

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN
KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH III
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



SKRIPSI OLEH:

Nisya Dafa Musyadela

01011282025074

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
***BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN KERJA PELAKSANAAN**
JALAN NASIONAL WILAYAH III PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh :

Nama : Nisya Dafa Musyadela
NIM : 01011282025074
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian/Kompensasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal: 3 Mei 2024

Dosen Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 21/6 2024
KAMPUS EK - 0101

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN
KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH III PROVINSI
SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh :

Nama : Nisya Dafa Musyadela
NIM : 01011282025074
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian/Kompensasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 05 Juni 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 05 Juni 2024

Dosen Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP.196312031989122001

Dosen Penguji,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nisya Dafa Musyadela
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025074
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul"

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH III PROVINSI SUMATERA SELATAN

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom
Penguji : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Tanggal Ujian : 05 Juni 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya, demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.



Nisya Dafa Musyadela
NIM. 01011282025074

MOTTO

“ Dan kami pun telah menurunkan beban darimu,yang memberatkan punggungmu,dan kami tinggikan sebutan (nama)mu bagimu,maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain),dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(Q.S Al-Insyirah,94 : 2-8)

“ Jangan pernah bandingkan prosesmu dengan proses orang lain, karena setiap orang beda cerita, beda perjalanan, dan beda perjuangannya, tetap fokus dan percaya bahwa prosesmu sampai saat ini adalah awal dari keberhasilan yang kamu ciptakan dengan jerih payahmu”

(Nisyadmd)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ◆ **Orang Tua**
- ◆ **Keluarga**
- ◆ **Sahabat dan teman**
- ◆ **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Organizational Citizenhip Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Selatan”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi intansi dalam memperhatikan gaya kepemimpinan dan *organizational citizenship behavior* kepada pegawai dan untuk peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi.

Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya sehingga bebas dari unsur plagiarism. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan dan belum sempurna. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentu dibutuhkan penulis agar peneltian selanjutnya bisa menjadi lebih baik lagi.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 21 Juni 2024

Penulis,



Nisya Dafa Musydela

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT kerana penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa doa, bantuan, bimbingan, pengarahan dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada :

1. Allah SWT, tuhan pencipta alam semesta. Terima kasih atas segala rahmat, hidayah serta karunia-Mu hingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
2. Kedua orang tua tercinta yakni Bapak Dr. Muhammad Syazili, S.T., M,T dan Ibu Deti Nilawati yang tiada hentinya memberikan dukungan dan doa untuk kelancaran penulis selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
3. Ibu Parama Santati, S.E.,M.Kom selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu tenaga dan pikiran, membimbing, mengarahkan, memberikan masukan dan saran, mengoreksi, serta memberikan motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Kesehatan dan keberkahan selalu diberikan oleh Allah SWT.
4. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen penguji yang telah mengorbankan waktu untuk selalu hadir selama proses ujian dan memberikan arahan serta masukan yang berharga guna memperbaiki kualitas tulisan penelitian ini.
5. Ibu Hj. Nofiawaty. S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan banyak pengetahuan dan panduan selama perkuliahan berlangsung.
6. Bapak Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M dan Ibu Lina Dameria Siregar,S.E.,M.M selaku ketua dan Seketaris Jurusan Manejemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Prof. Dr, Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaaran dan staf Universitas Sriwijaya.
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalamanya yang luar biasa hebatnya selama ini.
10. Seluruh staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya kak Adi yang selalu sabar menjawab pertanyaan penulis dan membantu penulis perihal administrasi selama perkuliahan.
11. Teristimewa untuk kedua adik tersayang aldeyah dafa musyadela dan Muhammad yusuf arrasyid yang selama ini selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabatku tersayang yang sampai sekarang selalu setia memberi dukungan dan semangat selama penulis menyelesaikan skirpsi ini teruntuk, Nanda, Pani, Halima, Mayang, Afka, Wahyu dan Deni yang selalu memberikan semangat penulis.
13. Terkhusus sahabat yang kutemui saat kuliah ini yaitu, Izza, Nabila, Fauzan, Putri, Thania, dan Ivana yang telah mengisi hari- hari penulis serta selalu memberikan semangat dan dukungan serta doa selama ini kepada penulis.
14. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga semua bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan menjadi amal baik serta mendapat ridho dan balasan dari Allah SWT.
15. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, Nisya Dafa Musyadela. Karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini

dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Palembang, 21 Juni 2024

Penulis,



Nisya Dafa Musyadela

NIM. 01011282025074

ABSTRAK

451
2024/06/06

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH III PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh

