

## ***The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Discipline on Employee Work Productivity at PDAM Tirtanadi Sei Agul Medan Branch***

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan**

**Frans Yudea Ginting<sup>1</sup>, Ester Sinaga<sup>2</sup>, Jodi Roberto Pandiangan<sup>3</sup>, Hernita Gulo<sup>4</sup>, Purnama Yanti Purba<sup>5\*</sup>**

Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

[purnama.js@gmail.com](mailto:purnama.js@gmail.com)\*

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to give the influence of leadership style, organizational culture, and discipline on the work productivity of PDAM Tirtanadi employees, Sei Agul Branch, Medan. The phenomenon of employee delays in working hours, lack of handling customer complaints, and the use of uniforms that are not according to schedule are the reasons for this research. The technique used in sampling is saturated sampling with a total of 60 people. The research approach used is quantitative organization, and discipline on the work productivity of PDAM Tirtanadi employees, Sei Agul Branch, Medan. The data analysis method is Multiple Linear Regression analysis. The results in this study indicate that partially leadership style has no significant effect on employee work productivity, there is a positive and significant effect of organizational culture on employee work productivity and there is no influence of discipline on employee productivity at PDAM Tirtanadi Sei Agul Medan branch.*

**Keywords:** Leadership Style, Organizational Culture, Discipline, Work Productivity

#### **ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah memberikan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Fenomena adanya keterlambatan karyawan masuk jam kerja, kurangnya penanganan komplain pelanggan, dan pemakaian seragam yang tidak sesuai jadwal melatarbelakangi penelitian ini. Teknik yang dilakukan dalam pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah 60 orang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif organisasi, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Metode analisis data adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan kepada produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan tidak terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi cabang Sei Agul Medan

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Produktivitas Kerja.

#### **1. Pendahuluan**

Dalam sebuah perusahaan produktivitas kerja karyawan sangat membentuk untuk kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan ataupun sebuah organisasi maka dalam perusahaan pengelolaan sumber daya manusia sangat berandil besar. Terdapat banyak dari segi aspek internal dan juga eksternal yang dapat mendukung agar terwujudnya produktivitas kerja yang efektif didalam sebuah perusahaan. Apabila kita kaitkan Dengan persoalan globalisasi. Di masa pandemi covid 19 juga berdampak besar terhadap produktivitas kerja karyawan

Tugas kepemimpinan pada sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan memiliki adil yang besar untuk dapatnya berkembang nya sebuah perusahaan ataupun organisasi tersebut, tugas kepemimpinan sangat utama untuk terwujudnya pencapaian kinerja yang baik pula, maka gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh serta pencapaian yang sangat besar untuk memncapai tujuan bersama dalam perusahaan.

Tindakan seorang pimpinan agar tercapainya tujuan perusahaan adalah adanya jiwa kepemimpinan yang sangat kuat dan melekat dan pendukungnya juga berasal dari adanya sistem organisasional perusahaan. Akan tetapi permasalahan muncul adalah pada perusahaan dengan rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan serta akan menghambat tujuan utama perusahaan

PDAM Tirtanadi cabang Sei Agul Medan adalah perusahaan daerah beroperasi dalam pelayanan bidang pelayanan penyediaan air bersih. Melakukan pelayanan kepada masyarakat kota Medan yang dimana konsumen atau pengguna jasa merupakan pekerjaan utama PDAM. perusahaan PDAM akan selalu siap tanggap dalam memberikan layanan kepada pelanggan dan konsumen, pihak PDAM akan memberikan arahan untuk menjaga stamina karyawan. Persmasalahan utama yang sering terjadi pada PDAM yaitu banyaknya permasalahan yang muncul dari pelanggan seperti air macet, air keruh, air kecil dan berbau tak sedap. Berdasarkan hasil yang terjadi maka fenomena yang muncul akan menjadi bahan penelitian pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan adalah sering terlambatnya karyawan ketika masuk jam kerja, menggunakan seragam yang tidak sesuai dengan jadwal yang diberikan, hal tersebut sering terlihat setiap hari yang dimana banyaknya karyawan memakai baju yang tidak seragam contohnya disaat mereka memakai pakaian seragam putih pada hari senin-rabu dan Kamis-jumat menggunakan seragam biru. Selain itu terdapat juga pimpinan yang kurang memberikan pengarahan dan motivasi kepada karyawannya. Berikut adalah tabel presensi karyawan PDAM Sei Agul Medan :

