

Pengaruh Kepemimpinan Gender Terhadap Disiplin Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Syamsir^{1*} dan Gilang Nugraha Pratama²

^{1 2} Universitas Negeri Padang

*Syamsir, e-mail: syamsir@fis.unp.ac.id

Abstract

Studies on work discipline and *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) in government agencies in relation to gender leadership was still relatively rare in the realm of public administration study in Indonesia, including within the BKPSDM agencies in Sungai Penuh City and Kerinci Regency, Jambi Province, even though the study of this aspect was very important in developing knowledge and practice of public administration among employees, including within the BKPSDM agency as a government agency which should prioritize work discipline. This study aimed to identify how much influence gender leadership had on employee work discipline with OCB as an intervening variable at BKPSDM agencies in Sungai Penuh City and Kerinci Regency. This study was conducted using a quantitative approach. The data were collected through questionnaires as well as documentation data support. The data were analyzed using descriptive statistics in the form of frequency, average, percentage, T-Test, and linear regression. The finding of this study indicated that gender leadership had had significant influences on employee work discipline and OCB variables at BKPSDM agencies in Sungai Penuh City and Kerinci Regency.

Keywords: Leadership; gender; OCB; work discipline; government employee

Received October 16, 2024

Revised November 21, 2024

Published December 31, 2024



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

Pendahuluan

Di antara kewajiban Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah menaati ketentuan peraturan perundang-undangan. Salah satu peraturan yang penting untuk dipahami oleh ASN, termasuk PNS, yaitu peraturan disiplin PNS yang mengatur mengenai kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan PP Nomor 94 Tahun 2021, maka setiap PNS harus berusaha memahami peraturan tersebut agar dapat menjadikannya sebagai pedoman dalam melaksanakan disiplin dalam pekerjaannya.

Disiplin dalam pekerjaan sangat penting untuk diterapkan oleh setiap ASN karena akan sangat menentukan kualitas kinerja dan kepuasan masyarakat yang dilayaninya. Namun, dalam kenyataan yang terjadi sampai saat ini khususnya di BKPSDM di Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi, masih ada terjadi pelanggaran terhadap disiplin kerja ASN, termasuk oleh pimpinan institusi yang bersangkutan, terutama pelanggaran terhadap peraturan kepegawaian, seperti penyalahgunaan kewenangan dalam kasus rekrutmen pegawai. Selain itu juga ada indikasi lemahnya (rendahnya) kualitas kepemimpinan dilihat dari perspektif gender pada kedua instansi bersangkutan. Kondisi pada akhirnya juga berdampak pada jeleknya kualitas perilaku OCB dan disiplin kerja pegawai secara keseluruhan.

Hal ini antara lain terungkap dari hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa pegawai senior pada kedua instansi bersangkutan pada 28-29 Desember 2023, yang antara lain

mengindikasikan adanya beberapa permasalahan terkait disiplin kerja, seperti: 1) cukup banyak pegawai memiliki disiplin kerja yang rendah; 2) banyak keluhan pegawai terhadap tipe kepemimpinan kepala badan (kantor), terutama pimpinan yang perempuan; 3) cukup banyak pegawai yang enggan melakukan pekerjaan extra role walaupun hal itu sangat dibutuhkan bagi kemajuan organisasi (kantor), dan lain-lain pelanggaran disiplin kerja.

Fenomena ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai Kepemimpinan Gender dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja dan OCB pada BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. Melalui penelitian ini akan dieksplorasi dan diungkapkan: 1) Bagaimanakah deskripsi disiplin kerja, kepemimpinan gender, dan OCB pegawai pada BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci?; 2) Apakah terdapat perbedaan signifikan dalam hal disiplin kerja, kepemimpinan gender (laki-laki dan perempuan), dan OCB pegawai pada BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci?; 3) Apakah terdapat pengaruh: a) kepemimpinan gender terhadap disiplin kerja dan b) kepemimpinan gender terhadap OCB pegawai, pada BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi?

Urgensi dilakukannya penelitian ini adalah bahwa penelitian tentang disiplin kerja pada instansi public (pemerintahan) dalam kaitannya dengan kepemimpinan dalam perspektif gender belum begitu banyak dilakukan. Penelitian mengenai kepemimpinan gender dan pengaruhnya terhadap OCB dan disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci ini sangat penting dilakukan dalam rangka memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak terkait, terutama kedua instansi bersangkutan, sehubungan dengan upaya peningkatan disiplin kerja, kualitas kepemimpinan dan OCB di kalangan pegawai di kedua instansi bersangkutan.

