksanaan Etika Kerja Islami di Dinas Pendidikan Kota Bandung termasuk kategori *Sangat Tinggi*. 2) Tingkat Spiritualitas di Tempat kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung termasuk kategori *Tinggi*. 3) Tingkat Perilaku Kewargaan Organisasi di Dinas Pendidikan Kota Bandung termasuk kategori *Tinggi*. 4) Etika Kerja Islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. 5) Spiritualitas di Tempat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. 6) Etika Kerja Islami dan Spiritualitas di Tempat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Etika Kerja Islami dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Kata Kunci: Etika Kerja Islami, Spiritualitas di Tempat Kerja, Perilaku Kewargaan Organisasi

A. Pendahuluan

Dinas Pendidikan (disdik) Kota Bandung adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan dibidang pendidikan mengacu pada peningkatan sumber daya manusia. Yang memiliki sasaran terciptanya hasil didik yang mandiri dan berbudi pekerti yang luhur. Dengan visi Dinas Pendidikan Kota Bandung yaitu terwujudnya pelayanan pendidikan yang bermutu, berkeadilan, dan berwawasan lingkungan maka tentunya membutuhkan pegawai dengan predikat yang unggul, bermutu, serta profesionalisme dalam bekerja sehingga visi tersebut dapat tercapai secara optimal.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih optimal maka diperlukan cara menggerakkan pegawai agar senantiasa mau dan bersedia mengarahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh Disdik Kota Bandung adalah dengan mengetahui penerapan Etika Kerja Islami dan Spiritualitas di tempat kerja tersebut mampu terlaksana dengan baik.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penulisan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Etika Kerja Islami di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Tingkat Spiritualitas di tempat kerja Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui Tingkat Perilaku Kewargaan Organisasi di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islami di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Spiritualitas di tempat kerja Dinas Pendidikan Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Etika Kerja Islami dan Spiritualitas di tempat kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dinas Pendidikan Kota Bandung.

B. Landasan Teori

Etika Kerja Islami

Menurut Ali & Al-Owaihian (Efendi, 2016) Etika kerja islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Etika kerja islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Dengan Etika kerja islami yang memandang tujuan bekerja tidak hanya menyelesaikan pekerjaan akan tetapi jauh dari hal tersebut yaitu untuk hubungan sosial yang terjalin dan pertumbuhan diri.

Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di Tempat Kerja (*workplace spirituality*) adalah konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Konsep ini pun sebenarnya telah digambarkan dalam konsep – konsep perilaku organisasi seperti *value*, *ethics*, dan sebagainya. Hal ini dijelaskan oleh Robbins (2005) sebagai berikut : “*The concept of workplace spirituality draws on our previous discussion of topics such as values, ethics, motivation, leadership, and work/life balace.*”

Perilaku Kewargaan Organisasi

Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku bebas yang tidak

merupakan tugas formal dari seorang karyawan, namun sangat mendukung efektivitas fungsi organisasi (Marita, 2010). Efektivitas fungsi organisasi tersebut merupakan sikap bertanggung jawab untuk memajukan dan memelihara organisasi melalui tindakan positif yang bukan dari bagian formalnya sebagai karyawan seperti ikut memiliki organisasi tersebut dengan memberikan kinerja terbaik yang bukan bagian dari deskripsi pekerjaannya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja Islami (X1) dan Spiritualitas di Tempat Kerja (X2) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauhmana pengaruh variabel etika kerja islami dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 maka hasil analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Regresi Linier Berganda Variabel Etika Kerja Islami dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	22,581	,499		
1	Etika kerja islami	,795	,046	,839	,000
	Spiritualitas di tempat kerja	,116	,034	,165	,002

a. Dependent Variable: Perilaku kewargaan organisasi

Hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh nilai constant sebesar 22,581. Nilai koefisien arah garis (b1) untuk X1 sebesar 0,795, nilai koefisien arah garis (b2) untuk X2 sebesar 0,116. Maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 22,581 + 0,795 X1 + 0,116 X2$$

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel etika kerja islami dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Variabel Etika Kerja Islami dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,996 ^a	,993	,992	,266

a. Predictors: (Constant), Spiritualitas di tempat kerja, Etika kerja islami

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar positif 0,992. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel etika kerja islami dan spiritualitas di

tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi secara bersama – sama sebesar 99,2% sisanya 0,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Dari hipotesis tiga tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

- $H_0 : r^2_{X_1X_2Y} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh etika kerja islami dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi.
- $H_a : r^2_{X_1X_2Y} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh etika kerja islami dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria :

1. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif.
2. Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif.
3. Tolak H_0 jika nilai $F\text{-sign} < \alpha 0,05$.