**Tabel 1. Daftar Presensi Karyawan PDAM Sei Agul Medan september 2021.**

No.	Hari\Taggal	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Persentase
1	16 s/d 20 September	60	10	17%
2	21 s/d 25 September	60	13	22%
Persentase yang tidak hadir		19,5%		

Sumber data sekunder

Pada tabel menunjukkan bahwa rata-rata persentase tingkat ketidakhadiran untuk periode dua minggu pada September 2021 sebesar 19,5% hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan pada PT PDAM kurang disiplin.

Penelitian terdahulu, (Purnama, 2017) menemukan bahwa adanya pengaruh yang terjadi pada kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada bagian bengkel CV Mitra Denso Di Bandar Lampung. Dalam kutipan Ilmiah (2015) membuktikan satu persatu dan bersama-sama budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan kepada produktivitas kerja pada PT. Trubus Alami Malang. Hal ini juga menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian terhadap produktivitas kerja.

## 2. Tinjauan Pustaka

### **Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.**

Mengutip pendapat (Rivai, 2014) gaya kepemimpinan adalah karakteristik yang dipergunakan untuk memberikan pengaruh kepada para karyawan agar target organisasi tercapai, atau bisa juga diartikan gaya dalam kepemimpinan adalah pola, sikap, serta taktik yang diterapkan agar tercapainya target yang diinginkan

Berdasarkan pendapat (Busro, 2018) istilah gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagaimana seseorang pimpinan dapat mempengaruhi para karyawan yang berperan supaya menggunakan sukrela bahwa dirinya ditekan dalam untuk mencapai tujuan organisasi

### **Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan**

Pendapat dari (schein, 1992) budaya organisasi memiliki nilai-nilai karakteristik sehingga dapat berpartisipasi dalam organisasi atau lingkungan serta mempersatukan setiap anggota organisasi. Oleh karena itu harus diberikan pengarahan kepada seluruh anggota yang terlibat baik anggota baru atau salah satu cara dalam mengkaji, berpikir dan dapat menerima permasalahan.

(Cushway dan Lodge GE, 2000) mengemukakan budaya organisasi adalah nilai yang terkandung pada sistem organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan cara para karyawan bersikap dalam organisasi. Serta ditarik kesimpulan budaya organisasi merupakan suatu sistem yang memiliki nilai-nilai yang dijalankan pada organisasi serta dapat memberikan pengaruh bagaimana sistem kerja dan berperilaku pada setiap anggota organisasi

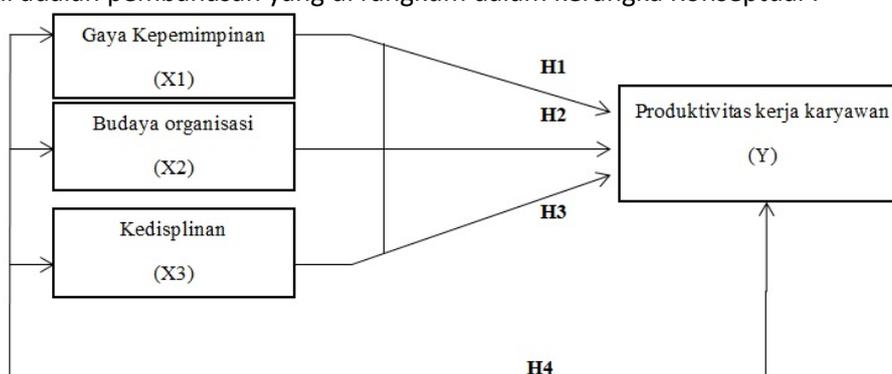
### Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut pendapat (Handoko, 2001) disiplin adalah kegiatan didalam manajemen yang berfungsi untuk melaksanakan standar-standar nilai organisasional. Yang dimana disiplin adalah acuan organisasi untuk menentukan standar-standar yang diberlakukan di dalam organisasi.