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dan semi kualitatif. Secara kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Pendekatan kuantitatif diperkuat pula dengan data deskriptif untuk memperoleh gambaran yang utuh serta perbandingan (perbedaan) tentang kondisi disiplin kerja, kepemimpinan gender, dan OCB pegawai pada BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci yang dijadikan objek penelitian ini, serta pengaruh variabel kepemimpinan gender terhadap OCB dan disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci.

Tinjauan Kepustakaan

Secara teoritis disiplin (disiplin kerja) merupakan sikap hormat dan kesadaran seseorang terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi. Sutrisno (2012) berpendapat disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara instansi dan pegawai dalam suatu organisasi. Apabila peraturan atau ketetapan yang ada diabaikan atau sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk, namun apabila pegawai taat pada aturan maka pegawai menggambarkan disiplin kerja yang baik. Kedisiplinan pada hakikatnya bukan hanya merupakan kepatuhan pada norma yang dipaksakan dari luar, melainkan kemampuan mengendalikan diri yang didasarkan pada keinginan untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban di dalam kehidupan (Ahmadi dan Supriyono, 2013).

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya (Jaya, 2016). Nitisemito (2015) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Nitisemito (2015) berpendapat ada dua faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja dalam organisasi, yaitu: 1) Faktor Internal, yang meliputi kepribadian, perilaku, dan semangat kerja; dan 2) Faktor Eksternal, yang meliputi kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sementara menurut Soekanto (2002) faktor-faktor pendukung disiplin kerja pegawai yaitu: ketepatan waktu, sikap hati-hati, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Selanjutnya, menurut Saydam (2005), indikator disiplin kerja dalam

organisasi meliputi: kehadiran, tanggung jawab, sikap, dan norma. Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2012) dan Siswanto (2005) adalah: 1) Tujuan kemampuan, yang diukur dengan tingkat kehadiran, 2) tingkat kewaspadaan, 3) ketaatan pada standar kerja, 4) ketaatan pada peraturan kerja, dan 5) etika kerja.

Selanjutnya, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku yang melampaui persyaratan pekerjaan formal, seperti hal-hal yang dilakukan karyawan secara sukarela untuk membantu kolega mereka dan perusahaan atau organisasi. Istilah OCB pertama kali diciptakan oleh Organ pada tahun 1988, yang mendefinisikan OCB sebagai "Perilaku individu yang diskresioner, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara agregat mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif". Aisyah dan Wartini (2017) mengungkapkan bahwa OCB dapat meningkatkan baik produktivitas rekan kerja dan manajerial. Selanjutnya OCB juga dapat meningkatkan efisiensi organisasi melalui keterkaitannya dengan efisiensi operasi organisasi, kepuasan pelanggan, kinerja keuangan, dan pertumbuhan organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Organ (1988) telah mengembangkan model lima faktor dengan dekonstruksi yang terdiri dari lima dimensi, yaitu: altruisme (altruism), kesopanan (courtesy), kesadaran (conscientiousness), sportifitas (sportmanship) dan kebajikan (civic virtue). Model ini juga diperkuat oleh Law, Wong, dan Chen (2005) dan Organ Podsakof dan MacKenzie (2006). Sementara Van Dyne, Graham, dan Dienesch (1994) memperkenalkan tiga dimensi untuk OCB, yaitu obedience, loyalty, dan participation.

Banyak hal penting dari OCB yang masih belum terkaji secara mendalam, padahal OCB sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Organ et al., 2006). Signifikansi pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi telah mendorong para peneliti untuk mencari berbagai faktor penentu (determinants) terhadap konsep OCB ini dan sebagian besarnya telah teridentifikasi (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000). Sebagian peneliti ini telah menemukan berbagai macam faktor penentu OCB, antara lain adalah variabel sikap; karakteristik individu; dan elemen dalam lingkungan kerja. Organ, et. al (2006) dalam pengertian bidang organisasi menemukan bahwa salah satu faktor terpenting dalam membentuk OCB adalah kepemimpinan dalam organisasi.

