

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PDAM**

KABUPATEN KEDIRI

SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna

memperoleh gelar sarjana ekonomi

pada program studi manajemen



OLEH :

NIKE ANA ROSALINDA

NPM : 18.1.02.02.0165

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2022

Skripsi Oleh :

NIKE ANA ROSALINDA

18.1.02.02.0165

Judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PDAM
KABUPATEN KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

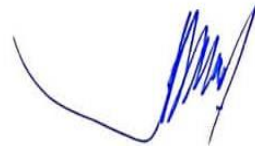
Tanggal : 15 Juli 2022

Dosen Pembimbing 1



Dr. Subagyo, M.M
NIDN.0717066601

Dosen Pembimbing 2



Sigit Wisnu Setya B., M.M
NIDN.0720108202

Skripsi oleh:

NIKE ANA ROSALINDA
NPM: 18.1.02.02.0165

Judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PDAM**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 21 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr.Subagyo, M.M.
2. Penguji I : Zulistiani, S. Pd., M.M.
3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya Birawa, S.E.



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Nike Ana Rosalinda
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri / 21 April 2000
NPM : 18.1.02.02.0165
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,
Yang Menyatakan

NIKE ANA ROSALINDA
NPM: 18.1.02.02.0165

MOTTO:

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.

(Ridwan Kamil)

Kupersembahkan untuk:

Kedua orang tua saya dan teman teman seperjuangan saya (Bismilah Sukses)
atas dukungan dan memberi semangat yang tak terhingga untuk
menyelesaikan tugas akhir ini.

ABSTRAK

Nike Ana Rosalinda : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PDAM Kabupaten Kediri”, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB (*Organization Citizenship Behaviour*) terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan merupakan jenis penelitian kausalitas. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap di PDAM Kabupaten Kediri sebanyak 98 orang. Sampel ditentukan 40 orang dari jumlah populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PDAM Kabupaten Kediri”**

Penyusunan skripsi ini merupakan bagian rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Dr. Subagyo, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Sigit Wisnu Setya B., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini

6. Orang tua yang telah memberikan semangat, dukungan dan dorongan selama penyusunan skripsi
7. Pimpinan PDAM Kabupaten Kediri, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PDAM Kabupaten Kediri yang bersedia membantu, memberikan pengarahannya serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.
9. Teman-teman saya yang telah berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan penelitian serta selalu memberikan semangat dan motivasi
10. Semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan penelitian ini sehingga dapat selesai secara tepat waktu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan. Disertai harapan semoga skripsi ini mempunyai manfaat bagi kita semua.

Kediri, 21 Juli 2022

NIKE ANA ROSALINDA
NPM:18.1.02.02.02165

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian teori.....	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
2. Gaya Kepemimpinan	14
3. Lingkungan Kerja.....	17
4. Organization Citizenship Behaviour (OCB)	19
B. Kajian penelitian terdahulu	23
C. Kerangka berfikir	24
1. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	24
2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	25

3. Hubungan Organization Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Karyawan	25
D. Kerangka Konseptual	26
E. Hipotesis.....	28
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian	29
1. Identifikasi Variabel Penelitian	29
2. Definisi Operasional Variabel	30
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	32
1. Pendekatan Penelitian.....	32
2. Teknik Penelitian.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
1. Tempat.....	32
2. Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Sampel	33
3. Teknik Sampling	34
E. Instrumen Penelitian.....	34
1. Pengembangan Instrumen	34
2. Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	36
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
1. Sumber Data	39
2. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data.....	41
1. Uji Asumsi Klasik	41
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	44
4. Uji Hipotesis.....	45
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Penelitian	47
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	47

2.	Gambaran Umum Subjek Penelitian	50
B.	Deskripsi Data Variabel	52
1.	Deskripsi Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)	52
2.	Deskripsi Variabel Bebas	53
C.	Hasil Analisis Data.....	57
1.	Pengujian Asumsi Klasik	57
2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
3.	Pengujian Hipotesis	62
4.	Koefisien Determinasi	65
D.	Pembahasan.....	66
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	66
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	67
3.	Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	68
4.	Variabel Pelatihan Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	69
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN		
A.	Kesimpulan	71
B.	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA		
		74
LAMPIRAN.....		
		77

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Pedoman Pemberian Skor.....	35
Tabel 3. 2 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	36
Tabel 3. 3 Uji Validitas	37
Tabel 3. 4 Hasil Uji Realibilitas	39
Tabel 3. 5 Hipotesis.....	43
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel 4. 2 Tingkat Usia Responden.....	51
Tabel 4. 3 Lama Bekerja Responden	51
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinanriabel Gaya Kepemimpinan	53
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Variabel Organizational Citizenship Behavior (Ocb).....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Autokorelasi	59
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji T (Parsial)	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji F (Simultan).....	64
Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Kediri.	49
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot	57
Gambar 4. 3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Gambar 4. 4 Grafik Scatterplots.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner 1.....	78
Lampiran 2 X1	80
Lampiran 3 X2	82
Lampiran 4 X3	83
Lampiran 5 Y	84
Lampiran 6 Uji Validitas X1	85
Lampiran 7 Uji Reliabilitas	85
Lampiran 8 Uji Validitas X2.....	86
Lampiran 9 Uji Reliabilitas X1	86
Lampiran 10 Uji Validitas X3.....	87
Lampiran 11 Uji Reliabilitas X3	87
Lampiran 12 Uji Validitas Y.....	88
Lampiran 13 Uji Reliabilitas Y	88
Lampiran 14 Uji Koefisien Determinasi	89
Lampiran 15 Uji F.....	89
Lampiran 16 Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Dan Uji Multikorelitas	89
Lampiran 17 Uji Normalitas	90
Lampiran 18 Uji Distribusi Frekuensi.....	91
Lampiran 19 Surat Keterangan Penelitian	99
lampiran 20 Berita Acara Bimbingan Skripsi	100
Lampiran 21 Dokumentasi	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi menyebabkan persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsif agar dapat terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang harus diperbaiki meliputi berbagai macam aspek, khususnya pada kinerja karyawan, kinerja karyawan di Indonesia masih tergolong dibawah rata-rata dibandingkan Negara lain dilingkup ASEAN. Karyawan Indonesia kalah dengan Negara Negara tetangga seperti Filipina, Singapore, Thailand, dan Vietnam. Menurut hasil penelitian mengenai kinerja karyawan sector industry yang dilakukan PTEP-LIPI tahun 2017 turunya kinerja karyawan dipengaruhi banyak factor seperti gaya kepemimpinan status kerja, system upah dan hubungan social yang mendukung. Tanpa adanya kinerja yang baik dari sumber daya manusia di perusahaan, sangat sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Dengan semakin pesatnya ilmu dan teknologi serta datangnya era bebas sekarang ini, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Fahmi, 2016) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kinerja adalah hasil

kerja dan perilaku yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan dalam suatu periode tertentu. Apabila kinerja karyawan itu tinggi maka produktivitasnya akan meningkat, dan dampaknya itu meningkat pula kinerja perusahaan.

Salah satu indikator untuk menilai tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat bagaimanacara kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya juga menentukan sasaran yang dicapai baik secara individu maupun organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut (Suryana, 2016)“ Kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”. Cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif, setiap orang bisa berbeda dalam melakukannya tergantung pada karakteristik gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Kunci keberhasilan seorang pimpinan dalam suatu organisasi terletak pada pimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya. Oleh karena itu pemilihan pimpinan dalam perusahaan perlu dilakukan dengan baik, karena setiap pimpinan yang dipilih mempunyai lingkungan kerja yang berbeda, maka gaya kepemimpinannya terhadap karyawan akan berbeda. Penelitian (Jamaludin,

2017) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja tentunya berkaitan juga dengan kinerja pegawai, dengan kondisi yang ada di sekitar perusahaan yang berkaitan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ada di sekitar kita maka hasil kerja yang dilakukan juga tentunya akan membuahkan hasil yang baik. Menurut (Putra *et al.*, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sebaliknya, ketika dalam lingkungan kerja saja pegawai atau orang-orang yang ada didalamnya merasa tidak nyaman, pasti akan membuahkan hasil kerja yang tidak baik pula. Penelitian (Nabawi, 2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku pegawai yang bersedia bekerja melebihi persyaratan yang ditetapkan, walaupun mengetahui tidak akan menerima kompensasi atas kesediaan tersebut. OCB berkontribusi pada terciptanya lingkungan psikologis yang positif, konstruktif, dan kohesivitas hubungan sosial dalam organisasi (Meilina, 2017). Dalam organisasi pegawai diharapkan memiliki keseimbangan kinerja *in-role* dan kinerja *extra-role*. Dengan kata lain pegawai harusnya tidak berlebihan melakukan kinerja *extra-role* tetapi juga tidak hanya fokus dengan kinerja *in-role*. Perilaku OCB (*extra role*) yang berlebihan juga kurang baik bagi kinerja pegawai. Jangan sampai adanya

OCB justru mengesampingkan tugas individu, seharusnya adanya OCB harus meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian dari (Lestari, Kholifatul dan Ghaby, 2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang bagus sangat dibutuhkan organisasi tidak terkecuali pada PDAM Kabupatn Kediri. Berdasarkan observasi di PDAM gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan ocb mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan kinerja karyawan sendiri sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan yang kurangnya komunikasi dengan karyawan. Selanjutnya lingkungan kerja diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri. Kurangnya hubungan dengan rekan kerja dan suasana kerja yang akan berpengaruh kinerja karyawan, hal ini akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri, selanjutnya dengan ocb memiliki beberapa masalah terhadap perilaku karyawan yaitu tidak semua karyawan menjaga kenyamanan kerja bagi karyawan lain.

Penelitian ini akan dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri (PDAM) yang merupakan Perusahaan Daerah yang mengembangkan usaha di bidang pelayanan air bersih yang memenuhi syarat kesehatan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu PDAM Kabupaten Kediri dalam melakukan kegiatannya berharap dapat melaksanakan produktivitasnya secara efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. PDAM Kabupaten Kediri memiliki

pegawai yang tidak sedikit dengan jumlah sekitar 98 karyawan, sehingga kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Kediri cukup penting untuk diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan OCB (*Organization Citizenship Behaviour*) terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri”.

