



PENGARUH KEPEMIMPINAN, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Meliyah Saputri, Hary Kuswanto, Wafiqah Aryahidayani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

Email : meilyas.saputri@gmail.com, harykuswanto347@gmail.com
wafiqah.aryahidayani@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Disiplin Kerja,
Kepemimpinan,
Kinerja karyawan,
Organizational
Citizenship
Behavior (OCB).

Latar Belakang : Meningkatnya jumlah kelas menengah di Indonesia dalam satu dekade terakhir telah mendorong tingkat konsumsi masyarakat ke arah yang lebih tinggi. Keberadaan dan fungsi perusahaan pembiayaan sebagai salah satu alternatif masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya semakin menjadi tidak terpisahkan, terutama pada kalangan kelas bawah dan menengah.

Tujuan : Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai.

Metode : Metode yang digunakan penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan kuesioner dalam pengambilan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pt Wom Finance yang berjumlah 40 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah quota sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sample.

Hasil : Hasil penelitian ini dimana hipotesis pertama sampai dengan yang ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial pada variabel Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan kecuali variabel Organizational Citizenship Behavior (Ocb) tidak terdapat pengaruh secara parsial. Secara Simultan variabel Kepemimpinan (X1), Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (X2), dan Disiplin Kerja (X3), berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kesimpulan: Hasil kesimulam yaitu Kepemimpinan pada PT WOM Finance Ciledug termasuk dalam klasifikasi baik atau tidak, berarti secara keseluruhan penerapan Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT WOM Finance Ciledug, telah berjalan dengan baik.

ABSTRACT

Keywords:

Work Discipline,
Leadership,
Employee

Background: The increasing number of middle class in Indonesia in the last decade has pushed the level of public consumption to a higher level. Companies and the function of finance companies as an alternative for society to meet their needs are

Performance, Organizational Citizenship Behavior (OCB). increasingly becoming inseparable, especially among the lower and middle class.

Purpose: This research is an explanatory research that aims to determine the effect of leadership on employee performance, the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, as well as the influence of leadership, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and work discipline collectively - the same for employee performance.

Method: The method used in this research is explanatory research by using a questionnaire in taking. The population in this study were all Pt Wom Finance employees, totaling 40 people. While the sampling technique used is quota sampling, where the entire population is used as a sample.

Results: The results of this study where the first hypothesis to the third which states that there is a partial significant influence on the variables of Leadership and Work Discipline on Employee Performance except for the Organizational Citizenship Behavior (Ocb) variable there is no partial influence. Simultaneously the variables Leadership (X1), Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (X2), and Work Discipline (X3), have an influence and are significant on the variable Employee Performance (Y).

Conclusion: The conclusion is that Leadership at PT WOM Finance Ciledug is classified as good or not, meaning that overall the implementation of Leadership, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) and Work Discipline on Employee Performance at PT WOM Finance Ciledug has been going well.

PENDAHULUAN

Meningkatnya jumlah kelas menengah di Indonesia dalam satu dekade terakhir telah mendorong tingkat konsumsi masyarakat ke arah yang lebih tinggi. Keberadaan dan fungsi perusahaan pembiayaan sebagai salah satu alternatif masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya semakin menjadi tidak terpisahkan, terutama pada kalangan kelas bawah dan menengah. Peta persaingan pada industri pembiayaan pun semakin ketat dan menuntut perusahaan berpikir lebih keras untuk menentukan strategi bisnisnya dalam menghadapi persaingan mendapatkan porsi konsumen pembiayaan.

OJK sebagai regulator institusi keuangan di Indonesia telah menetapkan batas minimum kondisi finansial sebuah perusahaan pembiayaan untuk dapat dikategorikan sebagai perusahaan yang sehat secara finansial. Hal itu dituangkan dalam Peraturan OJK Nomor 35/POJK.05/2018 Tentang Penyelenggaraan Usaha Perusahaan Pembiayaan.

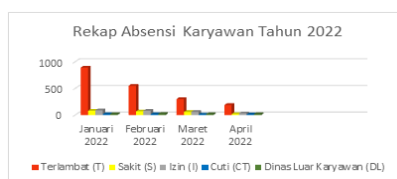
Dengan Keadaan organisasi sekarang ini berusaha menyesuaikan diri dengan keadaan tatanan dunia baru setelah pandemi untuk menunjang sistem manajemen organisasinya. Baik organisasi besar ataupun kecil memiliki sistem manajemen yang digunakan untuk mengatur kegiatan operasional organisasi dengan tujuan mencapai hasil maksimum. Adapun sistem tersebut oleh seseorang atau beberapa orang yang dalam hal ini dapat dikatakan sebagai pemimpin organisasi.

