

JIRAM

Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol: 1 No 2 Tahun 2023

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: 18-10-2023 | Revisi: - | Diterbitkan: 29-11-2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPERCAYAAN, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUM DESA BERSAMA DI KABUPATEN PEMALANG

Diana Esri Pratiwi Sinaga, Widi Dewi Ruspitasari, Mohammad Bukhori¹Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang²Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang³Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malangdianasinaga@gmail.com, wididewi@asia.ac.id, m.bukhori@asia.ac.id

ABSTRAKSI

Kinerja karyawan adalah salah satu hal penting dalam mencapai BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang. Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui serta menganalisis: (1) pengaruh kepemimpinan atas kinerja karyawan di BUM Desa Bersama Di Kabupaten Pemalang (2) pengaruh kepercayaan atas kinerja karyawan di BUM Desa Bersama Di Kabupaten Pemalang, dan (3) pengaruh organizational citizenship behavior atas kinerja karyawan di BUM Desa Bersama Di Kabupaten Pemalang. Penelitian ini memasukkan 39 responden karyawan pada 6 BUM Desa di Kabupaten Pemalang, menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian ini didapat dari hasil pengisian kuesioner. Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Uji hipotesis secara parsial (uji statistik t) maupun secara simultan (uji statistik F). Alat bantu dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kepercayaan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diantara tiga variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepercayaan, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employee performance is one of the most important things to achieve BUM Desa Bersama in Pemalang Regency. The purpose of this study was to determine and analyze: (1) the influence of leadership on employee performance at BUM Desa Bersama in Pemalang Regency (2) the effect of trust on employee performance at BUM Desa Bersama in Pemalang Regency, and (3) the effect of organizational citizenship behavior on employee performance in BUM Desa Bersama in Pemalang Regency. This study involved 39 respondents who are employees of 6 BUM Desa in Pemalang Regency using a saturated sampling technique. The data in this study were obtained from the results of filling out the questionnaire. The data analysis method used in this research is descriptive analysis method and multiple linear regression. Test the hypothesis partially (t statistical test) or simultaneously (F statistic test). The tool used in this research is SPSS Version 25. The results of the study show that Leadership, Trust and Organizational Citizenship Behavior (OCB) have a significant effect on employee performance. Among the three variables, Organizational Citizenship Behavior (OCB) has the most dominant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Trust, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

I. LATAR BELAKANG PENELITIAN

BUM Desa Bersama adalah Badan Usaha Milik Desa yang manajemen pengelolaannya melibatkan lebih dari satu desa secara bersama-sama. BUM Desa Bersama dijadikan wadah atau Badan Usaha antar desa, dua desa atau lebih, sebagaimana yang tertuang dalam UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa secara tidak langsung akan membuka peluang “pelayanan usaha antar Desa”.

Terbitnya UU Desa No. 6 tahun 2014, mendorong Desa agar dapat membentuk BUM Desa di setiap desa, hal ini, yang menjadi solusi dalam meminimalisir persoalan ekonomi masyarakat desa menuju kesejahteraan masyarakat desa. Kebutuhan warga yakni tentang kesehatan, ekonomi serta pangan menjadi tanggung jawab negara, tentu ini menjadi prioritas yang perlu ditangani oleh pemerintah baik pusat maupun tingkat desa. Persoalan tersebut harus tidak dapat diselesaikan secara sendiri oleh satu desa saja, melainkan perlu adanya kerjasama atau kolaborasi antar desa, harapannya agar peran desa lebih aktif, mudah dan masif dalam mengawal pertumbuhan ekonomi desa.

Seiring berjalannya waktu terbitlah aturan terbaru terkait pendirian BUM Desa/BUM Desa Bersama, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa dengan dasar rnenimbang bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 117 dan pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Badan Usaha Milik Desa.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2021, menjelaskan bahwa tujuan dari pendirian BUM Desa/ BUM Desa Bersama yaitu:

- a. Melakukan kegiatan usaha ekonomi melalui pengelolaan usaha, serta pengembangan investasi dan produktivitas perekonomian, dan potensi desa.
- b. Melakukan kegiatan pelayanan umum melalui penyediaan barang dan/ atau jasa serta pemenuhan kebutuhan umum masyarakat desa, dan mengelola lumbung pangan desa.
- c. Memperoleh keuntungan bagi peningkatan pendapatan asli desa serta mengembangkan sebesar-besarnya manfaat atas sumberdaya ekonomi masyarakat desa.
- d. Mengembangkan ekosistem ekonomi berbasis digital di desa.