Sementara itu, hasil-hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan juga bisa mempengaruhi OCB, seperti hasil-hasil penelitian Susanto, A. et al (2020), Danubrata & Khasanah (2021), Aisyah & Wartini (2016), Armawinda dan Syamsir (2023), Novella dan Syamsir (2022) yang juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh pada OCB. Demikian juga halnya dengan beberapa penelitian lain seperti yang telah dilakukan oleh Rahayu (2017), Pertiwi, Mukhtar, Supriyati (2018), Gunawan (2016), Wijonarko (2021), Aisyah dan Wartini (2017), Susanto, Hadiyati dan Martaleni (2020), Cahyono, Sularso, dan Sumani (2016), Danubrata dan Khasanah (2021), Syamsir dan Jumiati (2021, 2022), dan lain-lain juga menunjukkan adanya hubungan antara variabel integritas (disiplin) dan kepemimpinan terhadap OCB di kalangan pegawai, baik di instansi pemerintah maupun swasta.

Penelitian lain juga banyak yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, seperti penelitian Ichsan, et.al. (2021), Jaya, et.al. (2015), Febriana, et.al. (2021), La Jimu, et.al. (2023), Liyas (2017), Barkhowa, et.al. (2017), Harmita, et.al. (2023), Nazar (2017). Demikian juga, di sisi lain, pembinaan disiplin kerja pegawai juga perlu mempertimbangkan aspek atau variabel lain yang mungkin mempengaruhinya, seperti integritas, religiusitas, kepuasan kerja dan lain sebagainya (Rosmi dan Syamsir[46])(Syamsir dan Ali Embi[47])(Ferial and Syamsir[48]).

Aspek kebaruan dari penelitian ini antara lain terletak pada aspek sasaran (objek) kajian. Penelitian mengenai disiplin kerja dalam kaitannya dengan aspek (variable) kepemimpinan gender dan OCB sebagai objek kajian masih sangat terbatas. Berdasarkan penelusuran tentang topik penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kepemimpinan gender dan OCB, kemudian dilakukan analisis bibliometrik untuk melihat bidang kajian yang akan diteliti dan mengetahui tren penelitian yang pernah diteliti melalui analisis keluaran metadata dari aplikasi Publish of Perish (PoP) dan aplikasi Mendeley ke dalam aplikasi VOSviewer, maka dapat diketahui bahwa kajian tentang disiplin kerja dalam kaitannya dengan aspek (variable) kepemimpinan gender dan OCB di instansi pemerintahan, termasuk di BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci Jambi, masih sangat jarang dilakukan.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan kajian dari berbagai penelitian yang relevan seperti diukemukakan di atas maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Terdapat perbedaan signifikan kepemimpinan gender antara laki-laki dan perempuan, disiplin kerja, dan OCB pegawai pada BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi
- H₂: Kepemimpinan gender (laki-laki dan perempuan) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi
- H₃: Kepemimpinan gender (laki-laki dan perempuan) berpengaruh secara signifikan terhadap OCB pegawai pada BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Pendekatan kuantitatif diperkuat pula dengan data deskriptif untuk memperoleh gambaran yang utuh tentang kepemimpinan gender, OCB, dan disiplin kerja pegawai pada instansi pemerintahan, BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci Jambi, yang dijadikan objek (sasaran) penelitian ini, serta pengaruh variabel kepemimpinan gender tersebut terhadap OCB dan disiplin kerja pegawai pada instansi pemerintahan BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada dalam lingkungan BKPSDM Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci, Jambi yang berjumlah sekitar 113 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 orang yang ditentukan berdasarkan rumus Yamane, dengan tingkat kesalahan presisi sebesar 0,05%..

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui eksplorasi pengumpulan data dengan angket. Untuk menguji kesahihan data dilakukan uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi Pearson. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas digunakan uji cronbach's coefficient alpha. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dalam bentuk frekuensi dan persentase untuk data yang bersifat deskriptif. Sedangkan data primer penelitian ini diolah dengan menggunakan teknik uji T-Test untuk melihat perbedaan kepemimpinan laki-laki dan perempuan, OCB, dan disiplin kerja kedua instansi; test regresi untuk melihat pengaruh kepemimpinan gender laki-laki dan perempuan terhadap disiplin kerja dan OCB pegawai.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tingkat OCB, disiplin kerja, dan kepemimpinan pada BKPSDM Kerinci dan Sungai Penuh

