

**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

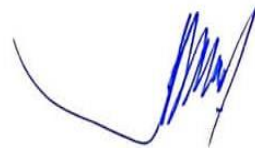
Tanggal : 15 Juli 2022

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		
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 Scaterplots.....	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.

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*.