BUM Desa/BUM Desa bersama didirikan atas dasar pada pertimbangan:

- a. kebutuhan masyarakat; b. pemecahan masalah bersama; c.kelayakan usaha; d.model bisnis, tata kelola, bentuk organisasi dan jenis usaha, serta pengetahuan dan teknologi; dan e. visi pelestarian, orientasi keberlanjutan, dan misi perlindungan nilai religi, adat istiadat, perilaku sosial, dan kearifan lokal.

Sejak tahun 2018 BUM Desa Bersama ini berdiri pada 14 Kecamatan di Kabupaten Pemalang, namun seiring berjalannya waktu ada 3 BUM Desa dinyatakan tidak aktif karena persoalan diwilayahnya masing-masing, ada yang karena terkendala SDM yang tidak mumpuni dan ada pula yang melakukan kesalahan terkait penyelewengan dana sehingga terpaksa BUM Desa Bersama tersebut harus dinon aktifkan. Data BUM Desa.

Sudah banyak kegiatan usaha yang dilakukan, diantaranya usaha perdagangan, pertanian, rumah makan atau café, pariwisata dan masih banyak lainnya tentunya disesuaikan dengan potensi diwilayah kecamatan masing-masing. Di Kabupaten Pemalang BUM Desa Bersama yang sudah berbadan hukum ada 4 BUM Desa Bersama Di Kabupaten Pemalang yaitu BUM Desa Bersama Taman Sejahtera Kecamatan Taman, BUM Desa Jaya Mandiri Kecamatan Pemalang, BUM Desa Bersama Mitra Usaha Kecamatan Watukumpul dan BUM Desa Bersama Rukun Makmur Kecamatan Ulujami, dan sisanya masih berproses. (Sumber: P3MD Kabupaten Pemalang)

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan BUM Desa Bersama, misalnya kepemimpinan, kepercayaan, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan lain-lain. Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:170).

Peran dari seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawan BUM Desa Bersama. Pemimpin yang bisa menjadi panutan dari bawahannya mampu memotivasi kinerja dari pada karyawannya. Dalam hal ini pemimpin diharapkan memiliki komunikasi yang baik terhadap karyawan sehingga mampu mempengaruhi karyawan agar mau melaksanakan apa yang telah ditugaskan seorang pemimpin kepada karyawannya. Pada BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang sosok yang menjadi pemimpin sangat bervariasi macamnya, ada yang tegas, lembut dan lain sebagainya, semuanya memiliki pola kepemimpinan yang berbeda-beda. Selain bisa memimpin bawahannya, pemimpin BUM Desa Bersama juga harus mampu berkomunikasi dengan pihak luar untuk menunjang perkembangan BUM Desa Bersama tersebut, sehingga BUM Desa Bersama bias berkembang hingga

sekarang. Tetapi ada pula seorang pemimpin yang masih kurang dalam mejalin kerja sama dengan karyawannya. Kurangnya koordinasi pemimpin dengan karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang bergairah karena merasa tidak difungsikan sebagaimana mestinya.

Perlu adanya rasa kepercayaan antar pemimpin dengan bawahannya agar usaha yang dikelola bias berkembang dengan baik. Sangatlah tidak nyaman dalam lingkungan pekerjaan jika antar pemimpin dengan karyawannya tidak bisa terjalin dengan baik. Rasa saling percaya dan saling menguatkan antara karyawan memang sudah ada pada karyawan BUM Desa Bersama Di Kabupaten Pemalang, tapi ada pula yang belum bisa menerapkan sikap saling percaya baik pemimpin dengan karyawan maupun antar sesama karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun dan mengakibatkan BUM Desa Bersama tidak bisa berkembang.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 97) Kepercayaan (trust) adalah ekspektasi atau pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan dan kebijakan serta bertindak secara oportunistik. Dua unsur penting dari definisi kepercayaan adalah bahwa kepercayaan menyiratkan familiaritas dan resiko.