Permasalahan pertama yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah: Bagaimanakah deskripsi (gambaran) kepemimpinan gender (laki-laki dan perempuan), disiplin kerja, dan kualitas OCB di kalangan pegawai pada instansi BKPSDM Kabupaten Kerinci dan BKPSDM Kota Sungai Penuh. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor dari ketiga variabel dalam penelitian ini pada kedua instansi BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh tersebut, terangkum dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Rata-rata Skor Kepemimpinan Gender dan Disiplin Kerja pada Instansi BKPSDM Kabupaten Kerinci dan BKPSDM Kota Sungai Penuh

Variabel	Kabupaten Kerinci			Kota Sungai Penuh		
	Mean	TCR	Kategori	Mean	TCR	Kategori
1. Kepemimpinan	3,14	78,47%	Tinggi	3,15	78,85 %	Tinggi
2. Disiplin Kerja	3,47	86,69%	Tinggi	3,39	84,47%	Tinggi
3. OCB	3,34	83,38%	Tinggi	3,30	82,50%	Tinggi

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dipahami bahwa rata-rata skor kepemimpinan pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan laki-laki tersebut, secara umum termasuk kategori “tinggi” dengan skor mean 3,14 (TCR = 78,47%). Sedangkan rata-rata skor kepemimpinan pada kantor BKPSDM Kota Sungai Penuh, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan perempuan, secara umum juga termasuk kategori “tinggi” dengan skor mean 3,15 (TCR = 78,85%). Sementara dalam aspek disiplin kerja, skor rata-rata pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci secara umum juga termasuk kategori “tinggi” dengan skor mean 3,47 (TCR = 86,69%). Sedangkan rata-rata skor disiplin kerja pada kantor BKPSDM Kota Sungai Penuh secara umum juga termasuk kategori “tinggi” dengan skor mean 3,39 (TCR = 84,47%).

Sementara itu, skor OCB pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci secara umum juga termasuk kategori “tinggi” dan belum terkategori “sangat tinggi” dengan skor mean 3,34 (TCR = 83,38%). Sedangkan rata-rata skor OCB pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Sungai Penuh secara umum juga termasuk kategori “tinggi” dengan skor mean 3,30 (TCR = 82,50%). Permasalahan yang masih terjadi dalam OCB tersebut terdapat hampir pada semua aspek OCB, terutama pada aspek *Altruism*, yang mendapatkan skor lebih rendah dibandingkan aspek lainnya, yaitu: *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy*, dan *Sportmanship*, namun perbedaannya tidaklah begitu signifikan. Selain itu, dilihat dari aspek rata-rata skor, juga masih cukup banyak di antara pegawai yang skor OCBnya berada di bawah rata-rata skor mean yaitu 50,00% untuk pegawai di BKPSDM Kabupaten Kerinci, dan 44,74% untuk pegawai di BKPSDM Kota Sungai Penuh. Hal ini berarti bahwa aspek OCB pada kedua instansi juga masih perlu dibina dan ditingkatkan kualitasnya agar lebih tinggi dan maksimal lagi.

Perbedaan kepemimpinan gender, disiplin kerja, dan OCB pegawai pada BKPSDM Kerinci dan Sungai Penuh

Bila dilihat secara lebih mendalam dan detail perbedaan aspek kepemimpinan, disiplin kerja, dan OCB di antara kedua instansi BKPSDM Kabupaten Kerinci dan BKPSDM Kota Sungai Penuh, maka terlihat perbedaan tersebut secara ringkas sebagaimana tergambar pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Perbedaan antara variable kepemimpinan, disiplin kerja, dan OCB pada BKPSDM Kerinci dan Sungai Penuh

Variabel	Mean	T-Test	Sig.
Kepemimpinan		-0.105	0.917
1. Laki-laki (Kerinci)	3.14		
2. Perempuan (Sungai Penuh)	3.15		
Disiplin Kerja		0.835	0.406
1. BKPSDM Kerinci	3.47		
2. BKPSDM Sungai Penuh	3.39		
OCB		0.344	0.732
1. BKPSDM Kerinci	3.34		
2. BKPSDM Sungai Penuh	3.30		