B. Identifikasi Masalah

Bedasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan.
2. Gaya komunikasi pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja yang tidak kondusif berpengaruh pada kinerja karyawan.
4. OCB yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Bedasarkan indentifikasi di atas, maka dapat ditulis batasan masalah sebagai berikut :

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ditinjau dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB.
2. Subjek yang diteliti adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Kediri.

D. Rumusan Masalah

Bedasarkan identifikasi latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri secara parsial ?
2. Adakah pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri secara parsial ?
3. Adakah pengaruh signifikan OCB (*Organization Citizenship Behaviour*) terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri secara parsial ?
4. Adakah pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan OCB (*Organization Citizenship Behaviour*) terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Kediri secara simultan ?

E. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Kediri secara parsial.
2. Pengaruh signifikan lingkungan kerja di perusahaan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Kediri secara parsial.
3. Pengaruh signifikan OCB (*Organization Citizenship Behaviour*) terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Kediri secara parsial.

4. Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB (*Organization Citizenship Behaviour*) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri secara parsial.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat ini dapat dijadikan sebagai saran informasi yang berguna untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Untuk hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Bagi peneliti

Untuk menambah kegiatan dan wawasan tentang pengetahuan dan lebih memahami kepemimpinan, lingkungan kerja, dan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Untuk bahan masukan tambahan bagi perusahaan yang berkepentingan di dalam perusahaan untuk menetapkan kebijakan yang dilakukan perusahaan.

3. Bagi pengembang ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian berikutnya yang lebih detail terutama dalam kepemimpinan, lingkungan kerja, dan perilaku karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, dengan adanya penilaian kinerja ini karyawan bias mendapat perhatian dari atasan disamping itu akan menambah semangat kinerja karyawan.

Menurut (Nur'aini, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Disamping itu, kinerja tidak hanya segala sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan, akan tetapi juga yang tidak dikerjakan oleh

karyawan. Dengan kata lain, kinerja adalah tugas yang ditetapkan oleh perusahaan atau atasan dengan hasil akhir yang diberikan oleh karyawan. Sehingga didapat kesimpulan mengenai kinerja itu sendiri, apakah kinerjanya baik atukah buruk dan apakah seorang karyawan dapat meningkatkan kemajuan karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Parwoto, Hartono dan Istiqomah, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

c. Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan

Tujuan penilain kinerja menurut Kasmir (2017), antara lain :

1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk melakukan penilaian terhadap kinerja, maka akan diketahui kelamahan setiap pegawai dengan sistem tertentu. Sehingga untuk pegawai yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik akan dilakukan pembinaan.

2) Kesempatan kerja adil

Dengan adanya penilaian kinerja bagi seluruh pegawai maka kesempatan
kesempatan
untuk berprestasi sebaik mungkin dapat diperoleh. Membuktikan tidak ada perbedaan antara sesama rekan pegawai dalam satu organisasi.

3) Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai

Setiap pegawai memiliki acara tersendiri berkomunikasi dengan pimpinan dan komunikasi akan efektif jika sudah diketahui gaya komunikasi yang dibutuhkan.

4) Budaya kerja

Dengan penilaian kinerja maka akan tercipta budaya kerja yang menghargai kualitas kerja. Pegawai tidak bisa bekerja seenaknya akan tetapi harus meningkatkan kinerjanya.

5) Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi pegawai, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan sanksi atas kinerja pegawai yang menurun. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi kesalahan dalam bekerja dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa mendatang.

d. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Prawirosentono,2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

e. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan suatu teknik atau alat ukur yang tepat agar sesuai dengan kondisi, untuk meminimalkan suatu hal negatif bagi pekerja. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan dimensi dan beberapa indikator yang akan di jelaskan lebih rinci (Muhammad, 2018), sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja dengan indikator antara lain :
 - a) Kuantitas hasil kerja
 - b) Kualitas kinerja
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja indikatornya antara lain :
 - a) Disiplin kerja
 - b) Inisiatif
- 3) Sifat pribadi indikatornya antara lain :
 - a) Kejujuran
 - b) Mudah bersosialisasi

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi menurut pendapat (Sutikno, 2016).

Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam 4 bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menurut (Wahyudi, 2017), Dari beberapa pengertian tersebut dapat di simpulkan kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

b. Jenis Gaya Kepemimpinan

Dari berbagai literatur dalam dan luar negeri yang diperoleh ada banyak gaya kepemimpinan, ada lima gaya kepemimpinan menurut Fahmi(2013) seperti berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratisasi dan *Dictatorial*

Gaya kepemimpinan otokratisasi disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan para pegawai yang harus melaksanakannya atau pegawai yang dipengaruhi keputusan tersebut. Pemimpin menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan mengharapkan mereka mematuhi. Gaya kepemimpinan ini berdasarkan terhadap kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

2) Gaya Kepemimpinan Militeralistis

Gaya kepemimpinan ini banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atas kebawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.

3) Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau seorang ibu yang penuh kasih.

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez faire*

Gaya kepemimpinan ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri akan semua pekerjaan dan bertanggung jawab dilakukan oleh bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi.

5) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Orang yang mengatur

pendekatan ini melibatkan para pegawai yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin. Tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang paling populer atau disukai tidak selalumerupakan keputusan terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai daripada keputusan yang tepat. Gaya ini juga dapat mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang diharapkan.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Muhammad (2018) gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator, antara lain :

- 1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Menyusun bagian kerja
 - b) Hubungan kerja
 - c) Tujuan
- 2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Kepercayaan
 - b) Pengambilan gagasan
 - c) Tingkat kepedulian

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Prasetya dan Fariz, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja adalah segala suatu keadaan fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya.

b. Macam-macam Lingkungan Kerja

Menurut (Prihantoro, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1) Lingkungan kerja Internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi SAR tugas yang di bebaskan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

2) Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah menurut Wursanto segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2017) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu

- 1) Bangunan tempat kerja..
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2016) yaitu sebagai berikut

- 1) Suana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruh pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekankerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Organization Citizenship Behaviour (OCB)

a. Definisi *Organizational Citizenship Behaviour*

Sebuah perusahaan modern membutuhkan karyawan yang memiliki integritas dan komitmen dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mendongkrak produktifitas perusahaan itu sendiri. Selain *skill* individu, perusahaan modern juga sangat membutuhkan karyawan yang memiliki mobilitas atau inisiatif yang tinggi dalam mengemban tugas ekstra secara individual maupun organizational. Inisiatif karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja organisasi dengan mengerjakan tugas tugas ekstra ataupun membantu produktifitas anggota organisasi lainnya inilah yang dikenal dengan istilah Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Menurut Aldag dan Resckhe dalam Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku ini menjadi nilai tambah bagi individu tersebut yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku positif, konstruktif dan bermakna membantu untuk menunjang produktifitas

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

Menurut (Wirawan, Suardhika dan Agung, 2021) fakkor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain :

- 1) Kepribadian
- 2) Budaya organisasi
- 3) Iklim organisasi
- 4) Kepuasan kerja

- 5) Komitmen organisasi
- 6) Kepemimpinan transformasional atau servant leadership
- 7) Tanggung jawab sosial
- 8) Umur
- 9) Keterlibatan kerja

c. Indikator *Organizational Citizenship Behaviour*

Aldag dan Resckhe dalam (Darto, 2014) mengemukakan skala untuk mengukur OCB dikenal dengan Skala Morison. Skala ini merupakan salah satu dari beberapa skala pengukuran OCB yang telah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik.

Menurut (Muzayadah, Meilina dan Muslih, 2020) untuk mengukur kelima dimensi OCB dalam Skala Morison adalah sebagai berikut :

1. Dimensi Altruism (perilaku membantu pegawai lain) :
 - a. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat
 - b. Membantu rekan yang pekerjaannya overload atau berlebih
 - c. Membantu proses orientasi pegawai baru tanpa diminta
 - d. Membantu mengerjakan tugas rekan yang tidak masuk
 - e. Meluangkan waktu membantu rekan yang mengalami permasalahan pekerjaan
 - f. Menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta
 - g. Membantu rekan di luar departemen/bagian ketika mengalami permasalahan
 - h. Membantu pelanggan atau tamu yang membutuhkan bantuan

2. Dimensi *Conscientiousness* (perilaku melebihi prasyarat minimal)
 - a. Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai
 - b. Tepat waktu setiap hari tidak peduli musim ataupun lalu lintas dan sebagainya
 - c. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon
 - d. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan
 - e. Datang segera jika dibutuhkan
 - f. Tidak mengambil kelebihan waktu cuti, walaupun memiliki ekstra enam hari
3. Dimensi *Sportmanship* (pantang membuat isu yang merusak)
 - a. Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi
 - b. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu
 - c. Tidak membesar-besarkan permasalahan diluar proporsinya
4. Dimensi *Civic Virtue* (keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi)
 - a. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu kemajuan organisasi
 - b. Menghadiri pertemuan-pertemuan yang penting bagi organisasi
 - c. Membantu mengatur kebersamaan antar bagian atau departemen

5. Dimensi *Courtesy* (meringankan masalah-masalah berkaitan pekerjaan orang lain dengan menguasai informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi)
- Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan perkembangan dalam organisasi
 - Membaca dan mengikuti serta menjaga informasi informasi organisasi
 - Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi

B. Kajian penelitian terdahulu

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Peneliti	Tekhnik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pp Almunawir Yogyakarta, (Effendi dan Azhar, 2021)	Menggunakan Regresi Sederhana	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Signifikas Dan Positif Terhadap Kineja Karyawan	Tempat Penelitian Yang Berbeda Jumlah Variabel Yang Di Teliti
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusantara Card Semesta.	Menggunakan Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap kinerja karyawan	Tempat dan jumlah variabel penelitian berbeda

