

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan)

Pahrianto

98pariyanto@mail.com

Chamariyah

Subijanto

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at the Regional Finance Agency Pamekasan Regency with a total sample of 62 people. The results showed that simultaneously, leadership style, work discipline, and organizational citizenship behavior had a very significant effect on employee performance. Partially, leadership style, work discipline, and organizational citizenship behavior have a significant influence on the performance of employees of the Regional Financial Institutions Pamekasan Regency. Thus, it can be said that all independent variables partially have a significant influence on the performance of employees of the Regional Finance Agency Pamekasan Regency; and the work discipline variable has a very dominant influence in influencing the performance of employees of the Regional Finance Agency Pamekasan Regency.

Keywords: *Leadership style (X_1), The discipline of work (X_2), Organizational Citizenship Behavior (X_3) and Performance of Employees (Y).*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan dengan jumlah sampel 62 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan; dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

Kata kunci: *Gaya kepemimpinan (X_1), Disiplin kerja (X_2), Organizational Citizenship Behavior (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).*

PENDAHULUAN

Kontribusi studi perilaku organisasi semakin diterima luas oleh beragam jenis organisasi, dalam upaya memahami sikap dan perilaku pegawai di lingkungan pekerjaan. Pemahaman sikap dan perilaku individu dalam organisasi ini semakin penting bagi manajer untuk mendorong efektivitas organisasi. Produktivitas (kinerja), kemangkiran (absensi), turnover, dan kepuasan kerja merupakan empat outcome penting perilaku individu dalam organisasi yang mencerminkan efektivitas organisasi. Keempat outcome ini dapat ditelaah baik pada unit analisis individu, kelompok, maupun organisasional, yang mana outcome pada ketiga level analisis memiliki determinan yang berbeda. Fenomena perilaku pegawai dalam organisasi sangatlah kompleks, sehingga sulit dijelaskan secara bersamaan bagaimana mekanisme beragam faktor yang mempengaruhi proses terbentuknya outcome.

Dua faktor lingkungan sosial dan individual yang penting untuk mempertahankan dan memperkuat motivasi adalah kepemimpinan dan komitmen organisasional pegawai. Setiap manajer dalam melaksanakan tugas tugas manajerial akan selalu bersinggungan dengan tugas memotivasi bawahan, karena sesuai dengan posisinya, seorang manajer bekerja melalui bawahannya. Oleh karena itu, memahami motivasi pada konteks perilaku organisasional, menjadi sangat penting bagi pimpinan/manajer dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Upaya pencapaian tujuan organisasi dapat dilakukan tanpa hambatan, jika pembinaan terhadap para pegawai dilakukan dengan baik, seperti hubungan antar pegawai, hubungan antara atasan dengan bawahan, disiplin kerja yang

kesemuanya akan sangat berpengaruh pada hasil kerja pegawai.

Salah satu aspek yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan data empiris, *organizational citizenship behavior* yang dilakukan secara bersama-sama akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. *Organizational citizenship behavior* (OCB) mampu menumbuhkan keunggulan kinerja pegawai secara individual yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Organisasi tidak akan berhasil dan bertahan dengan baik apabila individu-individu yang ada tidak berbuat baik, atau bertindak sebagai *good citizens*. Pegawai yang baik (*good citizens*) cenderung menampilkan *organizational citizenship behavior*. Akan menguntungkan sekali jika diketahui tingkat OCB seorang pegawai, sehingga tugas pimpinan menjadi lebih ringan dikarenakan produktivitas pegawai tersebut semakin meningkat. Pegawai yang menunjukkan tingkat OCB yang tinggi merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh

tanggung jawab sesuai dengan job description.

Jika seorang pegawai memiliki OCB, dia dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. OCB seorang pegawai bisa terbentuk dengan baik apabila lingkungan di sekitarnya mendukung dan berperan penting dalam pembentukan OCB seorang pegawai dalam berperilaku, bertindak, dan bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung, akan mendorong seorang pegawai memiliki tingkat OCB yang tinggi dan dewasa.