Banyak organisasi berpendapat bahwa faktor pendapatan atau gaji merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan karyawan, sehingga banyak yang memberikan gaji atau tunjangan relatif tinggi kepada pegawai untuk membeli kepuasan mereka. Sebenarnya hal ini tidak mutlak, sebab kepuasan pegawai bisa disebabkan oleh banyak aspek yang tidak hanya dipengaruhi dari faktor materi atau gaji.

Survei yang dilakukan oleh para ahli menemukan bahwa organisasi yang tingkat keluar masuk pegawai tinggi, gaji merupakan faktor yang dominan terhadap ketidakpuasan karyawan. Sebaliknya organisasi yang tingkat keluar masuk karyawan rendah, bertahannya karyawan lebih banyak disebabkan oleh faktor emosional dibanding faktor gaji. Oleh karena itu sebelum penelitian ini dimulai penulis bertanya tentang kepemimpinan, organizational citizenship behaviour (OCB), dan disiplin kerja di PT. WOM Finance. Kebanyakan karyawan menilai kepemimpinan di kinerja karyawan pada PT. WOM Finance demokratis karena kepemimpinan menghargai setiap kegiatan karyawan dan menjaga hubungan baik dengan Karyawan.

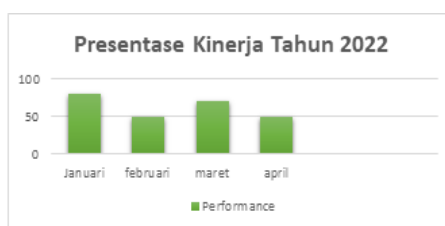
Salah satu kunci untuk mengurangi tingginya tingkat keluar masuk Karyawan dan meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan ialah memberikan kepada mereka pengakuan yang tinggi dan penghargaan atas kerja keras mereka. Pihak yang dapat memberikan hal itu adalah pemimpin organisasi. Jadi faktor kepemimpinan sangatlah penting bagi kemajuan suatu organisasi. Pemimpin yang baik juga memberikan kesempatan karyawan berinovasi untuk mewujudkan visi misi organisasi. Demikian juga yang terjadi pada PT.WOM Finance Ciledug (Budiarto et al., 2018).

PT.WOM Finance merupakan salah satu unsur penunjang ekonomi masyarakat bergerak dalam bidang jasa pendanaan.maka organisasi ini dipimpin oleh seorang Direktur yang mengambil keputusan bagi semua hal yang berkaitan dengan semua masalah pekerjaan karena kekuasaan berada ditangan seorang pemimpin.



Sumber : HRD PT.WOM Finance

Gambar 1
Rekap Presensi Karyawan PT. WOM Finance Ciledug



Sumber : HRD PT.WOM Finance

Gambar 2
Laporan Kinerja PT.WOM Finance Ciledug Tahun 2022

Berdasarkan Gambar 1 dan Gambar 2 pentingnya tugas dan peranan dari pimpinan PT.WOM Finance dalam mengelola kinerja divisinya tentunya tak lepas dari peranan Karyawan untuk bekerja sesuai prosedur, berinovasi, kerjasama tim, disiplin pegawai dan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan yaitu unit – unit kerja yang lain .

Tujuan Penelitian tujuan penelitian untuk mengetahui dan memperoleh hasil analisis untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.WOM Finance Ciledug, untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior(OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada

PT.WOM Finance Ciledug, untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.WOM Finance Ciledug, dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.WOM Finance Ciledug.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) sehingga membuktikan hubungan klausul antar variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja, dan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja pegawai. Penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel – variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Rivani *et al.*, 2016).

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Bustomi *et al.*, 2020). Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Kuddy, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT WOM Finance Ciledug yang berjumlah 40 orang. Dan metode pengambilan sample yang digunakan pada penelitian ini adalah *Quota Sampling*. Menurut Zunning (2017), *Quota Sampling* adalah cara pengambilan sampel dimana jumlah responden yang akan diteliti ditetapkan terlebih dahulu, baru kemudian siapa yang akan dipilih menjadi anggota sampel terserah peneliti.