Nisya Dafa Musyadela

Pegawai yang berkinerja tinggi membawa manfaat besar bagi instansi dengan berkontribusi pada keunggulan kompetitif kesuksesan jangka panjang, dan pencapaian tujuan intansi. Salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan adanya *organizational citizenship behavior* yang diterapkan dilingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 56 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Organizational citizenship behavior, Kinerja Pegawai*

Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP.196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 1998907112018031001

ABSTRACT

6.1.1
2024
16.11.24

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TOWARDS THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH III PROVINSI SUMATERA SELATAN

By

Nisya Dafra Musyadela

High performing employees bring great benefits to the agency by contributing to competitive advantage, long-term success, and achievement of agency goals. One form of effort to improve employee performance is with an appropriate leadership style and the presence of *organizational citizenship behavior* in the work environment. This research aims to determine the influence of leadership style and *organizational citizenship behavior* on the performance of employees of Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III provinsi Sumatera Selatan. The population in this study were all employees of the Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III provinsi Sumatera Selatan, totaling 56 people. This research uses a saturated sampling method. The data collection method used in this research is through distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that Leadership Style (X_1) and *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords :*Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance*

Advisor



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP.196312031989122001

Head Of Management Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 1998907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

13031
10/05/2024

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Nama : Nisya Dafa Musyadela
NIM : 01011282025074
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Selatan

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 1998907112018031001

Pembimbing Skripsi



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP.196312031989122001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nisya Dafa Musyadela
NIM : 01011282025074
Tempat, tanggal lahir : Palembang, 14 Desember 2000
Alamat : Perumahan Bukit Sejahtera Polygon,
Palembang
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
Email : Nisyadafa1234@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SD Islam Az-zahrah Palembang
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 17 Palembang
Sekolah Menengah Atas : SMAN 1 Palembang
S-1 : SI Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH | iv |
| MOTTO | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| UCAPAN TERIMAKASIH | vii |
| ABSTRAK..... | x |
| ABSTRACT | xi |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK | xii |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xx |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis..... | 8 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 8 |
| BAB II | 9 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Landasan Teori | 9 |
| 2.1.1 <i>Goal Setting Theory</i> | 9 |
| 2.2 Gaya Kepemimpinan | 11 |
| 2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan | 11 |
| 2.2.2 Jenis-jenis gaya kepemimpinan | 12 |
| 2.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Gaya kepemimpinan..... | 13 |
| 2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan..... | 14 |
| 2.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 15 |
| 2.3.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 15 |
| 2.3.2 <i>Indikator Organizational Citizenship Behavior</i> | 16 |
| 2.4 Kinerja Pegawai..... | 17 |

| | |
|--|----|
| 2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai..... | 17 |
| 2.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai | 18 |
| 2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai | 20 |
| 2.5 Hubungan antara variabel yang diteliti..... | 22 |
| 2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai..... | 22 |
| 2.5.2 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Pegawai..... | 22 |
| 2.6 Penelitian terdahulu | 23 |
| 2.7 Kerangka Konseptual..... | 28 |
| | 28 |
| 2.8 Hipotesis | 28 |
| Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :..... | 28 |
| BAB III | 29 |
| METODE PENELITIAN | 29 |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian | 29 |
| 3.2 Rancangan Penelitian..... | 29 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data..... | 29 |
| 3.3.1 Jenis Data..... | 29 |
| 3.3.2 Sumber Data | 30 |
| 3.4 Populasi dan Sampel..... | 30 |
| 3.4.1 Populasi..... | 30 |
| 3.4.2 Sampel | 31 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 31 |
| 3.6 Uji Instrumen Penelitian | 31 |
| 3.6.1 Uji Validitas | 32 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 32 |
| 3.7 Metode Suksesif Interval (MSI) | 33 |
| 3.8 Uji Asumsi Klasik..... | 33 |
| 3.8.1 Uji Normalitas | 34 |
| 3.8.2 Uji Multikolineritas | 34 |
| 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas | 34 |
| 3.9 Teknik Analisis Data | 35 |
| 3.9.1 Regresi Linear Berganda | 35 |
| 3.9.2 Uji Koefisien Korelasi (r) | 35 |
| 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 36 |
| 3.10 Uji Hipotesis | 37 |
| 3.10.1 Uji F | 37 |