Mengutip dari pendapat Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela, 2012), disiplin suatu tindakan setiap perindividu atau pun kelompok/group yang memiliki tanggung jawab serta memiliki kepatuhan kepada "perintah" serta bersedia untuk melaksanakan sebuah tindakan yang dibutuhkan apabila tidak ada "perintah" diberikan

### Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah pembahasan yang di rangkum dalam kerangka Konseptual :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian dari atas kita dapat menyimpulkan bahwa :

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
- H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
- H3 : Kedisiplinan Bepengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
- H4 : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kedisplinan, Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

### 3. Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan generalisasi daerah dimana adanya nilai-nilai yang terdapat pada suatu objek atau subjek nilai serta ciri tertentu yang diberikan agar ditarik sebuah kesimpulannya (Sugiyon, 2016). Jumlah populasi yang peneliti ambil sebanyak 60 karyawan.

Sampel ialah bagian yang berasal dari jumlah dan ciri yang dimiliki oleh populasi sehingga sampel adalah bagian dari populasi yang terdapat dalam penelitian, sehingga di dalam pengambilan sampel wajib mempergunakan cara tertentu yang didasarkan pada pertimbangan yang berlaku (Sugiyono, 2016). Dapat ditarik kesimpulan sampel dan populasi diatas dapat menggunakan rumus sampling jenuh yang dimana sampling jenuh semua jumlah polulasi diambil sebagai bahan penelitian.

### Operasional Variabel

Variabel penelitian definisi oprasional sebagai berikut :

**Tabel 2. Definisi Operasional Varibel**

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan mengendalikan bawahan 4. Kemampuan komunikasi 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional. (Kartono, 2008:34)	Likert
Budaya Organisasi (X2)	1. Aturan perilaku yang ditaati. 2. Norma 3. Nilai dominan 4. Filosofi 5. Aturan 6. Iklim organisasi (Luthans, 2002:123)	Likert
Kedisiplinan (X3)	1. Tingginya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan 2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif 3. Besarnya rasa tanggung jawab 4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi 5. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para pegawai (Siagian, 2011:230)	Likert
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pengetahuan 4. Pekerjaan (Sedarmayanti, 2009)	Likert

Metode penelitian yang dipergunakan adalah skala Likert yang dimana bertujuan untuk mengukur insentif motivasi, serta disiplin kerja. Dengan menggunakan skala likert variabel sehingga dapat di ukur serta sebagai indikator variabel. Dari hasil indikator maka dipergunakan untuk acuan dalam menyusun instrument yang bisa dalam bentuk pernyataan dan pertanyaan. Skala likert mempergunakan lima tingkatan jawaban yaitu :

**Tabel 3. Pengukuran Skala Likert**

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## Teknik pengolahan data

### Uji Validitas

Data yang telah didapat dengan menggunakan kuesioner dapat valid dan juga reliabel sehingga diperlukannya uji validitas dan uji reabilitas kuesioner setiap masing-masing pertanyaan. Setelah dilakukannya hasil uji validitas dan uji reabilitas makalayang atau tidaknya data yang telah dikumpulkan dengan mempergunakan instrumen yang valid dan reliabel sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang valid dan reliable tentunya. (Sugiono, 2016).

### Uji Reliabilitas

Realibilitas ialah untuk memberikan hasil dari suatu kuesionar dimana nilai indikator sebuah variabel dan konstruk realibilitas menghasilkan konsistensi dan stabilitas pada skor (Skala Pengukuran). Apabila kuesioner dinilai realibel atau handal dan memberikan jawaban terhadap sebuah pernyataan memiliki konsistensi dan sangat stabil setiap hasil yang diperoleh (Ghozali, 2013)

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mendapatkan suatu nilai dari residual yang telah diperoleh dari regresi terdistribusi. Dengan hasil yang normal ataupun tidak hasil yang didapat baik dari nilai residual yang telah terdistribusi normal. (Priyanto, 2012)

#### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui suatu keadaan yang terjadi pada model regresi sehingga terdapatnya korelasi yang sempurna ataupun hampir sempurna antara variabel independen. Pada setiap hasil regresi baik harusnya tidak terjadi pula korelasi sempurna ataupun hampir sempurna (Priyatno, 2012)

#### Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah suatu kondisi yang berupa model regresi dan perbedaan varian dari residual terhadap hasil pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya. Diketahui apabila apabila hasil model regresi nya baik maka tidak akan terjadinya heteoskedastisiasi. (Priyanto, 2012)]

## Model analisis data penelitian

Pada model analisis data penelitian penulis menggunakan model regresi liner berganda yang dimana agar mengetahui bagaimana naik ataupun turunnya suatu keadaan variabel dependen (kriterium) dan apabila memiliki dua atau lebih variabel independen yang dimana faktor predictor nilai naik atau turun. (dimanipulasi) (Sugiyono, 2016)

Ada pun rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Produktivitas kerja karyawan
x1	= Gaya Kepemimpinan
a	= Koefisien Konstanta
b1	= Koefisien arah regresi gaya kepemimpinan
b2	= koefisien arah regresi budaya organisasi
x2	= Budaya organisasi
x3	= Kedisiplinan
c	= Standar error

### Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan menilai berpengaruh variabel  $x$  terhadap  $y$  oleh sebab itu koefisien determinasi (KD) yang dimana koefisien korelasi biasanya berikan tanda Presentase (%). (Sugiyono,2016)

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T (persial)

Uji T adalah adalah hasil yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih yang dimana rancangan pengujian hipotesis yang lakukan agar mengetahui korelasi dari kedua variabel yang telah diteliti (sugiyono, 2016)

Penelitian ini dilakukan agar mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan secara persal dari variabel yang bebas terhadap variabel terikat yang ditujukan untuk perbandingan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  setiap hasil masing-masing  $t$  dari perhitungan akan memiliki perbandingan  $t_{tabel}$  sehingga didapat menggunakan taraf kesalahan 0.05(Sugiyanto, 2012)

Berikut ini merupakan rumusnya :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t$  = nilai uji  $t$

$r$  = nilai koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel yang di observasi

#### Uji F (Simultan)

Uji  $f$  memiliki fungsi yang apabila ketiga variabel diuji secara bersamaan dengan independen terhadap variabel dependen. Uji statistik dilakukan dengan uji simultan menggunakan uji  $f$  atau disebut dengan analisis of varian (ANOVA) (Sugiyono, 2017).

Untuk dapat menentukan  $f$  hitung maka digunakan sistem pada computer yaitu SPSS, dan adapun rumus yang dipergunakan untuk menghitung uji  $f$  yaitu :

$$F = \frac{R^2/(K-1)}{(1-R^2)(N-K)}$$

Keterangan :

$r$  = Nilai Koefisien korelasi persial

$n$  = Jumlah Sampel

$k$  = Jumlah Variabel Bebas

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### Analisis Data

#### a. Deskripsi Responden

Tabel 4. Deskripsi Responden

Keterangan	Jenis	F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	80%
	Perempuan	12	20%
Usia	20-25 tahun	4	6%
	26-30 tahun	20	34%
	31-35 tahun	27	45%
	36-40 tahun	9	15%
Lama Kerja	1-3 tahun	12	20%
	3-4 tahun	38	64%
	>4 tahun	10	18%

Hasil data tabel diatas karakteristik responden ditentukan berdasarkan jenis kelamin. Maka jumlah laki-laki 80% lebih banyak dari pada responden perempuan dikarenakan perusahaan ini lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki. Hasil olah data mengenai karakteristik responden yang ditentukan berdasarkan umur didominasi berusia antara 31-35 tahun sebanyak 27 orang atau 45% dikarenakan perekrutan perusahaan lebih banyak yang membutuhkan usia produktif. Hasil yang didapat dari data karakteristik responden yang ditentukan berdasarkan jenis kelamin, maka jumlah responden lama kerja 3-4 tahun 64% lebih banyak dibandingkan dengan 1-3 tahun sebesar 20% hal ini terjadi karena memang banyak karyawan merasa nyaman di PDAM, disusul dengan >4 tahun sebesar 18% paling sedikit.