Berdasarkan Tabel 2 di atas, terlihat bahwa perbedaan aspek kepemimpinan antara Kepala BKPSDM Kabupaten Kerinci (pemimpin laki-laki) dan Kepala BKPSDM Kota Sungai Penuh (pemimpin perempuan) tidaklah signifikan (angka signifikansi perbedaannya 0,917 > 0,05), meskipun rata-rata kepemimpinan laki-laki (Kepala BKPSDM Kabupaten Kerinci) sedikit lebih rendah dibandingkan rata-rata kepemimpinan perempuan (Kepala BKPSDM Kota Sungai Penuh), yaitu 3,14 : 3,15). Sementara itu, dari aspek disiplin kerja dan OCB pegawai, perbedaan kedua aspek tersebut di antara pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci dan pegawai BKPSDM Kota Sungai Penuh juga tidaklah signifikan (angka signifikansi perbedaannya masing-masing adalah 0,406 dan 0,732; kedua-duanya > 0,05), meskipun rata-rata disiplin kerja dan OCB pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci sedikit lebih tinggi dibandingkan rata-rata disiplin kerja dan OCB pegawai BKPSDM Kota Sungai Penuh), yaitu masing-masing 3,47 : 3,39 untuk disiplin kerja dan 3,34 : 3,30 untuk OCB).

Pengaruh kepemimpinan gender terhadap disiplin kerja dan OCB pegawai BKPSDM Kerinci dan Sungai Penuh

Permasalahan berikutnya yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh variabel kepemimpinan (gender) terhadap OCB dan disiplin kerja pegawai pada kedua instansi BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh. Pengaruh variabel kualitas kepemimpinan terhadap OCB dan disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan kajian/survei pendahuluan terhadap beberapa pegawai dan juga didasarkan pada kajian-kajian relevan yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, atau pendapat (teori) dari para pakar (teoretisi) yang ahli di bidangnya. Secara umum, hasil uji *regresi* mengenai pengaruh kepemimpinan tersebut terhadap disiplin kerja dan OCB pegawai tersebut dapat dideskripsikan seperti pada Tabel 3 dan 4.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.479 ^a	.230	.219	.326	1.556

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.219	1	2.219	20.852	.000 ^a
	Residual	7.450	80	.106		
	Total	9.669	81			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Angka R sebesar 0.479 dalam Tabel *Model Summary* menunjukkan bahwa korelasi di antara variabel disiplin kerja dan variabel kepemimpinan adalah *cukup kuat* karena angka tersebut di mendekati angka 0.5. Sedangkan angka R^2 (*R Square*) adalah sebesar 0.230 dan angka *Adjusted R²* sebanyak 0.219. Hal ini berarti bahwa 21,9% variasi dari disiplin ker pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh bisa dijelaskan oleh variable bebas tersebut, yaitu kepemimpinan. Dengan kata lain, terdapat sebanyak 21,9% kontribusi variabel bebas, yaitu kepemimpinan terhadap variabel terikat, disiplin kerja pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

Sedangkan dari uji *Anova* atau F test didapati hasil F dengan df 1/71 sebanyak 20.852 dengan taraf signifikansinya 0.000^a. Artinya adalah bahwa ia boleh dipercayai sampai 99%, bahkan boleh dipercayai hingga 100%. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil daripada 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja pegawai. Artinya adalah bahwa variabel kepemimpinan memang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh yang menjadi sampel penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Kepemimpinan terhadap OCB Pegawai
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.536 ^a	.288	.278	.367	1.482

(Pengaruh Kepemimpinan Gender Terhadap Disiplin Kerja dan *Organisational...*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.536 ^a	.288	.278	.367	1.482

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.811	1	3.811	28.289	.000 ^a
	Residual	9.429	80	.135		
	Total	13.240	81			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: OCB

Angka R sebesar 0.536 dalam Tabel Model Summary menunjukkan bahwa korelasi di antara variabel OCB dan variabel kepemimpinan adalah begitu kuat karena angka tersebut di atas 0.5. Sedangkan angka R² (R Square) adalah sebesar 0.288 dan angka Adjusted R² sebanyak 0.278. Hal ini berarti bahwa 27,8% variasi dari OCB pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh bisa dijelaskan oleh variabel bebas tersebut, yaitu kepemimpinan. Dengan kata lain, terdapat sebanyak 27,8% kontribusi variabel bebas, yaitu kepemimpinan terhadap variabel terikat, OCB pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

Sedangkan dari uji Anova atau F test didapati hasil F dengan df 1/71 sebanyak 28.289 dengan taraf signifikansinya 0.000a. Artinya adalah bahwa ia boleh dipercayai sampai 99%, bahkan boleh dipercayai hingga 100%. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil daripada 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi OCB pegawai. Artinya adalah bahwa variabel kepemimpinan memang berpengaruh terhadap OCB pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh yang menjadi sampel penelitian ini.