| | |
|--|----|
| 3.10.2 Uji t (Parsial)..... | 37 |
| 3.11 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel..... | 38 |
| BAB IV | 41 |
| PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN | 41 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 41 |
| 4.1.1 Visi dan Misi Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Selatan | 41 |
| 4.1.2 Struktur Organisasi | 42 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 43 |
| 4.2.1 Deskripsi Profil Responden | 43 |
| 4.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian..... | 46 |
| 4.4 Metode Suksesif Interval (MSI) | 68 |
| 4.5 Uji Instrumen Penelitian | 68 |
| 4.6 Uji Asumsi Klasik..... | 72 |
| 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 75 |
| 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 78 |
| 4.10 Hasil Uji Hipotesis..... | 78 |
| BAB V | 85 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | 85 |
| 5. 1 Kesimpulan | 85 |
| 5.2 Saran | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 87 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Capaian Progres Per Paket Pekerjaan Tahun 2021-2022 | 4 |
| Tabel 1. 2 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai PJN III Wilayah Sumatera Selatan (Jan-Des 2022)..... | 5 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu..... | 23 |
| Tabel 3. 1 Jumlah Pegawai Satuan Kerja PJN III Sumatera Selatan Berdasarkan Jabatan | 30 |
| Tabel 3. 2 Skala Pengukuran | 32 |
| Tabel 3. 3 Pedoman Menginterpretasikan Nilai Korelasi | 36 |
| Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel | 38 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 43 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 44 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 45 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 45 |
| Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya kepemimpinan (X1)..... | 46 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior (X ₂)..... | 51 |
| Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 60 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₁)..... | 69 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior..... | 70 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 70 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Variabel Penelitian..... | 72 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas | 73 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas | 73 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas | 74 |
| Tabel 4. 15 Hasil Regresi Linier Berganda..... | 75 |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)..... | 77 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 78 |
| Tabel 4. 18 Hasil Uji F | 79 |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji Parsial (Uji t)..... | 80 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual..... | 28 |
| Gambar 4. 1 Struktur organisasi | 42 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 93 |
| Lampiran 2 Karakteristik Responden | 101 |
| Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden..... | 113 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas | 116 |
| Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik, Regresi linier berganda, uji koefisiensi korelasi (r), uji koefisien determinasi (R ²), Uji F dan Uji t | 118 |
| Lampiran 6 Metode Suksesi Interval (MSI) | 121 |
| Lampiran 7 Tabel r | 124 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai memiliki peran sentral dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi atau instansi (Elizar & Tanjung, 2018). Ketika pegawai berkinerja tinggi, pegawai cenderung memberikan kontribusi yang baik terhadap pencapaian tujuan organisasi (Jufrizen & Sitorus, 2021). Hal ini terlihat dari sikap pegawai yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efisien dan efektif, yang pada gilirannya berpartisipasi pada kesuksesan instansi dalam mencapai misi dan visi pegawai.

Kondisi kinerja pegawai yang menurun muncul ketika ia tidak berkontribusi lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada hasil (Iskandar, 2018). Dalam konteks instansi pemerintahan, dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk dapat berperan dalam penciptaan nilai tambah bagi instansi, baik peningkatan efisiensi operasional, peningkatan kepuasan pelayanan, dan kemampuan untuk merespons keinginan masyarakat yang cepat berubah-ubah (Shaleh & Firman, 2018). Pegawai yang berkinerja tinggi membawa manfaat besar bagi instansi dengan berkontribusi pada keunggulan kompetitif kesuksesan jangka panjang, dan pencapaian tujuan organisasi.

Salah faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan. ketercapaian dan keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh pemimpin yang memiliki inovasi dan kreatifitas yang tinggi. Gaya Kepemimpinan seseorang

mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan (Ihsan Muzaki *et al.*, 2023).

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan (Robbins,2019). Agar pegawai dapat bekerja dengan optimal, gaya kepemimpinan harus mendukung kinerja mereka, hal ini akan menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai teladan yang patut ditaati (Insani, 2020).

Seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya, karena cara memimpin dapat menjadi teladan bagi para pegawainya (Soetopo *et al.*,2019). Keberhasilan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya akan mendukung terbentuknya gaya kepemimpinan yang efektif, keputusan pemimpin memberikan dampak besar pada keberlanjutan dan kemajuan instansi (Susilasti, 2022).