Dalam mendirikan BUM Desa Bersama harus ada kerjasama yang baik antar individu, saling tolong menolong dan kadang harus rela mengerjakan apa yang sebenarnya bukan menjadi tugasnya tersebut. Di awal mendirikan BUM Desa Bersama yang berawal hanya 3 orang saja tentunya antar satu sama lain harus mau memikul tanggungjawab yang sering bukan menjadi tanggung jawabnya. Sebagian besarkaryawan BUM Desa Bersama Di Kabupaten Pemalang sudah terkenal dengan kekompakannya dalam bekerja, saling membantu demi tercapainya tujuan organisasi, tidak pandang bulu baik itu pimpinan ataupun bawahan. Guyup dan kerukunan selalu dijunjung tinggi, inilah yang menarik untuk dikaji lebih dalam. Karyawan yang memiliki organizational citizenship behavior yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya didalam suatu organisasi (Novelia, dkk. 2016).

Organ (2003) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan factor *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Penelitian terdahulu yang saling terkait dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh B. Barlian1 & A.P.Jaelani (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan, sebab prinsip dan rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Perilaku kepemimpinan yang berhubungan dengan perilaku para pemimpin terkait dengan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin. Bagaimana mereka mendelegasikan tugas dan kewenangannya, bagaimana mereka berkomunikasi dengan pegawai, memotivasi pegawainya, serta menjalankan berbagai tugas lainnya yang ada di dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Yona Imanue dkk (2018) juga menemukan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelilitlainnya yang menemukan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Rio Kurniawan, 2021).

Penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kepercayaan terhadap kinerja karyawan, yang dilakukan oleh Untung SW. dan Bangun S (2012) ditemukan dominasi atau pengaruh signifikan dari pengaruh kepercayaan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kepercayaan kepada bawahan hendaknya dilakukan dalam melaksanakan berbagai tugasnya.

Penelitian yang berkaitan dengan organizational citizenship behavior yang telah dilakukan oleh Triana Fitriastuti (2013) menemukan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan oleh Ni Putu Ayu Archita Kumala Devi1 (2016) bahwa organizational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena fakta yang terjadi di lapangan, ada permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Disamping itu, minimnya kinerja karyawan dapat berdampak pada diri karyawan. Artinya ada korelasi dengan aspek-aspek yang saling berhubungan antara satu dengan yang lain, yakni kepemimpinan, kepercayaan dan OCB.

Mendasari kajian empiris dari beberapa penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan dan pengaruh dari berbagai aspek atau factor lain, maka kami terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue (dalam Ticoalu) kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:170) kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah motor penggerak keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain dalam upaya mencapai tujuan bersama. Perilaku dan strategi sebagai hasil ketrampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

2. Kepercayaan

Robbins dan Judge (2008: 97) menyatakan bahwa kepercayaan (trust) adalah ekspektasi atau pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan dan kebijakan serta bertindak secara oportunistik.

Ada dua unsur penting dari definisi kepercayaan adalah bahwa kepercayaan menyiratkan familiaritas dan resiko. Robbins dan Judge (2008: 98) pada dasarnya, kepercayaan memberikan peluang untuk kecewa atau dimanfaatkan orang lain. Kepercayaan bukan sekedar mengambil resiko melainkan juga kesediaan untuk mengambil resiko tersebut. Jadi, ketika mempercayai mempercayai seseorang, berharap ia tidak sedang memanfaatkan kepercayaan yang kita berikan. Kesediaan untuk mengambil resiko bisa terjadi pada semua situasi kepercayaan.

3. Organizational Citizenship Behavior

Organ (2003) mengartikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan system *reward* dan bias meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Kinerja SDM adalah merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) (Mangkunegara, 2013).

4. Kinerja Karyawan

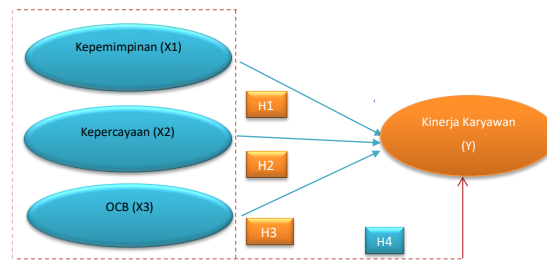
Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) (Mangkunegara, 2013). Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Faustino Cardosa Gomes dalam (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

III. KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

1. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah uraian konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Secara teoritis diperlukan untuk menjelaskan hubungan antara variable independen dan variable dependen. Berdasarkan kerangka konsep di atas, dapat disusun kerangka kerja atau model penelitian dan hipotesis penelitian sebagaimana dapat dilihat pada gambar 3. 2 berikut, di mana kepemimpinan, kepercayaan, dan organizational citizenship behavior sebagai variable independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, seperti yang tampak pada Gambar 3. 1.