Tabel 3. Uji-F Pengaruh Variabel Etika Kerja Islami dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286,174	2	143,087	20.291	,000 ^b
	Residual	2,045	29	,071		
	Total	288,219	31			

a. Dependent Variable: Perilaku kewargaan organisasi

b. Predictors: (Constant), Spiritualitas di tempat kerja, Etika kerja islami

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 29$ adalah 20,291 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka, $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 20,291 > f_{tabel} = 3,32$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari etika kerja islami dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Etika Kerja Islami dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Etika Kerja Islami pada Dinas Pendidikan Kota Bandung berdasarkan hasil rekapitulasi perhitungan tanggapan responden rata – rata secara keseluruhan termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai Etika Kerja Islami dimensi Bekerja Merupakan Bagian dari Sebuah Ibadah termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya indikator dalam dimensi tersebut yaitu Tingkat keyakinan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung bahwa bekerja sebagai jalan menggugurkan dosa telah mampu diyakini dengan baik karena termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator Tingkat pemahaman pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung bahwa bekerja adalah kewajiban bagi yang mampu telah dipahami dengan baik karena termasuk dalam kategori sangat tinggi dan indikator

Tingkat keyakinan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung bahwa bekerja harus dengan niat yang lurus karena Allah telah mampu diyakini dengan baik karena termasuk dalam kategori sangat tinggi. Adapun dimensi Keadilan dalam bekerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya indikator dalam dimensi tersebut yaitu Tingkat Pemahaman pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung bahwa waktu pembayaran gaji harus sesuai dengan yang ditentukan sudah dipahami dengan baik karena termasuk dalam kategori sangat tinggi dan Tingkat Pemahaman pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung bahwa besarnya gaji harus sesuai dengan yang sudah ditentukan sudah dipahami dengan baik karena termasuk dalam kategori sangat baik. Namun demikian dimensi Bekerja dengan sebaik mungkin merupakan bagian dari perintah Allah (ihsan) termasuk dalam kategori tinggi. Artinya masih ditemui beberapa indikator yang dirasakan rendah atau kurang yaitu indikator Tingkat pemahaman pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk selalu berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan belum dipahami dengan baik karena termasuk dalam kategori rendah atau kurang dan indikator Tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung dalam melakukan pekerjaan belum dilaksanakan dengan baik karena termasuk dalam kategori rendah atau kurang.

2. Tingkat Spiritualitas di Tempat Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Bandung berdasarkan hasil rekapitulasi perhitungan tanggapan responden rata – rata secara keseluruhan termasuk dalam kategori Tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai Spiritualitas di Tempat dimensi Komunitas ditempat kerja (*belonging in the community*). Artinya indikator dalam dimensi tersebut yaitu Tingkat perasaan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung menjadi bagian dari organisasi sudah sangat baik karena termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator Tingkat kepedulian pegawai di Dinas pendidikan Kota Bandung untuk saling tolong menolong jika mengalami kesulitan sudah sangat baik karena termasuk dalam kategori sangat tinggi dan indikator Tingkat pemahaman pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung dalam penyelesaian konflik secara positif dirasa sudah baik karena termasuk dalam kategori tinggi. Adapun dimensi kehidupan batin (*inner life*) termasuk dalam kategori tinggi. Artinya indikator dalam dimensi tersebut yaitu Tingkat keikhlasan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung dalam bekerja sudah sangat baik karena termasuk dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya indikator Tingkat pemahaman pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung bahwa bekerja adalah ibadah sudah dipahami dengan baik karena termasuk dalam kategori tinggi dan indikator Tingkat keyakinan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung bahwa bekerja harus menjahui perbuatan yang dilarang oleh Allah sudah baik karena termasuk dalam kategori tinggi. Namun demikian dimensi Kebermaknaan dalam bekerja (*Meaningful Work*) termasuk dalam kategori rendah. Artinya masih ditemui beberapa indikator yang dirasakan rendah atau kurang yaitu Tingkat semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung dalam bekerja dan indikator Tingkat pemahaman pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung bahwa bekerja memiliki nilai sosial masih belum baik karena termasuk dalam kategori rendah.
3. Tingkat Perilaku Kewargaan Organisasi Dinas Pendidikan Kota Bandung berdasarkan rekapitulasi perhitungan tanggapan responden rata – rata secara keseluruhan termasuk dalam kategori Tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan

responden mengenai Perilaku Kewargaan Organisasi dimensi Perilaku membantu orang lain (Altruism) termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya indikator dalam dimensi tersebut yaitu indikator Tingkat kesediaan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung menggantikan pegawai lain yang sedang istirahat atau tidak masuk kerja sudah dilaksanakan dengan baik karena termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya indikator Tingkat kesediaan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung dalam membantu pegawai lain yang memiliki beban kerja berat dinilai sudah baik karena termasuk dalam kategori sangat tinggi dan indikator Tingkat kesediaan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk membantu proses orientasi pegawai baru juga sudah sangat baik karena termasuk dalam kategori sangat tinggi. Kemudian untuk dimensi Berbuat baik dan hormat terhadap orang lain (Courtesy) termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya indikator dalam dimensi tersebut yaitu indikator Tingkat keterlibatan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk mencegah terjadinya permasalahan sudah sangat baik karena termasuk dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya indikator Tingkat keinginan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk membantu mengatasi masalah pada organisasi sudah sangat baik karena termasuk dalam kategori sangat tinggi dan indikator tingkat pemahaman pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk saling menghormati dan berbuat baik didalam maupun diluar aktivitas pekerjaan sudah dipahami dengan baik karena termasuk dalam kategori tinggi. Adapun dimensi kemampuan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas mengeluh dan mengumpat (Sportmanship) termasuk dalam kategori tinggi. artinya indikator dalam dimensi tersebut yaitu indikator Tingkat pemahaman pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk tidak mencari – cari kesalahan atau membuat isu – isu sudah dipahami dengan baik karena termasuk dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya Tingkat pemahaman pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk tidak membesar – besarkan masalah sudah dipahami karena termasuk dalam kategori tinggi dan indikator tingkat pemahaman pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk tidak mengeluh dan protes masih kurang dipahami karena termasuk dalam kategori rendah. Namun demikian dimensi Berkontribusi dalam kehidupan organisasi (Civic virtue) termasuk dalam kategori rendah. Artinya masih ditemui beberapa indikator yang dirasakan rendah atau kurang yaitu indikator tingkat keinginan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung dalam mengikuti perubahan organisasi dan Tingkat keinginan pegawai dalam mengikuti perkembangan organisasi masih belum maksimal karena termasuk dalam kategori rendah. Selain itu, dimensi kepatuhan terhadap organisasi (Conscientiousness) termasuk juga dalam kategori rendah. Artinya dalam dimensi tersebut masih ditemuinya indikator yang rendah yaitu indikator Tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja, indikator tingkat kepatuhan pegawai dalam bekerja dan tingkat penyelesaian pegawai dalam mengerjakan hasil kerja yang termasuk dalam kategori rendah.

4. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka H_0 dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja islami terhadap perilaku kewargaan organisasi Dinas Pendidikan Kota Bandung. Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka besarnya pengaruh Variabel Etika Kerja Islami (X1) terhadap variabel

Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) adalah sedang.

5. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka H_0 dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi Dinas Pendidikan Kota Bandung. Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka besarnya pengaruh Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja (X_2) terhadap variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) adalah sedang.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka H_0 dan H_a diterima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari etika kerja islami dan spiritualitas di tempat kerja secara bersama – sama (simultan) terhadap perilaku kewargaan organisasi Dinas Pendidikan Kota Bandung.

D. Saran

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka penulis memberikan saran kepada Dinas Pendidikan Kota Bandung sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Pihak Kepala Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat mengembangkan program etika kerja islami bagi para pegawai dengan berupaya mengembangkan aspek bekerja dengan sebaik mungkin merupakan bagian dari perintah Allah (ihsan) mengingat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa masih kurangnya pemahaman pegawai untuk selalu berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan dan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan yang masih rendah.
2. Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat melakukan kegiatan yang sifatnya pertemuan – pertemuan dengan semua pegawai, training, atau konseling secara berkala kepada para pegawai. Sehingga aspek spiritualitas ditempat kerja dapat terlaksana secara maksimal karena masih ditemui beberapa indikator yang dirasakan rendah atau kurang pada dimensi Kebermaknaan dalam bekerja (Meaningful Work) termasuk dalam kategori rendah yaitu Tingkat semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung dalam bekerja dan indikator Tingkat pemahaman pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung bahwa bekerja memiliki nilai sosial masih belum baik karena termasuk dalam kategori rendah.
3. Kepala Dinas dan Kepala Bidang lainnya harus lebih memperhatikan pengembangan pada aspek perilaku kewargaan organisasi dilihat dari beberapa indikator yang dirasakan masih rendah atau kurang dari beberapa dimensi Berkontribusi dalam kehidupan organisasi (Civic virtue) yaitu tingkat keinginan pegawai mengikuti perubahan organisasi dan tingkat keinginan pegawai dalam mengikuti perkembangan organisasi. Selain itu, dimensi kepatuhan terhadap organisasi (Conscientiousness) yaitu tingkat penyelesaian pegawai dalam mengerjakan hasil kerja, tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja dan tingkat kepatuhan pegawai dalam bekerja yang perlu pengkajian lebih lanjut agar pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat bekerja dengan lebih baik dari sebelumnya sehingga tercapainya visi dan misi organisasi secara tepat.

Daftar Pustaka

- Burhanuddin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Burhanudin. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Di Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- cintya, A. T. (2009). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya terhadap Keinginan keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*, 1-5.
- Diana, A. I. (2013). *Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam: Kajian tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Perilaku Kewargaan Organisasional*, 1-3.
- Dita, A. (2013). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi*, 3-4.
- Dr. H.B Siswanto, M. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Fitria Astri. (2003). *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, 9-11.
- Gravell, H., & Rees, R. (2004). *Microeconomics (3rd ed.)*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Hasan. (2010). *Spiritualitas dalam Perilaku Organisasi*, 82.
- Herminingsih, A. (2012). *Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 127-129.
- Indrayanto, D. M. (2013). *Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam : Kajian tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Perilaku Kewargaan Organisasional*.
- Johana Susanti Gunawan, P. D. (2013). *Organizational Citizenship Behavior yang Berpengaruh di Hotel Sheraton Surabaya*.
- K., H. (2012). *Islamic Work Ethic: The Role on Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment an Job Performace*.
- Kartini, T. L. (2013). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) da Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*, 1-3.