Pimpinan adalah sumber semangat dan kekuatan moral yang kreatif, mampu mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan harapan pemimpin (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Seorang pemimpin harus memahami karakter pegawainya agar dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinannya telah sesuai dengan harapan pegawainya (Armayani *et al.*, 2023).

Menurut Lestari *et al.*, (2018) selain gaya kepemimpinan, kinerja pegawai dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB), keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan bekerjasama, saling membantu, memberi masukan,

berperan aktif, dan memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif. *organizational citizenship behavior* (OCB) mengacu pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh pegawai di luar tugas pokok mereka ini mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam proyek-proyek tambahan, memberikan dukungan kepada atasan, dan berkontribusi pada perbaikan proses (Bustomi, 2020).

Menurut Ilmih, (2018) perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) perlu diperhatikan oleh organisasi atau instansi karena pegawai yang memiliki perilaku OCB akan bekerja sebaik mungkin untuk mendukung kepentingan instansi. Situasi ini sangat menguntungkan bagi instansi karena pegawai yang baik (*good citizens*) cenderung menunjukkan OCB di lingkungan kerja mereka. Hal ini membantu meningkatkan kualitas instansi berkat adanya pegawai yang menunjukkan perilaku OCB (Hairani *et al.*, 2022).

Satker PJN III adalah Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Selatan di bawah Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Direktur Jendral Bina Marga Kementerian Pekerjaan Umum. Satuan Kerja PJN III bertugas menyelenggarakan penanganan jalan dan jembatan di wilayah III Provinsi Sumatera Selatan agar lalu lintas kendaraan yang melintas di wilayah III Provinsi Sumatera Selatan dapat berjalan lancar. Dengan demikian perekonomian daerah dapat berkembang sebagaimana mestinya yang diharapkan oleh pemerintah dan masyarakat setempat.

Melalui hasil observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh penulis pada saat pra penelitian Senin 25 September 2023 menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan delegatif

yaitu pimpinan melimpahkan sepenuhnya kekuasaan kepada bawahnya. Penerapan gaya kepemimpinan ini kurang baik terlihat dari beberapa target kegiatan yang belum tercapai karena kurangnya arahan serta dukungan dari pimpinan. Dalam hal ini dibutuhkan peran dari gaya kepemimpinan yang tepat untuk dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai target instansi. Selain itu, masih rendahnya interaksi antara pegawai seperti menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

Setiap organisasi atau instansi tidak terkecuali pada Satuan Kerja Perencanaan Jalan Nasional wilayah III provinsi Sumatera Selatan tentunya berkeinginan untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang baik. Kinerja pegawai tahun 2021 dan 2022 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. 1 Capaian Progres Per Paket Pekerjaan Tahun 2021-2022

| No | Kegiatan/Paket | 2021 | | 2022 | |
|----|--|--------|---------|--------|---------|
| | | Target | Capaian | Target | Capaian |
| 1 | Pelaksanaan Preservasi dan Peningkatan Kapasitas Jalan | 100 | 92% | 100% | 95% |
| 2 | Pembangunan Jembatan | 100 | 90% | 100% | 95% |
| 3 | Layanan penyiapan dan pengendalian pelaksanaan | 100% | 100% | 100% | 98% |
| 4 | Prasarana bidang konektivitas darat (jalan) | 100% | 90% | 100% | 100% |
| 5 | Pengamanan Drainase, trotoar dan fasilitas keselamatan jalan | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 6 | Preservasi pemeliharaan rutin jalan | 100% | 85% | 100% | 95% |
| 7 | Preservasi rekonstruksi, rehabilitasi jalan | 100% | 90% | 100% | 93% |
| 8 | Prasarana bidang konektivitas darat | 100% | 95% | 100% | 100% |
| 9 | Preservasi rutin jembatan | 100% | 90% | 100% | 100% |
| 10 | Prasarana bidang konektivitas | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 11 | Pembangunan jembatan strategis | 100% | 90% | 100% | 95% |
| 12 | Pembebasan lahan | 100% | 95% | 100% | 72% |
| 13 | Layanan dukungan manajemen internal | 100% | 83% | 100% | 80% |
| 14 | Layanan umum | 100% | 88% | 100% | 95% |
| 15 | Layanan perkantoran | 100% | 72% | 100% | 90% |
| 16 | Layanan sarana dan prasarana internal | 100% | 90% | 100% | 95% |