Pembahasan

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, hasil penelitian ini antara lain menunjukkan bahwa secara umum rata-rata skor kadar (tingkat) disiplin kerja dan OCB pegawai serta kepemimpinan pada pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh berada pada kategori “tinggi” dan belum berada pada kategori “sangat tinggi”, yaitu hanya berada pada rata-rata skor 3,14 dan 31,15 dalam rentangan skor 1 – 4 (TCR = 78,47% dan 78,84%) untuk variabel kepemimpinan; 3,47 dan 3,39 (TCR = 86,69% dan 84,47%) untuk variabel disiplin kerja; dan 3,34 dan 3,30 (TCR = 83,38% dan 82,50%) untuk variable OCB. Dengan demikian antara lain dapat dipahami bahwa pada dasarnya pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh belum memiliki kadar disiplin kerja, kepemimpinan, dan OCB yang tinggi dan memuaskan atau baik dalam pemberian layanan pada instansi tempat mereka bekerja, tapi belum lagi maksimal dan masih perlu lebih ditingkatkan lagi.

Oleh karena itu, boleh jadi berbagai persoalan yang selama ini terjadi menyangkut disiplin kerja dan OCB pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh salah satunya berasal dari persoalan kepemimpinan karena persentase pengaruhnya cukup tinggi, yaitu 21,9% dan 27,8%. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor atau variabel kemeimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai dan OCB, termasuk OCB di kalangan pegawai instansi pemerintahan. Hasil penelitian ini antara lain senada pendapat Nitisemito (2015) yang berpendapat bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja dalam organisasi, yaitu: 1) Faktor Internal, yang meliputi kepribadian, perilaku, dan semangat kerja; dan 2) Faktor Eksternal, yang meliputi kepuasan

kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sementara menurut Organ, et. al (2006) dalam pengertian bidang organisasi menemukan bahwa salah satu faktor terpenting dalam membentuk OCB adalah kepemimpinan dalam organisasi.

Sementara itu, hasil-hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan juga bisa mempengaruhi OCB, seperti hasil-hasil penelitian Susanto, A. et. al. (2020), Danubrata & Khasanah (2021), Aisyah & Wartini (2016), Armawinda dan Syamsir (2023), Novella dan Syamsir (2022), yang juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh pada OCB. Demikian juga halnya dengan beberapa penelitian lain seperti yang telah dilakukan oleh Rahayu (2017), Pertiwi, Mukhtar, Supriyati (2018), Gunawan (2016), Wijonarko (2021), Aisyah dan Wartini (2017), Susanto, Hadiyati dan Martaleni (2020), Cahyono, Sularso, dan Sumani (2016), Danubrata dan Khasanah (2021), Syamsir dan Jumiati, dan lain-lain juga menunjukkan adanya hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap OCB di kalangan pegawai, baik di instansi pemerintah maupun swasta.

Selanjutnya, penelitian lain juga banyak yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, seperti penelitian Ichsan, et.al. (2021), Jaya, et.al. (2015), Febriana, et.al. (2021), La Jimu, et.al. (2023), Liyas (2017), Barkhowa, et.al. (2017), Harmita, et.al. (2023), Nazar (2017). Demikian juga, di sisi lain, pembinaan disiplin kerja pegawai juga perlu mempertimbangkan aspek atau variabel lain yang mungkin mempengaruhinya, seperti integritas, religiusitas, kepuasan kerja dan lain sebagainya (Rosmi dan Syamsir, 2020; Syamsir dan Ali Embi, 2020; dan Ferial and Syamsir, 2021).

Simpulan dan Saran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan antara lain bahwa kualitas kepemimpinan (gender), disiplin kerja, OCB pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh masih berada pada kategori “tinggi” dan masih perlu ditingkatkan lagi agar menjadi “sangat tinggi. Kurang maksimalnya tingkat disiplin kerja dan OCB di kalangan pegawai diduga berkaitan erat dengan beberapa faktor antara lain faktor kualitas kepemimpinan.