	(Febbyani and Masman, 2019)			
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Organization Citizenship (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bagas Plastik Waru Sidoarjo (Aprianti and Bhaihaki, 2019)	Menggunakan Analisis Linier Berganda	Bahwa lingkungan kerja dan ocb berpengaruh secara Signifikan positif Terhadap Kinerja Karyawan.	Tempat penelitian yang berbeda
4.	Pengaruh Organization Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan Pt Taspen Cirebon , (Baihaqi, Sunuharyo dan Widyo, 2018)	Menggunakan Linier Berganda	Bahwa Ocb Memeiliki Pengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Tempat penelitian Yang berbeda
5.	Analisis Pengaruh Organization Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Surabaya , (Mattalatta, 2019)	Linier Berganda	Ocb Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Tempat penelitian Yang berbeda

C. Kerangka berfikir

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin merupakan teladan bagi pegawai dan sangatlah berperan untuk peningkatan kinerja pegawai, pemimpin harus memahami kondisi dan karakter bawahannya, sehingga dapat memimpin secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2015) “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Malau (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Organization Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi yang baik tentu saja tidak terlepas dari adanya organizational citizenship behavior atau perilaku keorganisasian, yang berarti perilaku seorang individu dalam organisasi yang melebihi harapan dengan melakukan tindakan positif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Kasmir (2018) salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah kepribadian, seseorang yang memiliki karakter atau kepribadian yang baik akan bekerja secara bersungguh-sungguh dan penuh tanggung

jawab sehingga akan memberikan hasil yang baik, bahkan melebihi target. Hasil penelitian Suzana (2017) menunjukkan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah konsep yang mendasari penelitian yang akan dilakukan, kerangka konsep penelitian pada dasarnya adalah hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- Pengaruh Secara Parsial / Individu
- - - - - Pengaruh Secara Simultan / Bersama Sama

E. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Berikut hipotesis dari penelitian ini :

H1 = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kediri

H2 = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kediri

H3 = *Organization Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kediri

H4 = Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan *Organization Citizenship Behaviour* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kediri.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya, karena variabel penelitian yang akan diteliti yaitu berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai:

a. Variable Dependend (Variabel Terikat)

Sugiyono (2015) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja karyawan bisa disimbolkan (Y).

b. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Sugiyono (2015) variabel bebas yaitu vriabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahannya atau timbulnya vaiabel depende (terikat). Pada penelitian ini yang mejadi variabel independennya adalah gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan OCB (X3) .

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable yakni definisi yang diberikan kepada variabel – variabel penelitian yang selanjutnya ditentukan indikator yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional pada penelitian ini adalah :

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh karyawan PDAM dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Adapun indikatornya adalah :

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Sikap
- 4) Disiplin Waktu dan Absensi

b. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan (X1) adalah kemampuan, proses dan seni mempengaruhi karyawan PDAM agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikatornya adalah :

- 1) Cara mencapai tujuan.

2) Hubungan baik dengan orang lain.

3) Pemberian tugas.

c. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X2) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator adalah :

1) Suasana kerja

2) Hubungan dengan rekan kerja

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

d. *Organization Citizenship Behaviour (X3)*

OCB merupakan kontribusi karyawan PDAM yang mendukung efektivitas secara sukarela tanpa imbalan atau reward yang mengikat dari tanggung jawab perusahaan yang membentuk psikis organisasional dan keadaan sosial untuk memperlancar terselesaikannya suatu kinerja yang efektif. Berikut indikatornya :

1) *Altruism* (perilaku membantu pegawai lain)

2) *Conscientiousness* (perilaku melebihi prasyarat minimal)

3) *Courtesy* (meringankan masalah)

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Teknik Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Menurut Sugiyono (2015) penelitian kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian kausalitas digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Penelitian kausalitas biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan ocb yang akan mempengaruhi kinerja karyawan pada situasi yang sudah direncanakan.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Tempat penelitian menurut (Anwar, 2017) adalah tempat dimana sebenarnya penelitian dilakukan dan dimana sebenarnya peneliti

menangkap keadaan dari objek yang sedang diteliti. Tempat penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Kediri yang beralamatkan di Jl. Panglima Polim No 7, Semanding Tertek, Kec Pare, Kab Kediri.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian menurut Anwar (2014) adalah kapan saat dilakukan penelitian. Lamanya waktu yang digunakan peneliti untuk meneliti dilaksanakan sejak bulan Maret 2022 sampai Juli 2022 atau selama 4 bulan, yaitu meliputi pengumpulan informasi yang diperlukan oleh peneliti dan pengolahan data yang disusun dalam bentuk skripsi selama bimbingan berlangsung.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Juliandi, Irfan. dan Manurung, 2014), menyatakan bahwa “Populasi merupakan totalitas dari sebuah unsur didalam sebuah wilayah penelitian”. populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan tetap di PDAM kabupaten Kediri, yang berjumlah 98 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, misalnya karena tenaga, waktu dan keterbatasan maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penghitungan sampel yang diambil dihitung secara proposional menggunakan rumus dari Roscoe dalam (Sugiyono,2015) yaitu apabila faktor yang digunakan dalam penelitian itu banyak, maka ukuran sampel minimal dikali 10 atau lebih dari jumlah faktor. Dengan begitu maka responden yang dibutuhkan adalah:

$$s = (\text{Jumlah variabel}) \times 10$$

$$s = 4 \times 10 = 40$$

Sehingga sampel yang dibutuhkan yaitu 40 sampel dari jumlah 98 populasi karyawan yang bekerja di PDAM Kabupaten Kediri.

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Menurut Sugiyono (2018) Random sampling dikatakan simple sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

E. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Dengan mendapatkan data maka dilakukan sebuah instrumen. Instrumen tersebut harus dikembangkan agar peneliti mendapatkan data yang lengkap. Instrumen yang digunakan adalah:

- a. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Karena instrumen ini akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka harus memiliki skala. Skala yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, instrumen ini akan dibuat dalam bentuk checklist (√) dan peneliti akan memberi skor pada setiap jawaban responden terhadap setiap indikator. Dalam buku Sugiyono (2016) skor dalam skala likert adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Pedoman Pemberian Skor

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.2**Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Gaya Kepemimpinan	Cara Mencapai tujuan	2
		Hubungan baik dengan orang lain	2
		Pemberian tugas	2
2.	Lingkungan Kerja	Suasana kerja	2
		Hubungan dengan rekan kerja	2
		Hubungan antar atasan dan bawahan	2
3.	OCB	<i>Altruism</i> (perilaku membantu pegawai lain)	2
		<i>Conscientiousness</i> (perilaku melebihi prasyarat minimal)	2
		<i>Courtesy</i> (meringankan masalah)	2
4.	Kinerja Karyawan	Hasil kerja	2
		Sikap	2
		Disiplin waktu dan absensi	2

2. Validitas dan Reabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018), “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Peneliti menguji

validitas instrumen dengan menghitung koefisien korelasi skor pada setiap butir pertanyaan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23*.

Tabel 3.3

Uji Validitas

Itrm pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,826	0,312	Valid
X1.2	0,813	0,312	Valid
X1.3	0,831	0,312	Valid
X1.4	0,857	0,312	Valid
X1.5	0,876	0,312	Valid
X1.6	0,757	0,312	Valid
X2.1	0,777	0,312	Valid
X2.2	0,786	0,312	Valid
X2.3	0,854	0,312	Valid
X2.4	0,726	0,312	Valid
X2.5	0,791	0,312	Valid
X2.6	0,828	0,312	Valid
X3.1	0,847	0,312	Valid
X3.2	0,801	0,312	Valid
X3.3	0,851	0,312	Valid
X3.4	0,764	0,312	Valid
X3.5	0,719	0,312	Valid
X3.6	0,780	0,312	Valid
Y.1	0,742	0,312	Valid
Y.2	0,793	0,312	Valid
Y.3	0,658	0,312	Valid
Y.4	0,850	0,312	Valid
Y.5	0,790	0,312	Valid
Y.6	0,818	0,312	Valid

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai r_{hitung} semua item pernyataan di atas lebih dari r_{tabel} . Dengan

demikian seluruh item pernyataan pada instrument penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan penjelasan pengukuran yang telah dilakukan berkali – kali dan menghasilkan informasi yang hampir selalu sama dan tidak menghasilkan perbedaan hasil informasi yang banyak dan berarti. Perbedaan informasi akan selalu ada, pengukuran yang reliabel atau meyakinkan tidak akan selalu menghasilkan informasi yang benar – benar persis, informasi yang dihasilkan dapat mempunyai perbedaan tetapi dengan nilai yang sangat kecil sekali dan masih dapat ditoleransi. (Arikunto, 2018).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha* yaitu suatu instrumen dapat dikatakan handal apabila mempunyai koefisien atau alpha minimum 0,60 atau lebih. Kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil dari uji statistik adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka instrumen dikatakan handal atau homogenitas item (*reliabel*)
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka instrumen dikatakan handal atau tidak terdapat homogenitas item (*tidak reliabel*)

Tabel 3.4
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,902	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,877	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (X_3)	0,873	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (X_3)	0,882	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada semua variabel $> 0,6$, sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data kemudian diberikan kepada peneliti. Data primer dibutuhkan sebagai alat bantu untuk mendapatkan hasil dari sebuah penelitian. Data primer didapatkan peneliti dari pemilik dan karyawan yang bekerja di PDAM Kabupaten Kediri

b) Sumber Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diambil secara tidak langsung melalui pihak ketiga atau media perantara pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan (jurnal, buku, dan penelitian terdahulu)

2. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Langkah Langkah pengumpulan data dengan memberikan angket kepada karyawan PDAM sejumlah 40 orang sesuai dengan sampel yang diambil.

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2017) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk mendapatkan data berupa gambaran umum masalah yang terjadi di PDAM Kabupaten Kediri.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada sebagian karyawan PDAM dengan jumlah 40 sampel dari 98 populasi laki – laki

ataupun perempuan untuk menggali data yang relevan mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan ocb dengan tujuan penelitian ini valid.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Adapun langkah – langkah untuk melakukan teknik analisis data sebagai berikut.