## b. Deskripsi Data

Adapun hasil deskripsi data sebagai berikut:

**Tabel 5. Deskripsi Variable Penelitian**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	60	38.00	60.00	48.3333	4.88049
X2	60	36.00	60.00	49.1833	4.42064
X3	60	34.00	50.00	41.7500	4.29278
Y1	60	25.00	40.00	32.7167	3.76015
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Output SPSS (data diolah, 2022)

Data diatas adalah hasil pengujian SPSS menunjukkan hasil dari keempat variabel yang diuji pada analisis statistik deskriptif yaitu variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kedisiplinan serta produktivitas kerja karyawan.

Pengujian dari SPSS dapat dilihat untuk variabel gaya kepemimpinan dengan nilai sebanyak 60 responden, mean sebesar 48.3333 dengan nilai nilai paling kecil 38 dan nilai paling besar 60 dengan standard deviasi 4.88049.

Pengujian tabel dari SPSS dapat dilihat untuk variabel budaya organisasi dengan nilai sebanyak 60 responden, mean sebesar 49.1833 dengan nilai nilai paling kecil 36 dan nilai paling besar 60 dengan standard deviasi 4.42064.

Pengujian tabel dari SPSS dapat dilihat untuk variabel kedisiplinan dengan nilai sebanyak 60 responden, mean sebesar 41.7500 dengan nilai nilai paling kecil 34 dan nilai paling besar 50 dengan standard deviasi 4.29278.

Pengujian tabel dari SPSS dapat dilihat untuk variabel produktivitas kerja karyawan dengan nilai sebanyak 60 responden, mean sebesar 32.7167 dengan nilai nilai paling kecil 25 dan nilai paling besar 40 dengan standard deviasi 3.76015.

## Uji Validitas

Tabel 6. Uji Validitas

Pernyaataan	R hitung	R table	Kesimpulan
X1.1	0.373	0,3	Valid
X1.2	0.308	0,3	Valid
X1.3	0.322	0,3	Valid
X1.4	0.337	0,3	Valid
X1.5	0.377	0,3	Valid
X1.6	0.316	0,3	Valid
X1.7	0.341	0,3	Valid
X1.8	00.367	0,3	Valid
X1.9	0.311	0,3	Valid
X1.10	0.323	0,3	Valid
X1.11	0.593	0,3	Valid
X1.12	0.376	0,3	Valid
X2.1	0.374	0,3	Valid
X2.2	0.374	0,3	Valid
X2.3	0.362	0,3	Valid
X2.4	0.353	0,3	Valid
X2.5	0.305	0,3	Valid
X2.6	0.381	0,3	Valid
X2.7	0.358	0,3	Valid
X2.8	0.321	0,3	Valid
X2.9	0.397	0,3	Valid
X2.10	0.385	0,3	Valid
X2.11	0.371	0,3	Valid
X2.11	0.371	0,3	Valid
X2.12	0.333	0,3	Valid
X3.1	0.472	0,3	Valid
X3.2	0.320	0,3	Valid
X3.3	0.397	0,3	Valid
X3.4	0.314	0,3	Valid
X3.5	0.395	0,3	Valid
X3.6	0.381	0,3	Valid
X3.7	0.354	0,3	Valid
X3.8	0.355	0,3	Valid
X3.9	0.366	0,3	Valid
X3.10	0.369	0,3	Valid
Y1.1	0.675	0,3	Valid
Y1.2	0.400	0,3	Valid
Y1.3	0.510	0,3	Valid
Y1.4	0.508	0,3	Valid
Y1.5	0.355	0,3	Valid
Y1.6	0.524	0,3	Valid
Y1.7	0.352	0,3	Valid
Y1.8	0.714	0,3	Valid

Syarat yang harus dapat untuk mencapai nilai minimum pada setiap butir instrument valid berupa memiliki nilai indeks valid berupa nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  (sugiyono, 2016). Dapat disimpulkan hasil dari tabel diatas menunjukkan hasil yang dimana semua pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari titik kritisnya artinya semua pertanyaan tersebut adalah valid

## Uji Reabilitas

Hasil uji realibilitas sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Reabilitas