Sumber : Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumsel

Pada Tabel 1 secara keseluruhan dapat dilihat ada beberapa program kegiatan belum sesuai dengan target yang ingin dicapai dari tahun 2021 sampai dengan 2022. Pada tahun 2021 pencapaian terbesar dalam program kegiatan layanan penyiapan dan pengendalian pelaksanaan, penganan drainase, trotoar dan prasarana bidang konektivitas sebesar 100% sesuai dengan target yang diinginkan. Pencapaian terendah didapatkan dalam program kegiatan layanan perkantoran, layanan dukungan manajemen internal, Preservasi pemeliharaan rutin jalan dan layanan umum yang belum terselesaikan dari target 100%. Pada tahun 2022 ada beberapa pencapai program kegiatan yang masih rendah mencapai target yaitu pada pembebasan lahan, Layanan dukungan manajemen internal, dan layanan perkantoran yang masih jauh dari capaian target 100%. Dari uraian tersebut menandakan masih kurangnya kinerja pegawai di PJN III.

Kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Pegawai yang bekerja dengan baik, menjalankan tugas mereka dengan efisien, dan mencapai target yang ditetapkan akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Iskandar, 2018).

Tabel 1. 2 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai PJN III Wilayah Sumatera Selatan (Jan-Des 2022)

Capaian Kinerja Organisasi:

~~Istimewa~~ / Baik / ~~Butuh Perbaikan~~ / Kurang / ~~Sangat Kurang~~

| No | Rencana hasil kerja | Aspek | Target | Realisasi |
|----|--|-----------|--------|---|
| 1 | Meningkatnya jumlah perangkat pengolah data dan komunikasi | Kuantitas | 100% | Perangkat pengolah data dan komunikasi serta peralatan terpenuhi sebesar 100% |
| 2 | Meningkatnya peralatan fasilitas perkantoran di lingkup Satker PJN Wilayah | Kuantitas | 100% | fasilitas perkantoran telah terpenuhi dengan jumlah kebutuhan 96% |

| No | Rencana hasil kerja | Aspek | Target | Realisasi |
|----|--|-----------|--------|---|
| | III Provinsi Sumatera Selatan sesuai dengan peraturan yang berlaku | | | |
| 3 | Meningkatnya penatausahaan, pengelolaan administrasi dan akuntansi BMN | Kuantitas | 100% | Presentase tingkat ketepatan laporan BMN bulanan dan semesteran telah terlaksanakan 95% |
| 4 | Pengamanan fisik dan proses sertikasi tanah dan BMN serta fasilitasi usulan serta pemantauan, dan evaluasi atas penggunaan, pemanfaatan, pemindah tanganan, pemusnahan dan penghapusan BMN | Kuantitas | 100% | Penyelenggaraan sertifikasi tanah untuk jalan nasional telah 100% terlaksanakan |
| 5 | Meningkatnya pelaksanaan kinerja satker dan manajemen resiko di lingkungan Satker PJN Wilayah III Provinsi Sumatera Selatan | Kuantitas | 100% | Pelaksanaan manajemen resiko sesuai dengan peraturan yang telah terlaksanakan 90% |

Sumber : Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumsel

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil dari penilaian capaian sasaran kerja salah satu pegawai PJN III di bidang asisten perencanaan tahun 2022 dilihat dari tabel tersebut menunjukkan bahwa capaian SKP tergolong baik namun pada indikator kerja individu persentase fasilitas perkantoran yang terpenuhi dibandingkan dengan jumlah kebutuhan hasil realisasi didapatkan sebesar 96% belum terpenuhi sesuai target. Persentase tingkat ketepatan laporan BMN bulanan dan semesteran masih belum mencapai nilai target 100% sedangkan realisasi yang didapatkan hanya 95%. Selanjutnya pada presentase tingkat ketepatan pelaksanaan manajemen resiko sesuai dengan peraturan yang berlaku telah 90% terlaksanakan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetyo Wibowo & Syafii (2023), diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan

Handayani *et al.*, (2019) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, pada penelitian (Abrar & Isyanto, 2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada kinerja pegawai. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Ricky, (2020) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terdapat kesenjangan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Selatan
2. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini maka bisa menjadi bahan rujukan, referensi, ataupun pertimbangan untuk para peneliti selanjutnya bisa mengembangkan isu sebuah penelitian.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi sumber informasi dan juga masukan untuk ukuran ketika mengambil keputusan, dan juga guna mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan *organizational citizenship behavior* sudah cukup memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Urchindize Madura. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Agnia Nada Insani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. *Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung*, 1127–1133.
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Andriani, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>
- Armadita, D. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Armayani, D., Habe, H., & Hifnie, I. Z. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kreatifitas Karyawan Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT . BPR Lampung Bina Sejahtera*. 164–176.
- Asyanti, D., Tua Siregar, R., & Chandra, E. (2020). Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*.
- Badrianto, Y., Ekhsan, & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Basri, S., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v11.7>

- Bustomi, A. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai: Studi survei pada pegawai Kementerian Agama Kota Bandung*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Cahyadi, B. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Deviyanti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loayalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA* , 1(2), 316–325.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fadly, Anshori, M., Aldhalia, D., & Hasan Basri, H. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja*. 7(2).
- Fatimah, S., & Aldri, F. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, 2(3), 134–144.
- Fatmawati, M., Sulistyowati, L. N., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. *Jurnal Simba*.
- Ghozali. (2021). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gicheha, A. N., & Kyule, A. (2022). Effect Of Goal Setting On Organization Performance Of Kenya Film Commission. *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship (IJSSME)*, 6(2).
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>

- Hairani, C., Suryatni, M., & Suryani, E. (2022). *Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenhip Behavior (OCB) dengan Komitmen Organizational Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB)*.
- Handayani, Y., Butarbutar, Marisi, Wijaya, & Andy. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Pemantangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84.
- Hasibuan. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Displin Kerja Pegawai Pada Kelurahan Balai Agung Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin*. 5(Desember), 80–93.
- Hendra, M., Sujana, W., Nyoman, N., & Novarini, A. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja, Reward Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Nusamba Manggis. *Jurnal Ekonomi*, 3.
- Hidayah, H., & Baharun, H. (2023). *Inspiring Leadership Dalam Membangun Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Pondok Pesantren (Vol. 1, Issue 1)*.
- Ihsan Muzaki, F., Ulfa Sari, W., Kharisma Putri, I., Septian Arianto, R., & Sisiawan Putra, R. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja. *GREENOMIKA*, 1, 52–60.
- Ilmih, A. A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *BISNIS*, 6(2).
- Inna, N., & Yon, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Irawan, Latif, adam, Sofyan, Mustanir, ahmad, & Fatimah. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Moderat*.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 5).
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., & 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, 116–123.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1).
- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 341.
- Nurpratama, meddy, & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*.
- Organ, Ezzah, nahrisa, & imelda, sarah. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*.
- Pasaribu, M. H. (2021). Penerapan Gaya dan Pendekatan Kepemimpinan untuk Kepemimpinan yang Efektif. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 246–252. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2568>
- Prasetyo Wibowo, M., & Syafii, M. (2023b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akutansi Dan Manajemen Indonesia*.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1). <https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440>
- Rahmawati, E., & Adiyatama, E. A. (2023). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan

- Transformasional Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Desa. *Jurnal Akuntansi Inovatif*, 1(2), 63–69.
- Retna Yulistiwa Putri Debby, S., Kania, I., Bandung, S., & Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, F. (2019). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Tiket Kereta Api Di Stasiun Bandung*. www.journal.uniga.ac.id
- Ricky, L. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoharjo. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2).
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Rosalinda, N., Wisnu, S., & Sigit. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan ORGANIZATION Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen*.
- Rosmaini, & Tanjung, hasrudy. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 1–15.
- Ruhmady, & Aminun, omolu. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan. *Journal of Educational Management and Islamic Leadership*, 02(02), 2023.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. *Jmm17*, 5(02). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1947>

- Soulthan. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Jurnal Pendidikan Akutansi*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Susilasti, M. P. (2022). *Gaya Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membangun Loyalitas Karyawan Di Tanam Coffee Semarang*. Unika Soegijapranata Semarang.
- Syahputra, I. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 11(1), 2021.
- Usman, S., Lasiatun, Negawati, meike, Setiawan, D., Papia, J., & Muktamarm Ahmad. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.
- Wayan, N., Dewi, V. P., Dwi Widayani, A. A., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bhuwana Permai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., Saerang, R., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemenuniversitas, J., & Manado, S. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN. *Jurnal EMBA*.
- Yuwanda, T., & Pratiwi, N. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 53–62.