Gambar 3. 1: Kerangka Konsep
Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2022)

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang.

H2 : Diduga kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BUM Desa Bersama Di Kabupaten Pemalang.

H3 : Diduga organization citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang.

H4 : Kepemimpinan, Kepercayaan dan Organizational Citizenship Behavior secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini masuk dalam kategori penelitian kuantitatif yang menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepercayaan dan organization citizenship behavior terhadap kinerja. Penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang membutuhkan banyak penggunaan nilai numerik, mulai dari pengumpulan data hingga interpretasi data dan penyajian hasil (Sekaran & Bougie, 2016). Orientasi dalam penelitian kuantitatif ini yaitu untuk menguji hipotesis penelitian. Pendekatan kuantitatif untuk penelitian adalah menguji hipotesis penelitian Anda menggunakan data yang dikumpulkan melalui survey melalui penyebaran kuesioner, dan kemudian melakukan pengolahan data yang sudah diperoleh secara statistik dan dianalisis sesuai dengan fenomena dari data responden.

IV. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepercayaan dan organization citizenship behavior terhadap kinerja. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan banyak penggunaan nilai numerik, mulai dari pengumpulan data hingga interpretasi data dan penyajian hasil (Sekaran & Bougie, 2016).

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang. Sedangkan sampel yang digunakan adalah 6 BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang yang memiliki kualifikasi BUM Desa Bersama yang baik berjumlah 39 karyawan

3. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan. Kuesioner merupakan suatu dokumen yang berisikan pertanyaan pertanyaan dan tipe item lainnya yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang tepat untuk analisis (Sugiyono, 2018).

Pengukuran yang digunakan dalam variabel penelitian menggunakan skala likert yang menggunakan interval penilaian untuk setiap jawaban responden adalah 1 sampai 5.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2 Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	21	53,8%
Perempuan	18	46,2%
Total	39	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasar tabel 5.2 diketahui bahwa BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang yang dijadikan subjek penelitian memiliki 53,8% karyawan laki-laki dan 46,2% karyawan perempuan. BUM Desa Bersama membutuhkan lebih banyak karyawan laki-laki, khususnya untuk bekerja di lapangan. Adapun karyawan perempuan lebih banyak menduduki posisi bagian administratif dan keuangan. Dalam rekrutmen BUM Desa Bersama juga adanya kesetaraan gender, tidak ada perbedaan laki-laki dan perempuan semuanya memiliki kesempatan yang sama.

Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.3 Data Usia Responden

Usia	Jumlah	Prosentase
21 - 30 Tahun	14	35.9%
31 - 40 Tahun	18	46.2%
> 40 Tahun	7	17.9%
Total	39	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas diketahui bahwa *range* usia paling banyak jumlah karyawan berdasarkan usia antara usia 31– 40 yaitu sebesar 46,2 %. Secara keseluruhan usia karyawan pada BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang pada usia produktif. Tenaga kerja yang berasal dari kelompok usia produktif mampu meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan. Tenaga kerja usia produktif biasanya punya kelebihan baik dari segi stamina, fisik, serta tingkat kecerdasan dan kreativitas, mampu menjaga ketelitian dan stamina prima untuk menjalankan pekerjaan.

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.4 Data Tingkat Pendidikan Responden

Usia	Jumlah	Prosentase
SLTA	34	87.2 %
S1	5	12.8%
Total	39	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas, diketahui bahwa sebagian besar, sekitar 87,2 persen, karyawan berpendidikan SLTA. Ini menunjukkan bahwa Bum Desa Bersama di Kabupaten Pemalang memberi kesempatan bagi lulusan SLTA yang memiliki minat dan ketrampilan untuk bisa bersama-sama mengembangkan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang. Adapun yang lulusan S1 rata-rata berada di posisi sekretaris dan bendahara, ada juga yang berada diposisi sebagai kepala unit.