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang akurat pada analisis regresi berganda maka peneliti melakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang konsisten, memiliki sifat tidak bias dan memiliki ketepatan waktu. Terdapat beberapa asumsi klasik regresi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan multiple linear regression atau analisis regresi berganda. Alat untuk menganalisis pengaruh dari variabel yang diteliti terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji yang dilakukan bertujuan untuk menilai sebaran data pada suatu kelompok data ataupun

variabel, apakah sebaran data tersebut sudah terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi apakah memiliki distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan syarat yang sangat penting pada pengujian signifikansi atau kebermaknaan koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Untuk menguji apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melakukan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kalmogorov Smirnov. Ghozali (2016)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas menurut Ghozali (2016) merupakan uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel independen atau bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen atau bebas. Jika variabel independen atau bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen atau bebas yang nilai korelasinya antara sesama variabel independen atau bebas sama dengan nol.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan keadaan yang menunjukkan residual memiliki hubungan dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui model regresi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai durbin waston berada antara d_u sd $4-d_u$, dimana d_u ditentukan berdasarkan table durbin waston atau dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut :

Tabel 3.5 Hipotesis

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < D_1$
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak ada keputusan	$d_L \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4-d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak ada keputusan	$4-d_u \leq d \leq 4-d_L$
Tidak ada autokorelasi positif maupun negatif	Gagal tolak	$D_u < d < 4-d_u$

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2016) memiliki tujuan untuk menguji dalam model regresi linier apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan dalam regresi linier. Jika varian dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut dengan

homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model homoskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2015, "pengertian analisis regresi yang dinyatakan dengan persamaan linier, dimana Y adalah variabel yang akan diteliti, sedangkan X_1 , X_2 dan X_3 adalah variabel yang diketahui dan dijadikan dasar dalam membuat penelitian tersebut"

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
A	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Gaya Kepemimpinan
X_2	= Lingkungan Kerja
X_3	= OCB
E	= <i>Error Disturbance</i>

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Ghazali (2013), pada model linier berganda ini akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya, jika R² yang diperoleh mendekati 1, maka dapat dikatakan

semakin kuat. Model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0, maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2 maka koefisien determinasi yang digunakan adalah Adjusted R Square. Dari koefisien determinasi R^2 ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Menurut Ghozali (2018), “Uji-t” digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Untuk melakukan uji-t pada peneliti menggunakan bantuan SPSS dengan tingkat signifikan yang ditetapkan dengan 5%.

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya.

b. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat di dalam suatu penelitian, dan untuk menguji apakah model regresi yang telah digunakan mempunyai pengaruh yang signifikan atau non signifikan. Penggunaan hipotesis nol (H_0) untuk mengetahui apakah semua ukuran didalam pengujian sama dengan nol (0).

Menurut Ghozali (2018), uji-F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji-F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji-F di dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan bantuan SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PDAM Kabupaten Kediri

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kediri merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Kediri yang telah berdiri pada tanggal 28 Desember 1992 dengan didasarkan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 773/KPTS/1992 tentang penyerahan pengelolaan sarana dan prasarana penyediaan air bersih di Kabupaten Kediri kepada Gubernur Tingkat I Jawa Timur, Berita acara penyerahan pengelolaan sarana air bersih Kabupaten Kediri Nomor : 690/27/66/0234/1992 dan Nomor : 690/451/421.58/1992.

Status dan nama perusahaan telah berganti-ganti, pada awal berdirinya tahun 1992 pelayanan air bersih di Kabupaten Kediri merupakan suatu badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Kediri yang dikelola oleh PPSAB (Proyek Peningkatan Sarana Air Bersih). Dirjen Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum, selanjutnya Badan Pengelola Air Minum (BPAM) beroperasi selama 3 tahun dan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri dengan ditetapkan nama dan status Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri adalah milik Pemerintah Kabupaten Kediri dengan diterbitkannya

Perda NO : 04 tahun 1993 dan pada tahun 2007 disempurnakan lagi dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 04 tahun 2007.

PDAM Kabupaten Kediri telah banyak mengalami perubahan-perubahan dan kemajuan, diantaranya peningkatan sambungan rumah yang cukup pesat, juga dapat meningkatkan pendapatan penjualan air, serta kesejahteraan karyawan yang terpenuhi dan dapat dirasakan langsung oleh manajemen PDAM Kabupaten Kediri. Selain melayani kebutuhan air bersih diwilayah daerah pelayanan Kabupaten Kediri PDAM juga melakukan Kerjasama operasi penjualan air ke PDAM kota Kediri sejak tahun 2003.

b. Visi Misi PDAM Kabupaten Kediri

1) Visi PDAM Kabupaten Kediri

“Menjadi Pdam Dengan Pelayanan Terbaik, Kinerja Tersehat Dan Karyawan Sejahtera Serta Kontribusi Pad Optimal”

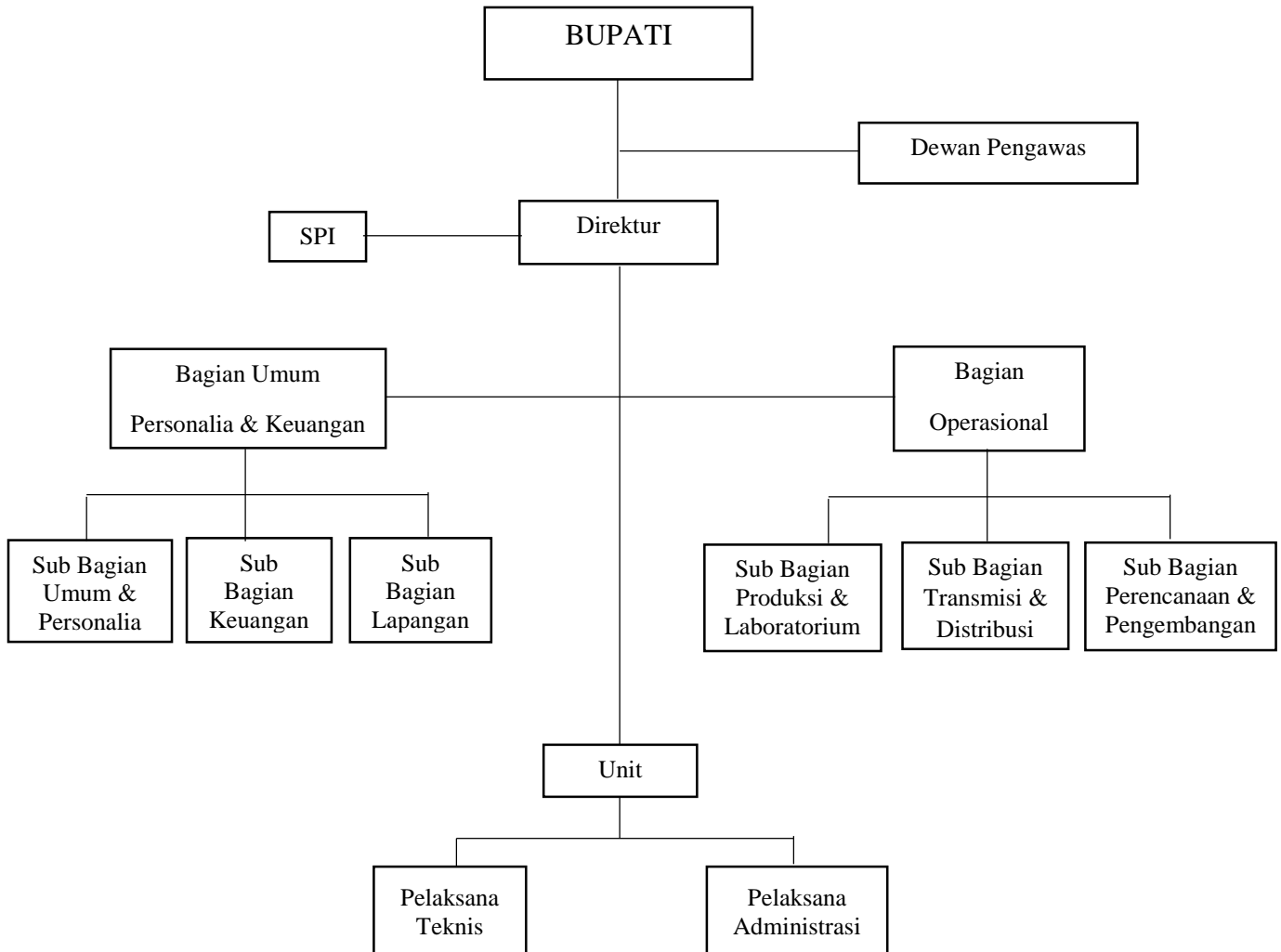
2) Misi PDAM Kabupaten Kediri

1. Meningkatkan kualitas kinerja dan mensejahterakan karyawan
2. Meningkatkan pelayanan pelanggan mitra PDAM
3. Mengembangkan ketersediaan Air Baku⁹
4. Mengembangkan Wilayah Cakupan Pelayanan
5. Meningkatkan pendapatan dan efisiensi biaya

c. Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Kediri

Suatu perusahaan yang ingin operasinya berjalan lancar diperlukan adanya sistem organisasi yang baik, sehingga dapat

memberikan gambaran yang jelas mengenai batasan-batasan dan tanggung jawab setiap karyawan. Berikut ini struktur fungsional:



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Kediri

2. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri. Dalam penelitian ini identitas responden diidentifikasi berdasarkan faktor-faktor demografi yang meliputi: jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Dari kuesioner yang disebarakan kepada 40 responden, maka diperoleh gambaran dari responden sebagai berikut:

a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan data responden yang merupakan karyawan di PDAM Kabupaten Kediri berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	23	57,5
2	Perempuan	17	42.5
	Total	40	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2022

Dari hasil tabel 4.1 diatas dapat menunjukkan dari total 40 responden, responden laki-laki yaitu sebesar 57,5% dan untuk reponden perempuan yaitu sebesar 42,5% dari keseluruhan responden.

b. Data Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan data responden yang merupakan karyawan di PDAM Kabupaten Kediri berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Tingkat Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1	< 20 tahun	4	10
2	20-30 tahun	12	30
3	> 30 tahun	24	60
	Total	40	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2022.