Badan Keuangan Daerah Kabupaten pamekasan sebagai salah satu lembaga milik pemerintah, memiliki peran dan tanggung jawab sebagai pelayanan public dituntut untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai kebutuhan yang terus berkembang seiring dengan tuntutan pelayanan prima. Upaya memberikan pelayanan prima tentunya dibutuhkan pegawai yang berkompentensi tinggi, memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup sehingga mampu menjawab tuntutan organisasi di masa yang akan datang.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten pamekasan, bahwa kinerja pegawai di instansi tersebut belum maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, diduga karena faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kurang sesuai dengan harapan pegawai, faktor lainnya yaitu disiplin kerja belum diterapkan secara optimal serta kurangnya kepedulian antar individu untuk membantu sesama rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga berdampak pada kinerja yang telah ditargetkan yang tidak selesai tepat waktu.

Termotivasi dari fenomena yang ada, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten pamekasan”. Diharapkan penelitian ini akan memberikan nilai tambah bagi kemajuan dunia penelitian, serta menghasilkan model penelitian baru yang memberikan manfaat untuk bagi pengembangan ilmu.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2013 :71) istilah kinerja, secara etimologi, kinerja berasal dari kata *job performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan secara langsung.

Menurut Iksan dan Muhammad (2015:121) mengemukakan kinerja merupakan usaha untuk mencapai suatu prestasi oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negative suatu kebijakan operasional yang diambil. Informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Hasibuan (2016:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Prawirosentono (2016:82) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut-paut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (*leader*). Pemimpin (*leader* = *head*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal (Hasibuan, 2016:169).

Kepemimpinan merupakan salah satu isu sentral dalam organisasi dan manajemen, dan telah dikaji secara meluas dalam beragam perspektif Mitsberg (dalam Davis dan Newstrom, 2011:151) mengatakan bahwa peran kepemimpinan merupakan peran yang

paling penting dari semua peran yang ada dalam organisasi. Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur (Davis dan Newstrom, 2011:152). Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan akan berjalan tidak efektif sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan.

Kepemimpinan di definisikan oleh Yukl (2012:132) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi orang lain agar mampu berkontribusi dalam peningkatan efisiensi dan keberhasilan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata "disiplin" berasal dari kata Latin "diciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut pendapat Handoko (2011:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Nitisemito (2014:199) menyatakan masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2012:104) memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh organisasi. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) seringkali diartikan sebagai perilaku-perilaku dari para pekerja yang melebihi yang disyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/*reward* yang resmi/formal, dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi (Organ, 2012:77). *Organizational citizenship behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur ditempat kerja. Perilaku ini menggambarkan “nilai tambah pegawai” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe, 2015:23).

Organ, (2012:127), mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ juga mencatat bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ditemukan sebagai alternative penjelasan pada hipotesa “kepuasan berdasarkan *performance*”. Organ menyatakan bahwa definisi ini tidak didukung penjelasan yang cukup “peran pekerjaan” bagi

seseorang adalah tergantung dari harapan dan komunikasi dengan pengirim tersebut.

Berdasarkan definisi mengenai *Organizational Citizenship Behavior* di atas dapat ditarik beberapa pokok-pokok pikiran penting, yaitu :

- a. OCB merupakan perilaku atau tindakan bebas, sukarela, dan bukan tindakan yang terpaksa, tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi).
- b. OCB merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal.
- c. OCB tidak berkaitan secara langsung atau tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal.

Berdasarkan berbagai pengertian dan pokok pikiran mengenai OCB yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah kontribusi pegawai “di atas dan lebih dari” deskripsi pekerjaan formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem *reward* namun memberikan kontribusi yang lebih bagi keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 62 orang.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dilengkapi dengan metode deskriptif. Metode tersebut sebagai metode kuantitatif deskriptif. Menurut Nawawi, (2013:64), metode kuantitatif deskriptif yaitu metode-metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat

actual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka untuk diambil kesimpulan. Pengolahan data tau analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 17,0.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Daftar pertanyaan (kuesioner) dengan menyiapkan lembar pertanyaan yang disebar pada responden yang menjadi sampel penelitian. (2) Dokumentasi yaitu mengadakan pengkajian terhadap dokumen-dokumen dan profil organisasi yang bertujuan untuk melengkapi data primer.

Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan *koefisien alfa cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM).