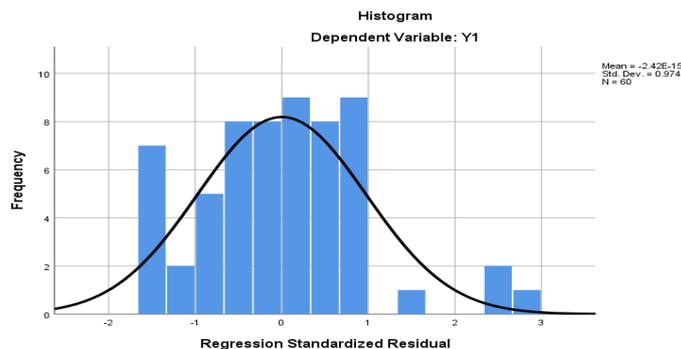
Pernyaataan	R hitung	R table	Kesimpulan
Gaya Kepimpinan	0.726	0,7	Valid
Budaya Organisasi	0.717	0,7	Valid
Kedisiplinan	0.744	0,7	Valid
Produktivitas Kerja	0.750	0,7	Valid

Uji reabilitas adalah hasil yang dimana sejauh mana pengukuran yang dilakukan terhadap suatu objek yang sama serta memberikan hasil data yang sama (sugiyono, 2012) Apabila korelasi 0,7 maka item tersebut menghasilkan tingkat yang cukup. Dan apabila sebaliknya nilai korelasi dibawah 0,7 item tersebut akan dikatakan kurang reliable. Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih dari r kritis sehingga dikatakan seluruh variabel dinyatakan realibel

### Asumsi Klasik

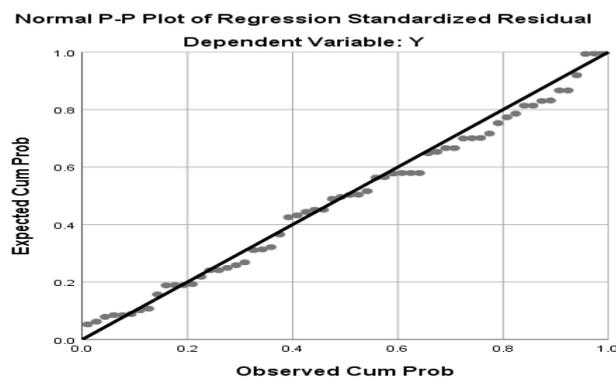
#### Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas



**Gambar 2. Grafik Histogram**

Gambar diatas menunjuk hasil yang berupa adanya grafik histogram bergerak sejajar dan grafik seperti membentuk huruf U terbalik atau seperti lonceng terbalik, dari gambar tersebut sudah memenuhi asumsi dari normalitas



**Gambar 3. Uji P Plot**

Berdasarkan hasil gambar diatas hasil menunjukkan titik-titik hasil uji menyebar pada sekitar garis diagonal dan juga sejajar dengan garis diagonal pada grafik histogram dalam hasil pada gambar diatas memenuhi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Berikut ini adalah hasil tabel uji Multikolinieritas

**Tabel 8. Uji Multikolinieritas**

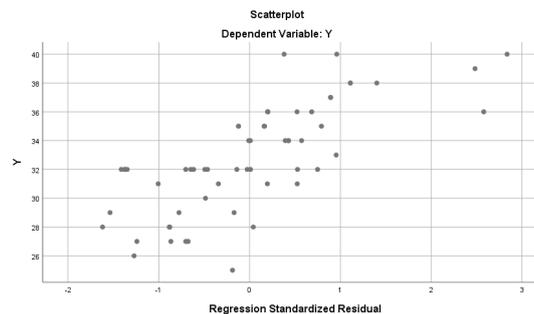
Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.166	4.231		.985	.329	
	X1	.014	.117	.019	.123	.902	2.347
	X2	.479	.163	.563	2.947	.005	3.805
	X3	.103	.158	.119	.649	.519	3.497