Dari hasil tabel 4.2 diatas dapat menunjukkan dari total 40 responden, responden berusia < 20 tahun sebanyak 10% dari jumlah responden. Responden yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 30% responden. Responden > 30 tahun sebanyak 60% dari keseluruhan responden.

c. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut merupakan data responden yang merupakan karyawan di PDAM Kabupaten Kediri berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3
Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 2 tahun	2	5
2	2-3 tahun	27	67,5
3	> 3 tahun	11	27,5
	Total	40	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2022.

Dari hasil tabel 4.3 diatas dapat menunjukkan dari total 65 responden, responden bekerja < 2 tahun yaitu sebesar 9,23%, responden bekerja < 2-3 tahun yaitu sebesar 64,62%, dan responden bekerja > 3 tahun yaitu sebesar 26,15% dari keseluruhan responden.

B. Deskripsi Data Variabel

Untuk mengetahui jawaban dari responden, maka data-data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

Distribusi frekuensi jawaban kuesioner variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Σ	%
Y1	2	5,0	5	12,5	4	10,0	22	55,0	7	17,5	40	100
Y2	0	0,0	4	10,0	5	12,5	24	60,0	7	17,5	40	100
Y3	0	0,0	3	7,5	11	27,5	17	42,5	9	22,5	40	100
Y4	0	0,0	2	5,0	9	22,5	12	30,0	17	42,5	40	100
Y5	0	0,0	1	2,5	7	17,5	21	52,5	11	27,5	40	100
Y6	0	0,0	3	7,5	6	15,0	17	42,5	14	35,0	40	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa persentase jawaban terbesar responden terhadap pernyataan pertama tentang kinerja karyawan, sebanyak 55% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedua tentang kinerja

karyawan, sebanyak 60% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketiga tentang kinerja karyawan, sebanyak 42,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbanyak responden terhadap pernyataan keempat tentang kinerja karyawan, sebanyak 42,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbanyak responden terhadap pernyataan kelima tentang kinerja karyawan, sebanyak 52,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keenam tentang kinerja karyawan, sebanyak 42,5% responden memberikan penilaian setuju.

2. Deskripsi Variabel Bebas

a. Gaya Kepemimpinan

Distribusi frekuensi hasil jawaban kuesioner variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Σ	%
X1.1	0	0,0	2	5,0	9	22,5	17	42,5	12	30,0	40	100
X1.2	0	0,0	2	5,0	7	17,5	21	52,5	10	25,0	40	100
X1.3	1	2,5	3	7,5	9	22,5	12	30,0	15	37,5	40	100
X1.4	1	2,5	2	5,0	6	15,0	23	57,5	8	20,0	40	100
X1.5	1	2,5	2	5,0	8	20,0	18	45,0	11	27,5	40	100
X1.6	0	0,0	4	10,0	11	27,5	13	32,5	12	30,0	40	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa persentase jawaban terbesar responden terhadap pernyataan pertama tentang gaya kepemimpinan, sebanyak 42,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedua tentang gaya kepemimpinan, sebanyak 52,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketiga tentang gaya kepemimpinan, sebanyak 37,5% responden memberikan penilaian sangat setuju. Jawaban terbanyak responden terhadap pernyataan keempat tentang gaya kepemimpinan, sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbanyak responden terhadap pernyataan kelima tentang gaya kepemimpinan, sebanyak 45% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keenam tentang gaya kepemimpinan, sebanyak 32,5% responden memberikan penilaian setuju.

b. Lingkungan Kerja

Distribusi frekuensi hasil jawaban kuesioner variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Σ	%
X2.1	0	0,0	2	5,0	5	12,5	25	62,5	8	20,0	40	100
X2.2	0	0,0	0	0,0	8	20,0	24	60,0	8	20,0	40	100
X2.3	0	0,0	0	0,0	9	22,5	17	42,5	14	35,0	40	100
X2.4	0	0,0	4	6,2	9	22,5	17	42,5	14	35,0	40	100

X2.5	0	0,0	3	7,5	12	30,0	18	45,0	7	17,5	40	100
X2.6	0	0,0	5	12,5	10	25,0	17	42,5	8	20,0	40	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa persentase jawaban terbesar responden terhadap pernyataan pertama tentang lingkungan kerja, sebanyak 62,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedua tentang lingkungan kerja, sebanyak 60% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketiga tentang lingkungan kerja, sebanyak 42,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbanyak responden terhadap pernyataan keempat tentang lingkungan kerja, sebanyak 42,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbanyak responden terhadap pernyataan kelima tentang lingkungan kerja, sebanyak 45% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keenam tentang lingkungan kerja, sebanyak 42,5% responden memberikan penilaian setuju.

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Distribusi frekuensi hasil jawaban kuesioner variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7**Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Item	Tanggapan Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Σ	%
X3.1	1	2,5	3	7,5	8	20,0	23	57,5	5	12,5	40	100
X3.2	0	0,0	5	12,5	4	10,0	25	62,5	6	15,0	40	100
X3.3	1	2,5	6	15,0	5	12,5	20	50,0	8	20,0	40	100
X3.4	0	0,0	2	5,0	10	25,0	18	45,0	10	25,0	40	100
X3.5	0	0,0	5	12,5	9	22,5	22	55,0	4	10,0	40	100
X3.6	1	2,5	2	5,0	10	25,0	23	57,5	4	10,0	40	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa persentase jawaban terbesar responden terhadap pernyataan pertama tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan kedua tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebanyak 62,5% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ketiga tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebanyak 50% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbanyak responden terhadap pernyataan keempat tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebanyak 45% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbanyak responden terhadap pernyataan kelima tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebanyak 55% responden memberikan penilaian setuju. Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan keenam tentang *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB), sebanyak 57,5% responden memberikan penilaian setuju.

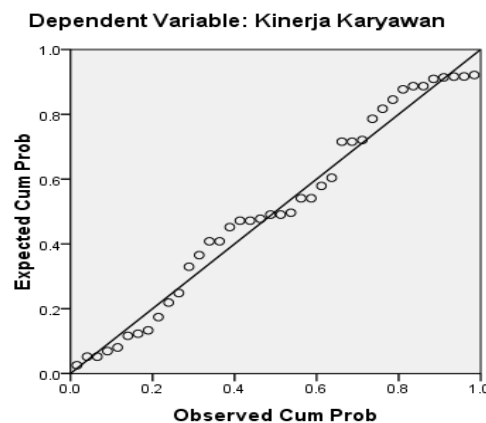
C. Hasil Analisis Data

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut hasil uji grafik *normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan, Menurut Ghozali (2018:149), jika data menyebar di area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik *normal probability plot* dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Output SPSS versi 23

Gambar 4.2
Uji Normalitas Grafik *normal probability plot*

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah

memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk menilai ada tidaknya multikolinieritas dilihat dari nilai toleran $> 0,10$ dan < 10 . Berikut hasil uji Multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,743	1,346
	Lingkungan Kerja	,402	2,488
	OCB	,387	2,584

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,743; 0,402; 0,387 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,346; 2,488; 2,584 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Autokolerasi

Tabel 4.9

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b		
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2,51723	1,853

a. Predictors: (Constant), OCB, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

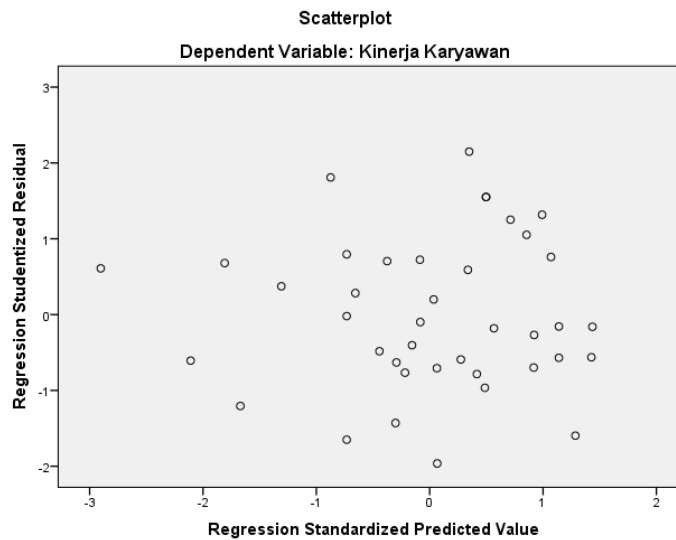
Sumber : Output SPSS versi 23

Menurut Ghozali (2018) dengan melihat Durbin Watson dengan ketentuan $du < d < 4 - du$ – du jika nilai d terletak antara du dan $4 - du$ berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel diatas nilai DW sebesar 1,853 dan du sebesar 1,658. Nilai dari $4 - du = 4 - 1,658 = 2,342$ atau dapat dilihat pada tabel 4.9 yang menunjukkan $du < d < 4 - du$ atau $1,658 < 1,853 < 2,342$, sehingga model regresi tersebut bebas dari masalah autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* di tunjukan pada Gambar 4.3 di bawah ini:



Sumber: Output SPSS versi 23

Gambar 4.3
Grafik Scaterplots

Berdasarkan gambar di atas yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai analisis Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan komputer program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for *Windows* versi 23 diperoleh hasil analisis seperti terangkum pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients
		Unstandardized Coefficients		Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	,829	2,779	
	Gaya Kepemimpinan	,247	,102	,272
	Lingkungan Kerja	,480	,171	,429
	OCB	,248	,154	,251

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,829 + 0,247X_1 + 0,480X_2 + 0,248X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

a. Konstanta = 0,829

Jika variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_3) = 0, kinerja karyawan (Y) akan menjadi 0,829 satuan.

b. Koefisien $X_1 = 0,247$

Setiap penambahan 1 satuan gaya kepemimpinan (X_1) dengan asumsi lingkungan kerja (X_2) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,247 satuan.

c. Koefisien $X_2 = 0,480$

Setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja (X_2) dengan asumsi gaya kepemimpinan (X_1) dan *organizational citizenship behavior*

(OCB) (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,480 satuan.

d. Koefisien $X_3 = 0,248$

Setiap penambahan 1 satuan *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_3) dengan asumsi gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,248 satuan.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial menggunakan uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) secara individual terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Hasil uji t (parsial) dapat di lihat pada tabel 4.11 di bawah ini :

Tabel 4.11

Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,298	,767
	Gaya Kepemimpinan	2,421	,021
	Lingkungan Kerja	2,806	,008
	OCB	2,613	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 23.