Hasil Uji Instrument Penelitian
Hasil Uji Validitas

Tabel 5.9 Hasil uji validitas

Variabel	Butir Soal	r hitung	r tabel	Ket.
Kepemimpinan (X1)	1	0,950	0,316	Valid
	2	0,913	0,316	Valid
	3	0,913	0,316	Valid
	4	0,849	0,316	Valid
	5	0,858	0,316	Valid
	6	0,856	0,316	Valid
	7	0,842	0,316	Valid
	8	0,350\	0,316	Valid
	9	0,589	0,316	Valid
	10	0,770	0,316	Valid
	11	0,900	0,316	Valid
	12	0,915	0,316	Valid
	13	0,877	0,316	Valid
Kepercayaan(X2)	1	0,786	0,316	Valid
	2	0,359	0,316	Valid
	3	0,459	0,316	Valid
	4	0,783	0,316	Valid
	5	0,712	0,316	Valid
OCB (X3)	1	0,824	0,316	Valid
	2	0,864	0,316	Valid
	3	0,912	0,316	Valid
	4	0,769	0,316	Valid
	5	0,912	0,316	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	1	0,885	0,316	Valid
	2	0,566	0,316	Valid
	3	0,860	0,316	Valid
	4	0,766	0,316	Valid

	5	0,633	0,316	Valid
	6	0,365	0,316	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa pada masing-masing variable seluruh angket valid sehingga seluruh angket variable penelitian dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 5.10 Hasil uji realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standard α	Keterangan
X ₁	0,777	0,6	Reliabel
X ₂	0,744	0,6	Reliabel
X ₃	0,817	0,6	Reliabel
Y	0,769	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan(X₁), Kepercayaan (X₂), OCB (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori cukup, dikarenakan nilai cronbach Alpha setiap variable diatas > 0,60. Sehingga dapat dikatakan semua konseppengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliabel* (handal).

Hasil Uji AsumsiKlasik Uji Normalitas

Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54378838
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.103
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan table diatas menunjukkan hasil uji *One Sample Kolmolgrov Smirnov* nilai *asymp Sig.(2-tailed)* > *level of significance* 5%, yaitusebesar 0,105 (0,187> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi distribusi data persamaan antara pengaruh Kepemimpinan (X₁), Kepercayaan (X₂) dan OCB (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan penelitian ini terdistribusi normal.

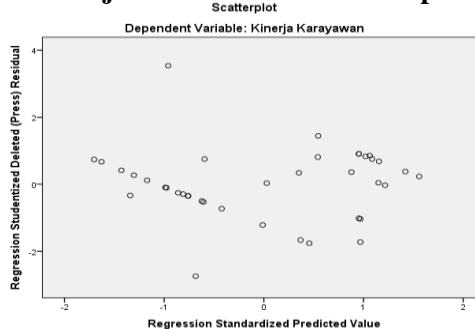
Hasil Uji Multikololnearitas**Tabel 5.11 Hasil uji multikolnearitas**

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.175	2.441		4.169	.000		
	Kepemimpinan	-.118	.044	-.481	-2.656	.012	.376	2.657
	Kepercayaan	.358	.153	.368	2.330	.026	.495	2.019
	Organizational Citizenship Behavior	.675	.136	.804	4.949	.000	.467	2.140

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Hasil output data table diatas menunjukkan bahwa pada variable Kepemimpinan memiliki nilai VIF 2,657 dan nila tolerance 0,376, variable Kepercayaan memiliki nilai VIF 2,019, nilai tolerance 0,495 dan variabel OCB memiliki nilai VIF 2,140 nilai tolerance 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pengaruh variable indpenden terhadap dipeneden tidak mengalami multikolnearitas dengan nilai VIF kurangdari 10 dan nilai tolerance kurangdari 1.Dan dapat disimpulkan bahwa Uji multikolnearitas terpenuhi.

Hasil Uji Heterokedasitas**Gambar 5.1****Hasil Uji HeterokedasitasScatterplott**

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil scaterplots diatas dapat diketahui bahwa titik titik penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas, hingga model regresi yang baik dan ideal terpenuhi.

Hasil AnalisisRegresiBerganda**Tabel 5. 14****Hasil Regresi**

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.175	2.441		4.169
	Kepemimpinan	-.118	.044	-.481	-2.656
	Kepercayaan	.358	.153	.368	2.330
	Organizational Citizenship Behavior	.675	.136	.804	4.949

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan nilai B diatas, maka didapatkan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=10,1750,118X_1+0,358X_2+0,675X_3+e$$

Dari persamaan diatas, hasil yang dapat diterangkan sebagai berikut: 1. $\beta_0 = 10,175$