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas memaparkan hasil nilai Tolerance  $\geq 0.10$  dan hasil nilai VIF adalah  $\leq 10$  hasil yang ditunjukkan adalah data bebas dari gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil dari Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar diatas menunjukkan hasil tidak ada pola yang jelas dan hasil titik-titik menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 yang terdapat di sumbu Y. dalam hal ini hasil tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah tabel hasil dari Regresi Linier Berganda

**Tabel 9. Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.166	4.231		.985	.329	
	X1	.014	.117	.019	.123	.902	2.347
	X2	.479	.163	.563	2.947	.005	3.805
	X3	.103	.158	.119	.649	.519	3.497

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas data yang berupa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Kerja} = 4.166 + 0.014X1 + 0.479X2 + 0.103X3$$

Persamaan regresi diatas bisa dijelaskan sebagai berikut:

- c. Konstanta sebanyak 4.166 ialah jika tidak terdapatnya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kedisiplinan terhadap produktivitas kerja, maka nilai produktivitas kerja sebanyak 4.166

- d. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0.014 merupakan mengalami kenaikan gaya kepemimpinan sebanyak 1%, dan produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebanyak 1,4%. Dengan perkiraan variabel lain tetap.
- e. Variabel budaya organisasi memiliki nilai 0.479 merupakan kenaikan budaya organisasi sebanyak 1%, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebanyak 47,9%. Dengan perkiraan variabel lain tetap.
- f. Variabel kedisiplinan memiliki nilai 0.103 merupakan kenaikan kedisiplinan sebanyak 1%, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebanyak 10,3%. Dengan perkiraan variabel lain tetap.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Berikut ini adalah hasil dari Uji

**Tabel 10. Uji Parsial**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.166	4.231		.985	.329		
	X1	.014	.117	.019	.123	.902	.426	2.347
	X2	.479	.163	.563	2.947	.005	.263	3.805
	X3	.103	.158	.119	.649	.519	.286	3.497

a. Dependent Variable: Y

- a. Hasil uji statistik menggunakan SPSS pada variabel X1 (gaya kepemimpinan) terdapatnya nilai t hitung = 2,647, berikutnya t tabelnya adalah dengan df = 60 tingkat signifikansi 5% (0,05) uji dua sisi artinya 1,672. Oleh sebab itu nilai t hitung < t tabel (0.123 < 1,672) dan signifikian 0,902 > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Berarti tidak adanya efek gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja
- b. Hasil uji statistik menggunakan SPSS pada variabel X2 (budaya organisasi) terdapatnya nilai t hitung = 2,647, berikutnya t tabelnya ialah dengan df = 60 tingkat signifikansi 5% (0,05) uji dua sisi artinya 1,672. Oleh sebab itu nilai t hitung > t tabel (2.947 > 1,672) serta signifikian 0,005 > 0,05 maka H0 ditolak serta H2 diterima. Berarti adanya pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja
- c. Hasil uji statistik menggunakan SPSS pada variabel X3 (kedisiplinan) diperoleh nilai t hitung = 2,647, berikutnya t tabelnya adalah menggunakan df = 60 tingkat signifikansi 5% (0,05) uji dua sisi artinya 1,672. Oleh sebab itu nilai t hitung < t tabel (0.649 < 1,672) dan signifikian 0,519 > 0,05 maka H0 diterima serta H3 ditolak. Berarti tidak adanya pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja.

#### Uji F

Berikut ini adalah hasil dari Uji Simultan

**Tabel 11. Uji Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.473	3	128.491	16.036	.000 <sup>b</sup>
	Residual	448.710	56	8.013		
	Total	834.183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil pada tabel di atas adalah hasil output yang terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  16.036 > 2,60 maka  $H_0$  diterima yang dimana nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel serta hasil nilai signifikansi  $F=0.000$  Yang berarti (lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ). Bahwa  $H_a$  diterima yang dimana gaya kepemimpinan didalam budaya organisasi serta kedisiplinan secara bersamaan berpengaruh serta signifikan kepada produktivitas kerja.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut ini adalah hasil koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 12. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.433	2.831
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Dari hasil tabel di atas data yang didapat berupa nilai R Square ialah 0.462 yang dimana 46,2% variasi variabel terikat berupa produktivitas kerja dapat diartikan juga oleh tiga variasi variabel bebas ialah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kedisiplinan. Sedangkan hasil berupa 53,8% dipaparkan dalam variabel lain diluar penelitian