Model penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara umum formulasi dari regresi berganda sebagai berikut (Kuddy, 2017) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai	α	= Konstanta
X ₁	= Kepemimpinan	β	= Koefisien Regresi
X ₂	= Motivasi Kerja	e	= Error
X ₃	= Disiplin Kerja		

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data yang akan ditampilkan bertujuan untuk memberikan gambaran umum hasil penelitian berupa profil responden dan pengukuran deskriptif variabel yang diteliti. Pengambilan sampel di PT WOM Finance ciledug. Jumlah responden yang mengisi kuesioner berjumlah 40 orang terdiri dari 31 laki – laki dan 9 perempuan yang ada pada PT WOM Finance ciledug. Data kemudian diolah menggunakan software Microsoft Office Excel dan SPSS (Asafu, 2018)

1. Profil Responden

Dengan sampel yang berjumlah 40 orang. Kami melakukan kuesioner Jakarta yang bersangkutan Pengujian Validitas Data Penelitian. Penelitian ini menggunakan uji validitas *Product Moment Pearson Correlation (Pearson Correlation)*. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{table} untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dengan *alpha* 0,05. Jika R_{hitung} lebih besar dari R_{table} dan nilai R positif, maka butir atau Pernyataan tersebut dikatakan valid.

- a. Jika R_{hitung} positif serta $R_{hitung} > R_{table}$ maka butir atau variabel tersebut valid.
 - b. Jika R_{hitung} tidak positif serta $R_{hitung} < R_{table}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
2. Analisis Deskriptif Hasil Kuesioner

Dalam mendeskripsikan masing – masing variabel penelitian yaitu Kepemimpinan (X_1), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_2), dan Disiplin kerja (X_3), didasarkan pada nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap tiap Pernyataan dalam instrument penelitian. Dalam menginterpretasi nilai rata – rata skor digunakan kriteria pada Tabel 1.

Tabel 1
Kriteria Interpretasi Penelitian Responden (Guterres et al., 2018)

Rentangan nilai rata- rata skor	Interpretasi
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,61	Buruk
2,62 – 3,42	Cukup
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : (Guterres et al., 2018)

3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan
- Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang dibuat tepat dan dapat diandalkan dalam sebuah penelitian.
4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Parameter	Skor Total	Ket.
1	Pimpinan kantor memiliki hubungan baik dengan pegawai	Pearson Correlation	.924**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
2	Pimpinan kantor memberikan kebebasan bagi pegawai untuk memberikan pendapat	Pearson Correlation	.938**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
3	Pimpinan kantor dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	Pearson Correlation	.947**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
4.	Pimpinan kantor selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan	Pearson Correlation	.912**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
5.	Pimpinan kantor dapat	Pearson Correlation	.953**	VALID

No	Pernyataan	Parameter	Skor Total	Ket.
	menciptakan suasana kerja yang kondusif	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
		Pearson Correlation	.954**	
6.	Pimpinan kantor memberikan tugas kepada pegawai secara rinci dan baik	Sig. (2-tailed)	,000	VALID
		N	40	
		Pearson Correlation	.434**	
7.	Pimpinan kantor mau menerima saran dari bawahannya	Sig. (2-tailed)	,005	VALID
		N	40	
		Pearson Correlation	.957**	
8.	Pimpinan kantor sering berkonsultasi dengan bawahan	Sig. (2-tailed)	,000	VALID
		N	40	

Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2, dari delapan pernyataan dalam variabel kepemimpinan, semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* (R_{hitung}) lebih besar dari R_{table} dan nilai R positif. Pada penelitian ini menggunakan R_{table} sebesar 0.3120 dengan penjelasan sebagai berikut :

- Pernyataan nomor 1 pada variabel Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0,924 > 0,3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid
 - Pernyataan nomor 2 pada variabel Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0,938 > 0,3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid
 - Pernyataan nomor 3 pada variabel Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0,947 > 0,3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid
 - Pernyataan nomor 4 pada variabel Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0,912 > 0,3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid
 - Pernyataan nomor 5 pada variabel Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0,953 > 0,3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid
 - Pernyataan nomor 6 pada variabel Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0,954 > 0,3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid
 - Pernyataan nomor 7 pada variabel Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0,434 > 0,3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
 - Pernyataan nomor 8 pada variabel Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0,957 > 0,3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid
5. Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Pernyataan	Parameter	Skor Total	Ket.
1	Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat	Pearson Correlation	.934**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
2	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya	Pearson Correlation	.950**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
3	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut	Pearson Correlation	.956**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
4	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	Pearson Correlation	.937**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
5	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh	Pearson Correlation	.965**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
6	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi	Pearson Correlation	.971**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
7	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya	Pearson Correlation	.446**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,004	
		N	40	
8	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan	Pearson Correlation	.967**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	

Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 3, dari delapan pernyataan dalam variabel x2, semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* (R_{hitung}) lebih besar dari R_{table} . Pada penelitian ini menggunakan R_{table} sebesar 0.3120, dengan penjelasan sebagai berikut:

- Pernyataan nomor 1 pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.934 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
 - Pernyataan nomor 2 pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.950 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
 - Pernyataan nomor 3 pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.956 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
 - Pernyataan nomor 4 pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.937 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
 - Pernyataan nomor 5 pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.965 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
 - Pernyataan nomor 6 pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.971 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
 - Pernyataan nomor 7 pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.446 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
 - Pernyataan nomor 8 pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.967 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Parameter	Skor Total	Ket.
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan jadwal yang telah ditentukan	Pearson Correlation	.928**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Pearson Correlation	.933**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	

No	Pernyataan	Parameter	Skor Total	Ket.
		N	40	
3	Saya selalu mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas	Pearson Correlation	.949**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
4	Saya selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh kantor	Pearson Correlation	.910**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
5	Renumerasi yang diberikan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja	Pearson Correlation	.951**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
6	Pengawasan melekat dari atasan membuat saya menjadi lebih disiplin	Pearson Correlation	.924**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
7	Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya	Pearson Correlation	.414**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,008	
		N	40	
8	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	Pearson Correlation	.931**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	

Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4, dari delapan pernyataan dalam variabel Motivasi, semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* (R_{hitung}) lebih besar dari R_{table} . Pada penelitian ini menggunakan R_{table} sebesar 0.1567, dengan penjelasan sebagai berikut : Pernyataan nomor 1 pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.928 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.

- Pernyataan nomor 2 pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.933 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid
- Pernyataan nomor 3 pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.949 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid

- c. Pernyataan nomor 4 pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.910 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
 - d. Pernyataan nomor 5 pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.951 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid
 - e. Pernyataan nomor 6 pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.924 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid
 - f. Pernyataan nomor 7 pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.414 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.008 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
 - g. Pernyataan nomor 8 pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.931 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
7. Hasil Uji Validitas Variabel Hasil Kinerja Karyawan

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Hasil Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Parameter	Skor Total	Ket.
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur	Pearson Correlation	.878**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
2	Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan yang diharapkan	Pearson Correlation	.931**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
3	Saya selalu hadir dan pulang dalam bekerja sesuai jadwal yang sudah ditentukan kantor	Pearson Correlation	.908**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
4	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan	Pearson Correlation	.912**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
5	Saya mampu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya terima	Pearson Correlation	.871**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
6	Saya selalu mempunyai komitmen	Pearson Correlation	.919**	VALID

	yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
7	Saya memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi didalam melakukan sebuah pekerjaan	Pearson Correlation	.958**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	
8	Saya memiliki sikap kerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	Pearson Correlation	.943**	VALID
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	40	

Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 5, dari delapan pernyataan dalam variabel Kinerja, semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* (R_{hitung}) lebih besar dari R_{table} . Pada penelitian ini menggunakan R_{table} sebesar 0.3120, dengan penjelasan sebagai berikut :

- Pernyataan nomor 1 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.878 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 2 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.931 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 3 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.908 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 4 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.912 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 5 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.871 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 6 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.919 > 0.1567$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 7 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.967 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 8 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.943 > 0.3120$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.

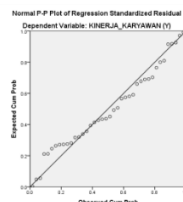
8. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai beberapa kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama.

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika alpha berada diatas 0,60% (Mendi *et al.*, 2019).

9. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesalahan pengganggu dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik P-Plot.



Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3, menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal, mengindikasi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

10. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi (hubungan kuat) antara variabel bebas (independen). Pengambilan keputusan dalam model ini adalah dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau nilai VIF ≥ 10 (Ridwan *et al.*, 2018).

Tabel 6
Uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toler	VIF
1 (Constant)	3,816	4,351		,877	,386		
Kepemimpinan (X1)	,469	,142	,493	3,312	,002	,393	2,547
Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (X2)	,017	,082	,019	,203	,840	,963	1,038
Disiplin_Kerja (X3)	,371	,144	,387	2,570	,014	,384	2,607

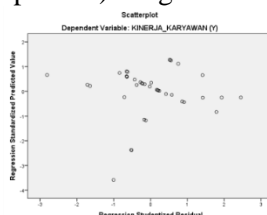
Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 6, nilai tolerance dan VIF ini dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variable Kepemimpinan $0.393 > 0.10$, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) $0.963 > 0.10$, dan Disiplin Kerja $0.384 > 0.10$. Sedangkan nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan $2,547 < 10$, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) $1.038 < 10$, dan

Disiplin Kerja $2,607 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi sehingga model dinyatakan tidak terkena masalah Multikolinier.

11. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi persyaratannya yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residual.



Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot.

12. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pembuktian empiris untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis menggunakan data. Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, serta statistik uji T dan uji F.

13. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri – sendiri. Teknik uji T yang dilakukan yaitu dengan melihat T signifikan pada hasil pengolahan data melalui SPSS. Dalam penelitian ini α yang digunakan yaitu sebesar 5% (0,05). Keputusannya, jika nilai T signifikan $<$ terhadap α maka H_0 akan ditolak dan menerima H_a .

Tabel 7
Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
(Constant)	3,816	4,351		877	,386		
KEPEMIMPINAN (X1)	,469	,142	,493	3,312	,002	,393	,547
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (X2)	017	,082	,019	203	,840	,963	,038
DISIPLIN KERJA (X3)	371	144	,387	,570	,014	,384	,607

Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pada Tabel 7, nilai T_{hitung} dalam tabel diatas adalah 3.312 untuk X_1 dan 0.203 untuk X_2 dan 2.570 untuk X_3 . Sedangkan nilai T_{tabel} yang digunakan yaitu 2.0261 Untuk lebih detilnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- Diketahui nilai signifikasi (Sig.) Kepemimpinan (X_1) sebesar $0.002 < 0.05$, maka H_1 diterima, yang artinya Kepemimpinan (X_1) secara parsial mempengaruhi Kinerja (Y). Nilai T_{hitung} Kepemimpinan (X_1) sebesar $3.312 >$ nilai T_{tabel} sebesar 2.0261, maka hipotesis diterima, artinya semakin membuktikan bahwa memang secara parsial terdapat pengaruh dari Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y).
- Diketahui nilai signifikasi (Sig.) Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (X_2) sebesar $0.840 > 0.05$, maka H_2 ditolak, yang artinya Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (X_2) secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja (Y). Nilai T_{hitung} Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (X_2) sebesar $0.203 <$ nilai T_{tabel} sebesar 2.0261, maka hipotesis ditolak, artinya semakin membuktikan bahwa memang secara parsial tidak terdapat pengaruh dari Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (X_2) terhadap Kinerja (Y).
- Diketahui nilai signifikasi (Sig.) Disiplin Kerja (X_3) sebesar $0.014 < 0.05$, maka H_3 diterima, yang artinya Disiplin Kerja (X_3) secara parsial mempengaruhi Kinerja (Y). Nilai T_{hitung} Disiplin Kerja (X_3) sebesar $2.570 >$ nilai T_{tabel} sebesar 2.0261, maka hipotesis diterima, artinya semakin membuktikan bahwa memang secara parsial terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y).

14. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut.

Tabel 8
Hasil Uji Statistik

No	Hipotesis	Persamaan Regresi	Uji T	R^2	Keterangan	Sig.
1	H_1	$Y=1.835+0.469X_1$	$T_{hitung} 3.312 > T_{tabel} 2.0261$	6%	H_1 diterima, Maka X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y	0.002
2	H_2	$Y=3.816+0.017X_2$	$T_{hitung} 0.203 < T_{tabel} 2.0261$	6%	H_2 ditolak Maka X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y	.840
3	H_3	$Y=3.816+0.371X_3$	$T_{hitung} 2.570 > T_{tabel} 2.0261$	6%	H_3 diterima, Maka X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y	.014
No	Hipotesis	Persamaan Regresi	Uji F	R^2	Keterangan	Sig.
4	H_4	$Y= 3.816 + 0.469X_1 + 0.017X_2 + 0.371X_3 + e$	$F_{hitung} 26,264 > F_{tabel} 2,66$	66%	H_4 diterima, Maka X_1, X_2, X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y	,000

15. Hasil Uji Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui bahwa uji T variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai sig. $0.002 < \alpha = 0,05$. Sementara nilai T_{hitung} $3.312 >$ dari T_{tabel} 2.0261 , dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh dari kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar $0,469$, artinya setiap kenaikan nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar satu – satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar $0,072$ dengan asumsi *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dianggap konstan.