Kualitas kepemimpinan memang berpengaruh terhadap disiplin kerja dan OCB di kalangan pegawai pada pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain, rendahnya disiplin dengan berbagai aspeknya itu besar kemungkinan disebabkan oleh rendahnya kualitas kepemimpinan dan kadar OCB yang mereka miliki dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya maka melalui penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran antara lain:

1. Dalam rangka memperbaiki disiplin kerja di kalangan pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh, perlu dilakukan beberapa upaya nyata antara lain dengan menerapkan metode atau model kombinasi antara reformasi rekrutmen CASN, teknik *mystery shopping*, memperbaiki kualitas kepemimpinan, dan pendekatan keagamaan yang ditopang oleh pendekatan yusridis, psikologis, dan sosial budaya untuk meningkatkan disiplin kerja di kalangan ASN/pegawai dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.
2. Kebijakan rekrutmen ASN/pegawai perlu mempertimbangkan aspek penilaian OCB yang dilaksanakan secara lebih akurat dan bertanggungjawab dalam proses penerimaan calon ASN/pegawai. Artinya, proses rekrutmen calon ASN/pegawai yang selama ini masih diwarnai oleh kolusi, korupsi, dan nepotisme perlu dibenahi dengan melaksanakan sistem dan proses penerimaan yang lebih bertanggungjawab dan mempertimbangkan aspek-aspek tertentu, terutama aspek OCB, sikap mental, dan integritas, yang seharusnya dimiliki oleh seorang calon pegawai publik.
3. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan OCB pegawai di kalangan ASN/pegawai yang selama ini masih terkategori “tinggi” dan belum “sangat tinggi”. Oleh karena itu bagi mereka yang sudah terlanjur menjadi ASN/pegawai perlu pula difikirkan pembinaan disiplin kerja dan OCB mereka agar kinerja dan kualitas pelayanan yang mereka tampilkan dan berikan sebagai pegawai publik semakin berkualitas.

Referensi

- Ahmadi, Abu dan Widodo Supriyono. (2013). Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta. Cet. Ke-3.
- Aisyah, L. N., & Wartini, S. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasional". *Management Analysis Journal*. 5(3), 229–243.
- Aisyah, L. N., & Wartini, S. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasional". *Management Analysis Journal*. 5(3), 229–243.
- Aisyah, L.N., & Wartini, S. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasional". *Management Analysis Journal*. 5(3), 229–243.
- Armawinda, Putri dan Syamsir (2022). "The Influence of Leadership, SelfEfficacy, and Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour of State Civil Apparatus". *Jurnal Administrare*, Vol. 9, Issue 2, July-December 2022
- Barkhowa, Khukaim, Mohammad. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan Karyawan sebagai Karyawan Intervening". *Jurnal Magisma*. Volume 5 Nomor 1.
- Cahyono, B. C., Sularso, R. A., & Sumani, S. (2016). "Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga medis RSUD Kaliwates Kabupaten Jember". *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 12(1).
- Danubrata, M. D., & Khasanah, N. (2021). "Pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Non ASN di BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan DIY Terminal Penumpang Tipe A Kebumen)". *JIMMBA Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(April), 338–353.
- Danubrata, M. D., & Khasanah, N. (2021). "Pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Non ASN di BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan DIY Terminal Penumpang Tipe A Kebumen)". *JIMMBA Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(April), 338–353.
- Febriana, Cintya, Hery Sawiji, dan Tri Murwaningsih. (2021). "Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta". *Jurnal JIKAP*. Volume 5, No. 3. <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/54150>
- Ferial and Syamsir. (2021). "The influence of integrity on employee performance". *Asian Journal of Behavioural Sciences*. Vol. 3, No. 1, 97-104, 2021. <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ajbs>.
- Gunawan, R. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya". *AGORA*, 4(1), 60–66.
- Harmita, Nurbiah Tahir, dan Burhanuddin. (2023). "Pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai PT. PLN (persero)". *JPPM: Journal of Public Policy and Management*. Vol. 4 Nomor 1, Mei, 2022, DOI: <https://doi.org/10.26618/jppm.v4i1.8119>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
-

- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ichsan, Reza Nurul dan Jonner Lumban Gaol. (2021). "Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo". *Jurnal Ilmiah Metadata*. Vol. 3 No. 1 (2021): Januari 2021. <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/62>
- Jaya, E. P. (2016). "Manajemen Disiplin Kerja Anggota Polri Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat". *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*. Vol. 10, No. 1. <https://ejournal.unib.ac.id/manajerpendidikan/article/view/1227>
- Jaya, Kadek Yudi Prawira dan Gst. Ayu Dewi Adnyani. (2015) "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015. ISSN : 2302-8912.
- Kartono, Kartini. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Rajawali.
- La Jimu, Benyamin Buntu, dan Muhamad Ohorela. (2023). "Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Port Numbay Jayapura*. Vol. 15, No 2 (2023). <https://ejurnal.stieportnumbay.ac.id/index.php/jeb/article/view/231>
- Law, S. K., Wong, C., & Chen, X. Z. (2005). The construct of organizational citizenship behavior: Should we analyze after we have conceptualized? In D. L. Turnipseed (Ed.), *Handbook of organizational citizenship behavior*, 47–65, New York: Nova Science Publishers
- Liyas, Jeli Nata. (2017). "Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Pt. Bank Syariah Mandiri". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol 2, No 2 (2017) . <https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/jebi/issue/view/10>.
- Nazar, Alfonso F. (2017). "Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri". *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. Vol. 7, No. 02, Oktober 2017.
- Nitisemito, Alex. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nitisemito, Alex. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Novella, Ikhsani dan Syamsir. (2023). "The Influence of Leadership Style, Career Development and Compensation on Organizational Citizenship Behavior of Civil Servants in The Sub-District City of Payakumbuh". *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, Vol 13, No 1.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). "Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior". *Journal of Applied Psychology*, 74, 157- 64.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). "Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior". *Journal of Applied Psychology*, 74, 157- 64.
- Organ, D.W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Organ, D.W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Organ, D.W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

-
- Organ, D.W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Organ, D.W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara RI Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksanaan PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Pertiwi, R., Mukhtar, M., Supriyati, Y. (2019). "The Influence of ethical leadership, integrity, affective commitment and trust on (OCB) of teachers at State Senior High School at The City of Depok". *Proceedings of the 1st International Conference on Innovation in Education (ICoIE 2018)*: 578-584.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). "Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance". *Journal of Applied Psychology*, 82, 262–270.
- Rahayu, E. S. (2017). "Pengaruh budaya kerja, integritas dan kepercayaan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada dosen Universitas Negeri Jakarta". *Jurnal Ilmiah Econosains Vol. 15 No. 1 Maret 2017 E-ISSN: 2252- 8490*. [http://Doi.Org/10.21009/Econosains.015.1.3,15\(1\)](http://Doi.Org/10.21009/Econosains.015.1.3,15(1)).
- Rosmi and Syamsir. (2020). "the important of integrity values as corruption prevention measures". *TEST Engineering and Management Journal*. Vol. 83 (March-April 2020).
- Saydam, Gouzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Saydam, Gouzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siswanto, Bejo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. (2002). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Susanto, A., Hadiyati, E., & Martaleni. (2020). "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi Employee Engagement Pada KPP Pratama Malang Selatan". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 21(3), 94–109.
- Susanto, A., Hadiyati, E., & Martaleni. (2020). "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi Employee Engagement Pada KPP Pratama Malang Selatan". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 21(3), 94–109.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Syamsir and Ali Embi. (2020). "Integrity development through PSM for corruption prevention among public servant". *International Journal of Psychosocial Rehabilitation (IJPR)*. Vol. 24 (8), 1437 – 1448.
- Syamsir dan Jumiati. (2021). "Model pembinaan integritas pegawai pada beberapa instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat". *Laporan Penelitian (Tahun 1)*. Univ. Negeri Padang: LP2M.
- Syamsir dan Jumiati. (2022). "Model pembinaan integritas pegawai pada beberapa instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat". *Laporan Penelitian (Tahun 2)*. Univ. Negeri Padang: LP2M.
-

- VanDyne, L., Graham, J.W., & Dienesch, R.M. (1994). "Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, operationalization, and validation". *Academy of Management Journal*, 37, 765-802.
- Wijonarko, G. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Menuju Peningkatan Kinerja Karyawan". *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(2): 478-487.

Acknowledgment

Penelitian ini dilaksanakan atas dukungan dana dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Republik Indonesia melalui Skim Penelitian Tesis Magister (PTM). Penghargaan yang setinggi-tingginya disampaikan kepada pihak sponsor dana dan semua pihak yang telah berkontribusi secara maksimal dalam memfasilitasi terselenggaranya dan terselesaikannya penelitian ini dengan baik. Semoga semua bantuan dan dukungan yang diberikan mendapatkan ganjaran yang berlipat ganda dari Tuhan yang maha kuasa.