Angka tersebut menunjukkan Kinerja Karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang akan sebesar 10,175 apabila Kepemimpinan, Kepercayaan dan Organizational Citizenship Behavior samadengan nol. 2. $\beta_1 = -0,118$

Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variable Kepemimpinan. Angka sebesar -0,118 menunjukkan tanda negative berakibat bila Kepemimpinan turun, maka Kinerja Karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang akan mengalami kenaikan sebesar 0,118. Hal ini terkait sentiment-sentimen negative karyawan terhadap pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan lainnya, sehingga Kepemimpinan perlu diperhatikan juga dengan memberikan komentar yang positif. 3. $B_2 = 0,358$ Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variable Kepercayaan. Angka sebesar 0,358 mengindikasikan tanda positif berarti apabila Kepercayaan secara positif maka Kinerja Karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang akan mengalami kenaikan sebesar 0,358. 4. $B_3 = 0,675$

Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variable Organizational Citizenship Behavior. Angka sebesar 0,675 mengindikasikan tanda positif berarti apabila Organizational Citizenship Behavior secara positif maka Kinerja Karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang akan mengalami kenaikan sebesar 0,675.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Signifikan Parsial Uji t

Tabel 5.15
Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.175	2.441		.000
	Kepemimpinan	-.118	.044	-.481	.012
	Kepercayaan	.358	.153	.368	.026
	Organizational Citizenship Behavior	.675	.136	.804	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan

Sumber : Data Primer yang (2022)

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variable Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,656 dan t_{tabel} sebesar 1,687 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,656 > 1,687$) sehingga H_0 **ditolak**, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variable Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial variable Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang **diterima**.

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variable Kepercayaan (X_2) sebesar 2,330 dan t_{tabel} sebesar 1,687 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,330 > 1,687$) sehingga H_0 **ditolak**, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variable Kepercayaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial variable Kepercayaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang **diterima**.

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) sebesar 4,949 dan t_{tabel} sebesar 1,687 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,949 > 1,687$) sehingga H_0 **ditolak**, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang **diterima**.

Hasil Uji F Simultan**Tabel 5.16 Hasil Analisis Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.025	3	39.675	15.333	.000 ^b
	Residual	90.565	35	2.588		
	Total	209.590	38			
a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan						
b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Kepercayaan, Kepemimpinan						

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Dari table diatas dapat diketahui analisis uji F melalui program SPSS versi 25 diperoleh nilai f_{hitung} untuk variabel (X_1), Kepercayaan (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) sebesar 15,333 dengan taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan besarnya f_{tabel} ($n-k-1$) atau ($39-3-1 = 35$) dengan taraf signifikan 5% sebesar 2,874 atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($15,333 > 2,874$) sehingga H_0 **ditolak**, ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variable Kepemimpinan (X_1), Kepercayaan (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variable Kepemimpinan (X_1), Kepercayaan (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang **diterima**.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 5.18
Hasil Analisa Koefisien Determinan (R^2)**

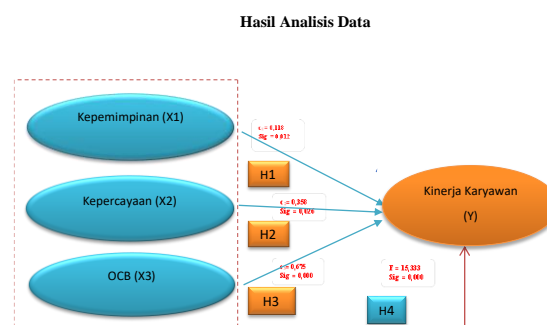
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.531	1.609

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Kepercayaan, Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah(2022)

Dari table diatas hasil perhitungan program SPSS 25 (Regresi, tabel Model summery kolom R Square) ada pengaruh antara Kepemimpinan (X_1), Kepercayaan (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,568 atau 56,8%.

Dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan secara simultan dipengaruhi Kepemimpinan (X_1), Kepercayaan (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) sebesar 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Pembahasan**Hasil Analisis Data****Gambar 5.2**

Dari gambar 5.2 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang dengan besar pengaruh sebesar 0,118. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. bertambah baik kepemimpinan di perusahaan tersebut, maka bertambah tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan B. Barlian & A. P. Jaelani (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan menunjukan arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu sejalan pula dengan Gunawan Yona Imanue dkk (2018), Ni Putu Ayu Archita Kumala Devi (2016) dan Rio Kurniawan (2021) yang membuktikan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepercayaan lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang dengan besar pengaruh sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Oktiani WK dan Fitri L (2021) yang menyatakan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu sejalan pula dengan Siti Hajar dkk (2018), Ummul Chair (2020) dan Siti Hajar dkk (2018) yang menyatakan bahwa kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini diartikan bahwa jika dalam suatu organisasi rasa kepercayaan tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa OCB paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang dibandingkan dengan variabel independen lainnya dengan besar pengaruh sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa OCB merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Anwar dan Budi Santosa (2014) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang. Selain itu sejalan pula dengan B. Barlian & A. P. Jaelani (2020), Gunawan Yona Imanue dkk (2018), Ni Putu Ayu Archita Kumala Devi (2016), Rio Kurniawan (2021) dan Triana Fitriastuti (2013) yang menyatakan pula bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini diartikan bahwa karyawan dengan OCB yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan di perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Kepercayaan berpengaruh lebih positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan merupakan salah satu faktor yang lebih berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Semakin baik kepercayaan di perusahaan tersebut, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang dibandingkan factor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Semakin baik Organizational Citizenship Behavior (OCB) di perusahaan tersebut, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan, Kepercayaan dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan BUM Desa Bersama di Kabupaten Pemalang. Maka ketiga hal tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Budi Santosa. (2014). Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja, Organizaional Citizenship Behavior (OCB) dan Trust In Leader Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Empiris Pada Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember).
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- B. Barlian dan A. P. Jaelani. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Business Management Education / Volume 5, Number 3, December 2020, page. 39-50*.
- Bachtiar. 2011. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Mahasiswa dalam Memilih Politeknik Sawunggali. Aji Purworejo. *Dinamika Sosial Ekonomi* Vol 7 No. 1.
- Bagus Setiawan Ananto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Liku Telaga. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Asia Malang 2019.
- Dedi Gunawan Saputra. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Togamas Semesta Abadi Kota Malang. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang 2020.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanna. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Liku Telaga Gresik. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Asia Malang 2019.
- Harwiki, W. (2016). The Impact Of Servant Leadership On Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) And Employee Performance In Women Cooperatives. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.04.032>.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- <http://eprints.umk.ac.id/13478/3/BAB%20II.pdf>
- Malhotra, G. , Leslie, D. , Ludwig, C. , & Bogacz, R. (2017). *A simple optimality model for time-varying decision boundaries*. *Psychonomic Bulletin & Review*. Manuscript submitted for publication.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Repika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung.
- Ni Putu Ayu Archita Kumala Devi, Desak Ketut Sintaasih. (2016). Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan Transaksional, dan Komitmen Organisasi: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7418-7445*.
- Oktiani Windar Kristianti, Fitri Lukia Stuti. (2021). Pengaruh Kepercayaan Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Dengan Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada

- Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Blora). *Magisma-Jurnal-Ilmiah-Ekonomi-dan-Bisnis-2337-778X*.
- Organ, Dennis W. , et al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Pratama, Yofanda Budi. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Sleman.
- Rio Kurniawan. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* Pada Badan Pengelolapajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS] Vol 1 Nomor 3 November 2021, hal 1-11*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi (Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait)*. Salemba Empat. Sekaran, U. ,& Bougie, R. (2016). *Research methods for business (Seventh Edition)*. Italy: John Wiley & Sons.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy, A. 2008. *Perilaku Organisasi "Organizational Behavior"*. Buku I. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti, & Kuswanto, L. (2015). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Rumah Sakit Immanuel Bandung). *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Siti Hajar, A. Rahman Lubis Dan Permana Honeyta Lubis. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Vol 2, No 1*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triana Fitriastuti. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. [Jurnal Dinamika Manajemen](https://doi.org/10.15294/jdm.v4i2.2753) 4(2) DOI: [10.15294/jdm.v4i2.2753](https://doi.org/10.15294/jdm.v4i2.2753).
- Ummul Chair. (2020). Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Mahasiswa di Universitas Muslim Marros. *Movere Journal Vol 2 No. 2 Juli 2020 Hal 93-102*.
- Untung Sriwidodo dan Bangun Sugito. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 2 No. 1 Desember 2007: 35 – 43*.
- Yona Imanuel, Gunawan; Hartati, C. Sri; Chamariyah, Chamariyah. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Manajerial Bisnis, [S. L.], V. 1, N. 03, Aug. 2018. Issn 2597-503x*.