1) Pengujian hipotesis 1

$H_0 : b_1 =$ Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : b_1 =$ Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan adalah $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian hipotesis 2

$H_0 : b_2 =$ Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : b_2 =$ Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengujian hipotesis 3

$H_0 : b_3 =$ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : b_3 =$ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Menurut Ghozali (2018:98), mengemukakan Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Ketentuan dari penerimaan/penolakan hipotesis adalah membandingkan dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan pada penelitian ini yaitu sebesar 5% atau 0,05. Hasil dari pengujian uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445,863	3	148,621	23,455	,000 ^b
	Residual	228,112	36	6,336		
	Total	673,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), OCB, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : *Output SPSS versi 23.*

H₀: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_a: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk menghindarinya, maka penelitian ini menggunakan nilai *adjusted* R², karena R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen di tambah ke model. Hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel bebas, yaitu adalah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini :

Tabel 4.13**Koefisien Determinasi**

Model Summary^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,813 ^a	,662	,633

a. Predictors: (Constant), OCB, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output SPSS versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,633. Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 63,3% dan sisanya sebesar 36,7% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel gaya kepemimpinan (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.11 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ sehingga artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa gaya kepemimpinan (X₁) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh

(Riyanto Effendi) tahun 2020 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan temuan di PDAM Kabupaten Kediri, pimpinan masih berperilaku kurang komunikasi dan kurangnya perhatian pimpinan dengan karyawan sehingga beberapa karyawan yang kurang maksimal dalam kinerjanya. Salah satu upaya yang dilakukan PDAM Kabupaten Kediri diharapkan merubah sikap dan tindakan dari pemimpin perusahaan agar para karyawan merasa puas ketika menyampaikan aspirasi atau pekerjaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel lingkungan kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.11 menunjukkan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa lingkungan kerja (X₂) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh

(Muhammad Ivan Ardiansyah) tahun 2020 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan temuan di PDAM Kabupaten Kediri, kurangnya hubungan dengan rekan kerja dan suasana kerja yang kurang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Maka PDAM Kabupaten Kediri diharapkan membuat kondisi dalam pekerjaan para karyawan menjadi nyaman dan kondusif agar karyawan tidak mengeluhkan tentang lingkungan yang kotor, suara bising dan lain sebagainya.

3. Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel organizational citizenship behavior (OCB) (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.11 menunjukkan variabel organizational citizenship behavior (OCB) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ sehingga artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa organizational citizenship behavior (OCB) (X₃) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Amaliyatus

Sholichah) tahun 2019 yang menyatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah kepribadian, seseorang yang memiliki karakter atau kepribadian yang baik akan bekerja secara bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga akan memberikan hasil yang baik, bahkan melebihi target.

Berdasarkan temuan di PDAM Kabupaten Kediri, tidak semua karyawan menjaga kenyamanan kerja bagi karyawan lain, maka akan berdampak pada hilangnya sikap OCB pada diri karyawan. Dalam mengatur karyawannya PDAM Kabupaten Kediri diharapkan memberikan dorongan dan bimbingan kepada karyawan yang membutuhkan agar karyawan yang bersifat (OCB) bisa bertambah ataupun mempertahankannya.

4. Variabel Pelatihan Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada tabel 4.12 Gaya Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₃) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁),

Lingkungan Kerja (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan yang mau menerima kritikan dan saran dari para karyawan, lingkungan kerja yang terjaga akan membuat nyaman untuk bekerja, dan karyawan dengan sifat (OCB) agar diawasi dan dibimbing untuk mencapai tujuan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri, hal ini memberikan makna bahwa jika pemimpin PDAM Kabupaten Kediri lebih memberikan pengarahan dan bimbingan yang baik, maka para karyawan akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri, hal ini memberikan makna bahwa jika pemimpin PDAM Kabupaten Kediri menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif, maka para karyawan akan merasa tenang dan fokus yang berdampak pada meningkatkannya kinerja karyawan.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri, hal ini memberikan makna bahwa jika pemimpin PDAM Kabupaten Kediri

mampu memberikan arahan dan dorongan dalam bekerja agar karyawan bersifat OCB meningkat, maka karyawan akan meningkatkan kinerja dan perusahaan mendapatkan keuntungan

4. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri, hal ini memberikan makna bahwa jika pimpinan PDAM Kabupaten Kediri memperhatikan faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) agar kinerja karyawan meningkat, maka pimpinan harus menerima kritikan maupun saran dari para karyawannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi PDAM Kabupaten Kediri

Diharapkan pimpinan pada PDAM Kabupaten Kediri lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan yang harus diperbaiki dengan menerima kritikan dan saran dari para karyawan, lingkungan kerja yang terjaga akan membuat nyaman untuk bekerja agar bisa memaksimalkan kinerja karyawan, dan karyawan dengan sifat (OCB) agar diawasi dan dibimbing untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak variabel atau penggunaan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, dan pelatihan kerja untuk mendapatkan temuan baru mengenai apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017) *concept & indikator Human Resources Management, Concept & Indikator Human Resources Management*.
- Aida, I. and Sjafri, I. (2016) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4).
- Anwar, S. (2017) 'Metodelogi Penilaian Bisnis', *Salemba Empat, Jakarta*.
- Aprianti, D. I. and Bhaihaki, M. (2019) 'Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda"', *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syari'ah*, 6(2). doi: 10.24903/je.v6i2.439.
- Arikunto, S. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Baihaqi, M., Sunuharyo and Widyo (2018) 'Pengaruh On The Job Embeddedness Terhadap Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(3).
- Darto, M. (2014) 'Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris', *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1).
- Effendi and Azhar, I. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Tangerang', *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(1).
- Febbyani, A. and Masman, R. R. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel', *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4). doi: 10.24912/jmk.v1i4.6551.
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A. M. and Sepang, J. L. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera', *Jurnal EMBA*, 8(2).
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. edisi ke-9. Universitas Diponegoro.
- Irham Fahmi, S.E., M. S. (2016) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media*.
- Jamaludin, A. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta', *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3). doi: 10.30998/jabe.v3i3.1767.

- Juliandi, A., Irfan. and Manurung, S. (2014) *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri, Metodologi Penelitian Bisnis*.
- Kartono, K., Astuti, R. P. and Febriyani, L. (2020) 'Motivation and Job Satisfaction Impact on Organizational Citizenship Behavior', in. doi: 10.2991/aebmr.k.200305.023.
- Kasmir (2017) 'Kasmir', *Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(6).
- Lestari, E. R., Kholifatul, N. and Ghaby, F. (2018) 'Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance', *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7.
- Mattalatta, S. (2019) 'Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja, organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada PT. Putra Karella Group)', *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam), PT. Refika Aditama*.
- Mattayang, B. (2019) 'Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis',
- Muhammad, B. (2018) 'Teori-Teori Manajemen SDM', *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Muzayadah, N., Meilina, R. and Muslih, B. (2020) 'Penerapan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Kediri', *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi V 2020*.
- Nabawi, R. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Nitisemito (2018) 'Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Nur'aini DF, F. (2017) *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan, Anak Hebat Indonesia*.
- Parwoto, Hartono, S. and Istiqomah (2017) 'Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Surakarta', *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17(2).
- Prasetya, D. and Fariz (2020) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

- Pasuruan', *Journal Management and Business Applied*, 1(2).
- Prawirosentono, S. (2018) *Kebijakan Kinerja Karyawan, Journal of Experimental Psychology: General*.
- Prihantoro, Agung (2012) 'Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen', *Value Added*, 8(2).
- Putra, D. R. *et al.* (2019) *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur, Cakrawala - Jurnal Humaniora*.
- Rashid, A. S., Tout, K. and Yakan, A. (2021) 'The critical human behavior factors and their impact on knowledge management system–cycles', *Business Process Management Journal*. doi: 10.1108/BPMJ-11-2020-0508.
- Restin Meilina (2017) *Pelayanan Publik Dalam Perspektif Msdm, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Sihaloho, R. D. and Siregar, H. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan', *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Sugiyono (2017) *Metode penelitian:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017) 'Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8', Penerbit: *Kencana Pranada Media Group. Jakarta*.
- Suryana, C. (2016) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kinerja Karyawan', *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2).
- Sutikno, M. S. (2016) *Pemimpin dan Kepemimpinan, Pemimpin dan Kepemimpinan*.
- Wahyudi, W. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Ramayana Department Store Kebayoran Lama Jakarta Selatan', *Ekonomia Dan Manajemen*, 6(2).
- Wirawan, K. P. G., Suardhika, N. and Agung, A. A. P. (2021) 'Organizational Climate And Organizational Citizenship Behavior On Public Sector Organizations.', *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1).
- Wilson Bangun (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga*.