Identifikasi Variabel

Berdasarkan pada rumusan permasalahan, tujuan penelitian, kajian teoritis, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat disebut juga sebagai *Dependent Variable* dilambangkan dengan simbol Y. Variabel terikat yang dimaksud adalah : kinerja pegawai
2. Variabel Bebas disebut juga sebagai *Independent Variable* yang dilambangkan dengan simbol X. Variabel bebas yang dimaksud tersebut yaitu:
 - a. Gaya Kepemimpinan (X1)

- b. Disiplin Kerja (X2)
- c. *Organizational Citizenship Behavior* (X3)

Definisi Operasional Variabel

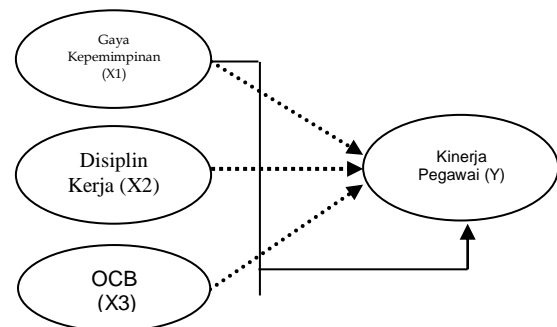
Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan masing-masing variabel yang digunakan pada persamaan struktural yang dibangun peneliti. Hal tersebut secara terperinci dijelaskan pada bahasan berikut ini :

1. Kinerja pegawai (Y)
Adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan lima indikator mengacu pada pendapat Bernardin dan Russel, (2015), yang meliputi :
 1. Memberikan pelayanan selalu mengutamakan mutu.
 2. Memberikan pelayanann secara cepat dan tepat waktu.
 3. Menggunakan fasilitas secara efisien dan seperlunya
 4. Melakukan pekerjaan secara baik walaupun tanpa diawasi.
 5. Menjaga nama baik di lingkungan kerja dan di masyarakat terkait dengan pekerjaan.
2. Gaya Kepemimpinan (X1)
Gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan seorang pemimpin untuk proses mempengaruhi orang-orang dalam hal ini bawahan, dalam suatu organisasi demi pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Robbins (2014), yang meliputi:
 1. Mempunyai kepandaian di atas rata-rata

2. Mempunyai kematangan dan keluasan pandangan sosial
 3. Mampu memotivasi diri sendiri dan bawahan
 4. Mempunyai tingkah laku yang baik
 5. Mampu menjadi panutan
 6. Mampu membangkitkan semangat kerja
 7. Mampu mendorong orang untuk bertanggung jawab.
3. Disiplin Kerja (X2)
- Disiplin kerja pada hakikatnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan-aturan atau tata kelakuan yang seharusnya berlaku dalam lingkungan tertentu.
- Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Syarif (2012), yang meliputi :
1. Masuk kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja
 2. Menggunakan dan memelihara barang-barang kantor dengan sebaik-baiknya
 3. Mentaati peraturan dan perundang-undangan yang berlaku
 4. Memiliki tanggung jawab terhadap tugas
 5. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan
 6. Berpakaian rapi
 7. Bersikap sopan di tempat kerja
 8. Pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang ada
4. *Organizational Citizenship Behavior* (X3)
- Adalah Perilaku individu dalam organisasi yang bersifat sukarela sebagai wujud dari kepuasan yang berdasarkan *performance* dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan *system*

reward yang formal. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* diukur dengan menggunakan enam indikator, masing-masing indikator terdiri dari beberapa item mengacu pada *organizational citizenship behavior* mengacu pada pendapat Morrison, (2016), yang meliputi :

1. Membantu rekan kerja yang lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasional organisasi.
2. Membantu mengerjakan tugas rekan kerja pada saat mereka tidak masuk.
3. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk kepentingan organisasi.
4. Datang segera jika dibutuhkan oleh pimpinan terkait dengan kepentingan organisasi.
5. Membantu unit lain yang memiliki masalah terkait dengan pekerjaan.
6. Tidak membesarkan-besarkan permasalahan terkait dengan pekerjaan di luar proporsinya.



Gambar 2.1
Kerangka Konsep Penelitian

HIPOTESIS

H1 : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

- H2** : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.
- H3** : Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil analisis uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.145	2	1.715	90.819	.003 [*]
	Residual	1.133	60	.019		
	Total	6.278	62			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Nilai F hitung adalah sebesar 90.819 dengan nilai signifikansi sebesar 0,03 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan OCB secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Tabel 2
Hasil analisis uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.318	.004
	Gaya kepemimpinan	4.365	.000
	Disiplin kerja	3.324	.002
	OCB	1.343	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan "gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan OCB secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan OCB (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik gaya kepemimpinan, disiplin kerja an OCByang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan OCB (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, yang dibuktikan dengan nilai F hitung dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Demikian pula disiplin kerja (X2) dan OCB (X3) signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan OCB, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan OCB secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0,905. Koefisien tersebut

menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 90,5%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 90,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan OCB. Sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan OCB terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.
2. Adanya pengaruh yang signifikan dan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan; adanya pengaruh yang signifikan dan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan; dan adanya pengaruh yang signifikan dan secara parsial OCB terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.
3. Berdasarkan hasil uji t tersebut, diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

DAFTAR PUSTAKA

A.Dale Timple 2017. *The Art And Scien of Business Managemen Leadership*. Jakarta: PT. Elex Media Kompotindo Gramedia.

