

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan PDAM Surakarta, mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap iklim organisasi, gaya kepemimpinan terhadap perilaku kewarganegaraan, perilaku kewarganegaraan terhadap iklim organisasi dan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap iklim organisasi melalui perilaku kewarganegaraan. Penelitian ini dilakukan di PDAM Surakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner pada karyawan PDAM Surakarta. Populasi dalam penelitian ini 57. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sample adalah proportionate unstratified random sampling dengan jumlah sampel 50 karyawan. Berdasarkan persepsi karyawan tipe pemimpin PDAM Surakarta adalah suportif. Pengujian hipotesis ini menggunakan t-test untuk menguji secara parsial. Hasil dari penelitian ini diperoleh kesimpulan yaitu terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap iklim organisasi yaitu 42,5%, gaya kepemimpinan terhadap perilaku kewarganegaraan yaitu 33,6%, perilaku kewarganegaraan terhadap iklim organisasi yaitu 51,6% dan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap iklim organisasi melalui perilaku kewarganegaraan yaitu 17,3%. Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin tentu memerlukan kecermatan ketika mengarahkan dan memotivasi bawahan. Khususnya pada saat pemimpin menggunakan pendekatan kepemimpinan tegas, sebab karyawan memiliki persepsi yang beragam sehingga masih ada kemungkinan mereka menanggapi arahan dari pemimpin secara keliru. Perilaku Kewarganegaraan yang positif dari anggota organisasi masih dapat berubah jika gangguan aktivitas kerja belum terselesaikan dengan baik. Hal ini harus ditangani secara tepat agar tidak mengganggu fokus karyawan saat melaksanakan tugas. Iklim Organisasi idaman setiap karyawan dapat kita amati melalui besarnya kesan positif mereka terhadap organisasi. Kesan Positif ini sangat berhubungan dengan suasana kerja bersahabat antar sesama anggota organisasi dan utamanya antara karyawan dengan pemimpin mereka. Proses perubahan pada hubungan interpersonal yang baik dipercaya mampu memperbaiki suasana kerja menjadi harmonis dan karyawan juga merasa nyaman berkarya dan mengabdikan pada perusahaan.