LAMPIRAN

Lampiran 1

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN						
Cara mencapai tujuan						
1	Pemimpin menetapkan tujuan untuk mengajak pegawainya agar berpartisipasi.					
2	Pemimpin saya selalu meminta saran dan pendapat dari pegawainya tentang menggunakan sarana untuk mencapai tujuan.					
Hubungan baik dengan orang lain						
3	Pimpinan saya bersikap respek, mendengarkan keluhan, sharinginformasi dan bisa mengakui kelebihan orang lain					
4	Pemimpin ditempat saya membina hubungan baik antara bawahan dan relasi					
Pemberian tugas						
5	Pemimpin saya menjelaskan langsung apa yang diharapkan untuk dikerjakan oleh bawahan					
6	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA						
Suasana Kerja						
7	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
8	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
Hubungan dengan rekan kerja						
9	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis					
10	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja.					
Hubungan antar atasan dengan bawahan						
11	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan					
12	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja					

Organization Citizenship Behaviour (OCB)						
Altruism (perilaku membantu pegawai lain)						
13	Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya					
14	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya					
Conscientiousness (perilaku melebihi prasyarat minimal)						
15	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
16	Pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh					
Courtesy (meringankan masaLah)						
17	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan					
18	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan					
VARIABEL KINERJA KARYAWAN						
Hasil kerja						
19	Pekerjaan yang saya lakukan selalu sempurna					
20	Saya memeriksa ulang hasil pekerjaan saya					
Sikap						
21	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat					
22	Saya selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
Disiplin Waktu dan Absensi						
23	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
24	Saya meminta bantuan kepada rekan kerja tim, Saya apabila pekerjaan saya belum selesai					

Lampiran 2 X1

4	4	3	3	2	2	18
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
2	2	3	1	2	2	12
5	5	5	5	5	5	30
3	2	1	2	3	3	14
3	3	4	4	4	3	21
5	4	5	5	5	5	29
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	3	3	4	23
5	4	4	4	4	4	25
5	3	4	4	4	3	23
5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	5	3	28
5	5	5	4	5	5	29
2	3	3	2	1	3	14
3	4	3	4	4	4	22
3	4	4	4	3	2	20
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	4	3	20
4	3	3	3	3	4	20
4	4	5	5	5	5	28
4	4	3	4	4	2	21
4	4	4	4	4	3	23
4	4	2	4	4	4	22
3	4	3	4	3	3	20
4	5	5	4	4	5	27
3	4	3	3	3	4	20
4	4	5	5	5	5	28
4	5	4	4	4	4	25
3	3	2	4	4	4	20
4	4	4	3	3	4	22
5	5	5	4	4	5	28
4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	3	23
4	4	5	4	5	5	27
3	3	2	3	3	3	17
5	5	5	4	4	4	27
5	4	4	4	4	3	24

Lampiran 3 X2

4	4	3	3	3	2	19
3	3	4	4	3	3	20
4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	3	3	21
2	3	3	3	2	2	15
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	5	5	26
4	4	5	4	4	4	25
4	4	3	3	3	3	20
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	3	3	26
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	4	5	29
2	3	3	4	3	3	18
5	5	5	5	4	4	28
3	3	3	3	2	2	16
3	4	4	4	3	3	21
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	3	4	4	24
4	4	4	4	2	2	20
4	4	4	5	3	3	23
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	5	3	3	23
4	4	4	4	5	5	26
3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	5	5	5	28
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	4	4	27
3	3	3	4	3	2	18
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	3	23

Lampiran 4 X3

3	4	4	3	2	3	19
4	4	2	4	3	4	21
5	5	4	5	5	5	29
3	4	4	3	4	4	22
2	2	2	3	3	3	15
1	2	1	2	2	1	9
4	4	4	4	2	3	21
3	2	2	4	4	4	19
4	5	5	4	4	4	26
4	4	3	4	3	3	21
3	2	2	4	4	4	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	3	3	22
5	5	4	4	4	4	26
2	2	2	2	3	3	14
5	5	5	5	4	4	28
3	3	3	3	2	2	16
3	4	4	4	4	4	23
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	3	4	4	24
4	4	4	4	2	2	20
4	4	4	5	3	3	23
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	5	3	3	23
4	4	4	4	5	5	26
3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	5	5	5	28
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	4	4	27
2	4	2	3	3	3	17
5	5	5	5	4	4	28
3	4	4	5	4	4	24

Lampiran 5 Y

4	4	2	3	4	3	20
4	4	3	4	3	3	21
5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	3	21
1	3	3	2	3	3	15
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	5	4	4	25
4	4	3	4	3	4	22
4	4	3	5	5	5	26
3	4	3	5	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	5	5	25
4	4	5	5	5	4	27
2	2	3	3	3	2	15
5	4	4	5	4	4	26
2	2	3	4	4	4	19
4	2	5	3	4	3	21
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	5	25
2	4	4	4	4	5	23
3	3	4	5	4	4	23
2	3	4	3	3	4	19
5	5	4	5	5	5	29
2	4	4	3	4	4	21
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	5	4	5	26
1	2	3	3	4	4	17
3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	2	3	2	19
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
3	3	2	3	2	2	15
5	4	2	4	5	4	24
4	4	3	4	4	3	22

Lampiran 6 Uji Validitas X1

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,668**	,636**	,670**	,682**	,478**	,826**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,668**	1	,686**	,649**	,567**	,515**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,636**	,686**	1	,586**	,594**	,571**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,670**	,649**	,586**	1	,867**	,506**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,682**	,567**	,594**	,867**	1	,635**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	,478**	,515**	,571**	,506**	,635**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,001	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,826**	,813**	,831**	,857**	,876**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7 Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	6

Lampiran 8 Uji Validitas X2

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1 Pearson Correlation	1	,819**	,652**	,421**	,443**	,473**	,777**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,004	,002	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
P2 Pearson Correlation	,819**	1	,793**	,581**	,331*	,384*	,786**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,037	,015	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
P3 Pearson Correlation	,652**	,793**	1	,642**	,495**	,559**	,854**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
P4 Pearson Correlation	,421**	,581**	,642**	1	,415**	,451**	,726**
Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000		,008	,004	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
P5 Pearson Correlation	,443**	,331*	,495**	,415**	1	,925**	,791**
Sig. (2-tailed)	,004	,037	,001	,008		,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40
P6 Pearson Correlation	,473**	,384*	,559**	,451**	,925**	1	,828**
Sig. (2-tailed)	,002	,015	,000	,004	,000		,000
N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL Pearson Correlation	,777**	,786**	,854**	,726**	,791**	,828**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9 Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	6

Lampiran 10 Uji Validitas X3

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,735**	,707**	,615**	,433**	,529**	,847**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,005	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,735**	1	,795**	,579**	,287	,377*	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,073	,016	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,707**	,795**	1	,579**	,426**	,478**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,006	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,615**	,579**	,579**	1	,418**	,467**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,007	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,433**	,287	,426**	,418**	1	,928**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,005	,073	,006	,007		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	,529**	,377*	,478**	,467**	,928**	1	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,002	,002	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,847**	,801**	,851**	,764**	,719**	,780**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 11 Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	6

Lampiran 12 Uji Validitas Y

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,662**	,336*	,575**	,436**	,335*	,742**
	Sig. (2-tailed)		,000	,034	,000	,005	,035	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,662**	1	,411**	,550**	,505**	,554**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000		,008	,000	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,336*	,411**	1	,432**	,403**	,495**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,034	,008		,005	,010	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,575**	,550**	,432**	1	,656**	,727**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,436**	,505**	,403**	,656**	1	,753**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,010	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	,335*	,554**	,495**	,727**	,753**	1	,818**
	Sig. (2-tailed)	,035	,000	,001	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,742**	,793**	,658**	,850**	,790**	,818**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 13 Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	6

Lampiran 14 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,813 ^a	,662	,633	2,51723	1,853

a. Predictors: (Constant), OCB, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 15 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445,863	3	148,621	23,455	,000 ^b
	Residual	228,112	36	6,336		
	Total	673,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), OCB, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Lampiran 16 Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Dan Uji Multikorelitas

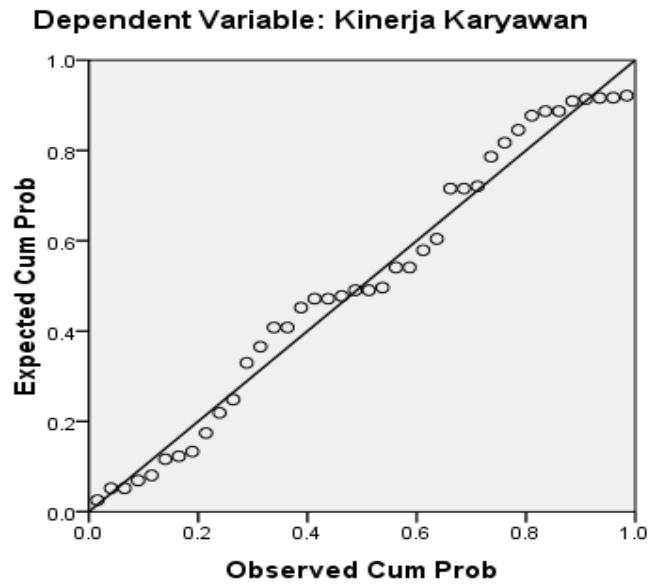
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,829	2,779		,298	,767		
	Gaya Kepemimpinan	,247	,102	,272	2,421	,021	,743	1,346
	Lingkungan Kerja	,480	,171	,429	2,806	,008	,402	2,488
	OCB	,248	,154	,251	2,613	,015	,387	2,584

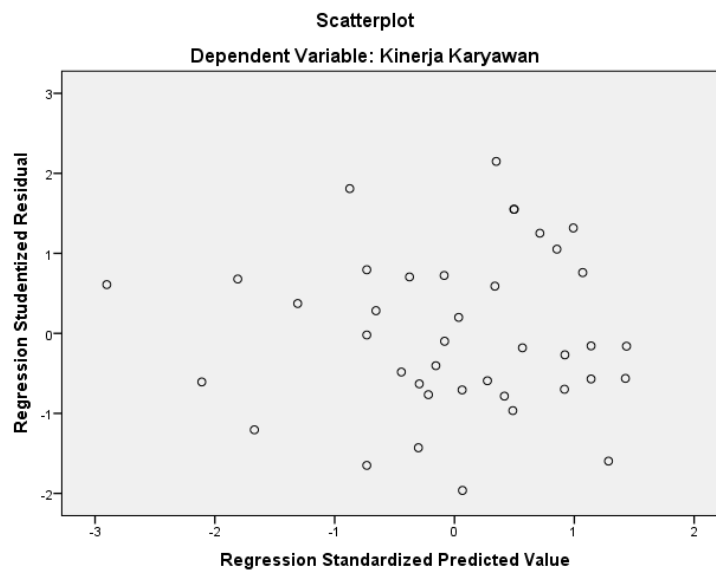
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 17 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI HETEROSIDITAS