Adam, I Indrawijaya. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Agesindo.

Ahyari, Agus, 2014, *Manajemen Produksi; Pengendalian Produksi*, edisi empat, buku dua, BPFE, Yogyakarta.

Aldag, R. dan Reschke, W. 2015. *Employee Value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness.

Alimuddin. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada.

Alex, S, Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Galia.

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

As'ad, Mohammad. 2012. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia:Psikologi*.Yogyakarta: Liberty

Bernardin, H. John dan Russel J.E.A. 2015,*Human Resources Management, Second Edition*, McGraw-Hill Inc, Singapore.

Bilson, Simamora. 2016. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Byars, Llyod dan Rue, Leslie. 2016. *Human Resources Managemen*. New York: The McGraw-Hill Companies

Davis, Keith dan John Newstrom. 2011. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

De Cenzo, David A., Stephen P. Robbins. 2015. *Human Resource Management, Concept and Practices*, Jhon Wiley and Sons, Inc, Fourth Edition, USA.

Elfina, Debora dan Nina, Ali. 2013. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap*

- Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Makara: Sosial Humaniora.
- Fisher M, J King dan G Tauge. 2014. Development Of a Self-Directed Learning Readiness Scale For Nursing Education. NET. 21.
- Gibson, James. (2013), Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes dan Mejia., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gouzali, Saydam. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2012. Behavior in Organizations (Understanding and managing the Human Side of Work). Eight edition. Prentice Hall.
- Hadari, Nawawi, H. Murni Martini. 2013. Penelitian Terapan. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Handoko, T, Hani. 2011. Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu. S. P. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2013. Manajemen Personalita. Yogyakarta: BPFE.
- Iksan dan Muhammad.2015. Akuntansi Keperilakuan. Jakarta: Salemba Empat
- Jazuli, Akhmad. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pedagangan Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten Karanganyar. Tesis
- Listriany, Windi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Anggota Polres Bojonegoro. Tesis
- Organ, Dennis, W., Podsakof, Philip M., MacKenzie, B.S. 2012. Organizational Citizenship Behavior. USA: Sage Publications
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Pokok-pokok Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Pounder, James S. 2014. New Leadership and University Organization Effectiveness: Exploring the Relationship, Leadership & Organization Development Journal, 14/10.
- Pratama, Adillah. 2016. Peran Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Pamekasan. Tesis
- Mangkunegara, Prabu A. (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marrison, M.A. 2016. Media Penyiaran. Jakarta: Ramdina Prakarsa.
- Martono, Nanang. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Marzuki, Sukarno. 2013. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer: Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur. Program Pascasarjana Magister Manajemen Iniversitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L, dan John H, Jackson, (2017). Human Resource Management .Nice Edition. South-Western College Publishing, Cicinnati, Ohio.
- Mejia, Luis R. Gomez., dkk 2015. Managing Human Resources. New Jersey: Pearsonb Prentice Hall, Fourth Edition.
- Nur, Redha, Affan. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengawasan

- Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Pertanian Jawa Timur di Jombang. Tesis
- Rao, T, V. 2016. *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Schuler dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI Vol 2.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suyadi, Prawirosentono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Syarif. 2012. *Pembelajaran Menulis*. Jakarta: Depdiknas.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Ketentuan Pokok Kepegawaian.
- Van, Dyne, L, Graham J.W. 2012. *Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition Measurement and Validation*. *Academy Management Journal* , 37 (4)
- Wadjni, Fahmi. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan pada Industri Perhotelan Berbintang di Kota Malang dan Batu*. Tesis.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Werther, William B & Keith Davis. 2010. *Humas Resources And Personal Managemen*. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Wijaya, Tony. 2015. *Manajemen Kualitas Jasa*. Jakarta: PT Indeks.
- Yukl, Gary A. 2012. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Alih Bahasa: Udaya Yusuf. Prenhalindo, Jakarta.