Hal ini dikarenakan pimpinan telah menjalankan fungsi dan peran kepemimpinan dengan baik menurut penilaian para Karyawan. Ini sejalan dengan pendapat (Rumondor et al., 2016), Guterres (2018), dan Netty (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan Anuraga (2017), yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

16. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa uji T variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai sig. $0.840 > \alpha = 0,05$. Sementara nilai T_{hitung} $0.203 <$ dari T_{tabel} 2.0261 , dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya, secara parsial tidak terdapat pengaruh dari *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar $0,017$, artinya setiap kenaikan nilai koefisien *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* (X_2) sebesar satu – satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar $0,017$ dengan asumsi kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_3) dianggap konstan (Azzahrati, 2018)

17. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa uji T variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai sig. $0.014 < \alpha = 0,05$. Sementara nilai T_{hitung} $2.570 >$ dari T_{tabel} 2.0261 , dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh dari Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar $0,371$, artinya setiap kenaikan nilai koefisien Disiplin kerja (X_3) sebesar satu-satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar $0,371$ dengan asumsi Kepemimpinan (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* (X_2) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja Kinerja Karyawan PT WOM Finance Ciledug. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Rumondor et al., 2016) dan Happy (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Erlangga, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh variabel Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT WOM Finance Ciledug, maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis dapat menarik simpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut. Hasil kesimulam yaitu Kepemimpinan pada PT WOM Finance Ciledug termasuk dalam klasifikasi baik atau tidak, berarti secara keseluruhan penerapan Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT WOM Finance Ciledug, telah berjalan dengan baik.

Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT WOM Finance Ciledug. Artinya semakin baik sikap pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan pada pegawai, berakibat pada semakin tinggi Kinerja Pegawai di Karyawan di PT WOM Finance Ciledug. Hasil pengujian kedua menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (Ocb) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT WOM Finance Ciledug.

Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT WOM Finance Ciledug. Artinya semakin baik kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan, berakibat pada semakin tinggi kinerja Karyawan PT WOM Finance Ciledug. Hasil pengujian ke empat menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Karyawan PT WOM Finance Ciledug.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuraga Magna Putu I, Sintaasih Ketut Desak, R. G. I. (2017) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(9), pp. 3291–3324.
- Asafu, A. N. (2018). IMPLEMENTASI FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTs MAFATIKHUL HUDA JAGASIMA. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(5), 484–493.
- Azzahrati, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Budiarto, R., Putero, S. H., Suyatna, H., Astuti, P., Saptoadi, H., Ridwan, M. M., & Susilo, B. (2018). *Pengembangan UMKM antara konseptual dan pengalaman praktis*. Ugm Press.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16.
- Erlangga, C. Y. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia)', *Jurnal Komunikasi*, 8(2), pp. 24–29. doi: <https://doi.org/10.31294/jkom.v8i2.2530>.
- Guterres Aparicio Luis, S. G. W. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(3), pp. 429–454. doi: 10.24252/idaarah.v2i2.6533.
- Kuddy, A. (2017) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), pp. 22–36.
- Mendi, I. P. S. A. P. and Suparsto, H. B. (2019) 'Pengaruh Partisipasi Penganggaran Pada Senjangan Anggaran Dengan Gaya Kepemimpinan Dan Karakter Personal Sebagai Variabel Pemoderasi', *E-Jurnal Akuntansi*, 28(2), pp. 1230–1262. doi: 10.24843/eja.2019.v28.i02.p17.
- Netty, L. (2013) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Karyawan dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Organisasi (Studi Pada PT Industri Kereta Api/INKA Madiun)', *Jurnal Widya Warta*, 2(2), pp. 342–350.
- R.B. Rumondor, Tumbel Altje, J. L. S. (2016) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SULUTTENGOMALUT', *Jurnal EMBA*, 4(2), pp. 254–264.
- Ridwan, M. and Yogi, S. (2018) 'Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Pimpinan Terhadap

Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Jasa Titipan Kilat Di Kota Jambi)', *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 7(03), pp. 263–273.

Rivani, Rizal Muhammad, D. S. D. (2019) 'Analisis Karakteristik Pembiayaan Untuk Industri Kreatif Di Kota Bandung', *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(1), pp. 27–33. doi: 10.21608/aafu.2016.14660.

Zunning, T. (2017) 'Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Nusantara Card Semesta Cabang Kediri', *Jurnal Sistem Informasi Manajemen Karya Ilmiah - economic*, 01(02), pp. 1–14.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).