Lampiran 18 Uji Distribusi Frekuensi

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,9750	3,9750	3,9250	3,8750	3,9000	3,8250

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,0	5,0	5,0
	3,00	9	22,5	22,5	27,5
	4,00	17	42,5	42,5	70,0
	5,00	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,0	5,0	5,0
	3,00	7	17,5	17,5	22,5
	4,00	21	52,5	52,5	75,0
	5,00	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,5	2,5	2,5
	2,00	3	7,5	7,5	10,0
	3,00	9	22,5	22,5	32,5
	4,00	12	30,0	30,0	62,5
	5,00	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,5	2,5	2,5
2,00	2	5,0	5,0	7,5
3,00	6	15,0	15,0	22,5
4,00	23	57,5	57,5	80,0
5,00	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,5	2,5	2,5
2,00	2	5,0	5,0	7,5
3,00	8	20,0	20,0	27,5
4,00	18	45,0	45,0	72,5
5,00	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	10,0	10,0	10,0
3,00	11	27,5	27,5	37,5
4,00	13	32,5	32,5	70,0
5,00	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,9750	4,0000	4,1250	4,1250	3,7250	3,7000

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,0	5,0	5,0
	3,00	5	12,5	12,5	17,5
	4,00	25	62,5	62,5	80,0
	5,00	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	20,0	20,0	20,0
	4,00	24	60,0	60,0	80,0
	5,00	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	22,5	22,5	22,5
	4,00	17	42,5	42,5	65,0
	5,00	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	22,5	22,5	22,5
4,00	17	42,5	42,5	65,0
5,00	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	7,5	7,5	7,5
3,00	12	30,0	30,0	37,5
4,00	18	45,0	45,0	82,5
5,00	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	12,5	12,5	12,5
3,00	10	25,0	25,0	37,5
4,00	17	42,5	42,5	80,0
5,00	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,7000	3,8000	3,7000	3,9000	3,6250	3,6750

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,5	2,5	2,5
	2,00	3	7,5	7,5	10,0
	3,00	8	20,0	20,0	30,0
	4,00	23	57,5	57,5	87,5
	5,00	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	12,5	12,5	12,5
	3,00	4	10,0	10,0	22,5
	4,00	25	62,5	62,5	85,0
	5,00	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,5	2,5	2,5
	2,00	6	15,0	15,0	17,5
	3,00	5	12,5	12,5	30,0
	4,00	20	50,0	50,0	80,0
	5,00	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2,00	2	5,0	5,0	5,0
	3,00	10	25,0	25,0	30,0
	4,00	18	45,0	45,0	75,0
	5,00	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	12,5	12,5	12,5
	3,00	9	22,5	22,5	35,0
	4,00	22	55,0	55,0	90,0
	5,00	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,5	2,5	2,5
	2,00	2	5,0	5,0	7,5
	3,00	10	25,0	25,0	32,5
	4,00	23	57,5	57,5	90,0
	5,00	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,6750	3,8500	3,8000	4,1000	4,0500	4,0500

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	5,0	5,0	5,0
2,00	5	12,5	12,5	17,5
3,00	4	10,0	10,0	27,5
4,00	22	55,0	55,0	82,5
5,00	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	10,0	10,0	10,0
3,00	5	12,5	12,5	22,5
4,00	24	60,0	60,0	82,5
5,00	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	7,5	7,5	7,5
3,00	11	27,5	27,5	35,0
4,00	17	42,5	42,5	77,5
5,00	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,0	5,0	5,0
3,00	9	22,5	22,5	27,5
4,00	12	30,0	30,0	57,5
5,00	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,5	2,5	2,5
	3,00	7	17,5	17,5	20,0
	4,00	21	52,5	52,5	72,5
	5,00	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	7,5	7,5	7,5
	3,00	6	15,0	15,0	22,5
	4,00	17	42,5	42,5	65,0
	5,00	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 19 Surat Keterangan Penelitian



Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi PGRI Kediri
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT (LPPM)
 Alamat: Kampus 1 Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp.(0354) 771576, Fax. 771576
 Website: <http://lp2m.unpkediri.ac.id>, Email: lemlit@unpkediri.ac.id; lemlit.unpkediri@gmail.com

Nomor : 20443.07/LPPM.UN PGRI Kd/VII/2022 01 Juli 2022
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Ijin Melakukan Penelitian

Kepada Yth. Kepala Kantor PDAM Kabupaten Kediri PDAM Kabupaten Kediri
 di : Jl. Panglima Polim No 7, Semanding Terteck, Kec Pare, Kab Kediri.

Dengan ini kami hadapkan mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri:

NAMA : Nike Ana Rosalinda
 NPM : 18.1.02.02.0165
 FAK - PRODI : FEB- Manajemen
 Maksud : Ijin melakukan penelitian untuk penulisan Skripsi
 JUDUL :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL
 CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 PERUSAHAAN PDAM KABUPATEN KEDIRI**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuannya untuk memberi ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan guna mendapatkan data-data penelitian pada lembaga yang bapak/ibu/sdr. pimpin sebagai bahan penulisan Skripsi Program Sarjana (S1).



Tembusan :
 1. Kaprodi
 2. Dosen Pembimbing 1 dan 2



Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Universitas Nusantara PGRI Kediri



Lampiran 20 Berita Acara Bimbingan Skripsi



PERSETUJUAN BAU :

**BERITA ACARA
KEMAJUAN PEMBIMBINGAN
PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH**

1. NAMA MAHASISWA : Nike Ara Rosalinda.
 NPM : 18.1.02.02.0165.
 Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen.
 Alamat Rumah : Dsn Canggih .Ds. Canggih kec. Bastus.
 Alamat email : Nikarosalinda@gmail.com.
 No. Telp. / HP : 089335 799 609.
2. DOSEN PEMBIMBING I : Dr. Subagyo, M.M.
 Alamat Rumah : Jl. Peminis Kemerdekaan gang balardwa no:5
 Alamat email : Subagyo@unpkediri.ac.id.
 No. Telp. / HP. : 081 235 899 29
3. DOSEN PEMBIMBING II : Sigit Wina Setiawan B., M.M.
 Alamat Rumah : -
 Alamat email : Sigitwina@unpkediri.ac.id.
 No. Telp. / HP. : 081 332 155 11.
4. JUDUL KTI :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP FINERJA KARYAWAN. PADA PERUSAHAAN POAM KABUPATEN KEDIRI

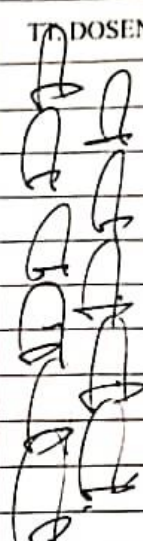
Catatan :

1. Periode Bimbingan (Sesuai SK Rektor) : _____
 2. Jadwal Bimbingan :

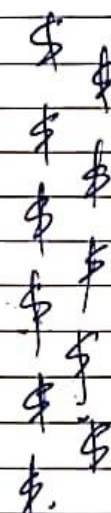
	Hari	Pukul	Tempat / Ruang
Pembimbing I	<u>Senin s/d Jum. dt.</u>	<u>09.00 - 12.00</u>	<u>Ruang Dekan</u>
Pembimbing II	<u>Senin, Rabu, Kamis.</u>	<u>13.00 - 14.00</u>	<u>Praktik Manajemen</u>


3. Kemajuan Bimbingan :

Pembimbing I

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1.	29 Maret 2022.	Judul.	PENGAJUAN JUDUL. stopas.	
2.	4 April 2022.	BAB 1 (BAB 1)	PENGAJUAN BAB 1.	
3.	8 April 2022.	BAB 2 (BAB 2)	PENGAJUAN BAB 2.	
4.	21 April 2022.	BAB 3 (BAB 3)	PENGAJUAN BAB 3.	
5.	27 April 2022.	BAB 4 & 5.	PENGAJUAN BAB 4 & 5.	
6.	10 Mei 2022.	BAB 1 & 3	REVISI BAB 1 & 3.	
7.	2 Juni 2022.	BAB 4 & 5.	Revisi BAB 4 & 5.	
8.	7 Juli 2022.	Daftar pustaka.	Daftar pustaka menggunakan Mendeley.	
9.	8 Juli 2022.	Artikel ABST	artikel abstrak untuk Kamea.	
10.	11 Juli 2022.	BAB 1-5	Program BAB 1-5.	
11.	13 Juli.	Revisi BAB 1-5	ACC. &	

Pembimbing II

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1.	31 Maret 2022.	Judul	Program judul rbn rto.	
2.	4 April 2022.	BAB 1.	Pertemuan kedua stopas.	
3.	11 April 2022.	BAB 2.	Model perumaha.	
4.	22 April 2022.	BAB 3	Kerangka Depdiknas.	
5.	25 April 2022.	BAB 4 & 5	Kerangka referensi & daftar organisasi.	
6.	6 Mei 2022.	BAB 1 & 3.	Program BAB 1 & 3.	
7.	12 Mei 2022.	BAB 4 & 5	Revisi BAB 4 & 5.	
8.	10 Juni 2022.	Daftar.	Program Daftar menggunakan Mendeley.	
9.	7 Juli 2022.	BAB 1-5.	Program BAB 1-5.	
10.	11 Juli 2022.	Revisi BAB 1-5.	Revisi kerangka BAB 1-5.	
11.	13 Juli 2022.	Revisi BAB 1-5	ACC.	

Mengetahui,
KaprosdiKediri, 13 Juli 2022.
NIDN 072Kediri, 13 Juli 2022.
Mahasiswa Ybs

Nita A. R.
NPM. 8102.02.0165

Lampiran 21 Dokumentasi