Penelitian yang dilakukan untuk memberikan hasil yang berupa tidak terjadinya pengaruh gaya kepemimpinan kepada produktivitas kerja. Maka dengan hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis pertama yang memberikan bahwa bagaimanapun bentuk gaya kepemimpinan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan tidak mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas pada saat bekerja. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini tidak dapat memberikan pengaruh produktivitas kerja kepada karyawan disebabkan oleh produktivitas kerja karyawan yang tidak memperhatikan gaya kepemimpinan yang lebih dilihat adalah pada saat lingkungan kerja, motivasi, dan juga kompetens. Oleh sebab itu penelitian yang dilakukan oleh krisna (2015) memaparkan gaya kepemimpinan tidak akan memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan data analisis memaparkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi kepada produktivitas kerja yang dimana semakin tinggi budaya organisasi pada PDAM Tirtanda Cabang Sei Agul Medan dapat dikatakan baik sehingga produktivitas karyawan pun juga baik. Didalam Manajemen harus adanya nilai kerja yang sangat kuat untuk para pegawai dan juga memiliki budaya yang tangguh karena inti dari sebuah organisasi yang kuat akan terus dianut dan dipegang secara mendalam agar tercapainya kesuksesan. Pada setiap organisasi akan semakin kuat bila di tanamkan nilai-nilai dan komitmen pada perusahaan tersebut, dan akan meningkatkan produktivitas kerja. (Amanta dan Adnyani, 2016) serta Sasuwe, dkk, 2018)

Berdasarkan data yang terpapar dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja hal ini menunjukkan bahwa bagaimana pun bentuk kedisiplinan yang dijalankan oleh PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan maka produktivitas kerja kaaryaawan tetap baik. Hal ini terjadi karena kesadaran para kaaryawan sehingga produktivitas kerjanya pun sesuai dengan hasil. Hal ini juga dikemukakan oleh (stevania, 2017) bahwasannya variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang bersifat positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kedisipilan secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif kepada produktivitas kerja karyawan terbukti. Hal ini sama dengan kutipan dari (Stevania, 2017).

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Hasil kesimpulan yang telah di rangkum dalam penelitian ini ialah secara parsial tidak terdapatnya pengaruh gaya kepemimpinan kepada produktivitas PDAM Tritanadi Cabang Sei Agul Medan secara sendiri-sendiri yang dimana berpengaruh positif signifikan kepada budaya organisasi kepada produktivitas kerja kepada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan tidak terdapatnya pengaruh kedisiplinan kepada produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan secara bersamaan gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta kedisiplinan secara bersama-sama dan bernilai signifikan kepada produktivitas kerja.

### Saran

Adapun saran dalam penelitian ini ialah perusahaan harus menaikkan kiprah pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan serta menaikkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan wajib menaikkan kedisiplinan secara baik serta efektif untuk menaikkan produktivitas kerja karyawan. Untuk penelitian yang selanjutnya diharapkan menambahkan beberapa variabel dalam penelitiannya agar produktivitas kerja karyawan akan membaik, apabila produktivitas memiliki pengaruh yang baik maka perusahaan akan semakin baik untuk kedepannya. Harus adanya penelitian yang terbaru untuk melakukan penelitian berbagai faktor-faktor lain untuk perusahaan agar mengambil kebijakan optimal untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Cushway dan Lodge. (2000). *Organizational Behaviour and Design, Prilaku dan desain Organisasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Dewi, I. P., & Aeni, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2(2), 85-95.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ilmiyah, F. (2015). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PR Trubus Alami Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Krisna, R. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Cold Rolling Mill Pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Krakatau steel (Tbk)*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior: 7 th Edition*. New York: McGrawHill Inc
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI).
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).

- Schien. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. SanFrancisco.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Siagian, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Stevania, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Prodi Manajemen Universitas PGRI Yogyakarta*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Umar, H. (2008). *Strategi Management In Action (Konsep, Teori, dan Teknik Menganalisis Manajajemen Strategis)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama