



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2737-2742

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan Etikal, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtana di Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan Medan

Apandi Agape Gurusinga, Siti Normi², Selamat Siregar³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

apandiagape30@gmail.com sitinormisnurat@gmail.com marchsiregar75@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Etikal, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan Medan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan Medan. Penetapan sampel dengan sampel jenuh dengan jumlah 90 orang pegawai. Analisis data regresi linier berganda. Hasil secara parsial, kepemimpinan etikal berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *organizational citizenship behaviour* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kepemimpinan etikal, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,606 berarti 60,6% variabel kinerja pegawai (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan dapat dijelaskan variabel kepemimpinan etikal (X_1), komitmen organisasi (X_2), *Organizational Citizenship Behaviour* (X_3) dan kepuasan kerja (X_4). Sedangkan sisanya sebesar 39,04% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan Etikal, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Pertumbuhan dan perkembangan dunia usaha di era globalisasi saat ini dirasakan sangat pesat dan sangat kompetitif. Perusahaan harus mampu memberdayakan semua jenis sumber daya yang ada dalam perusahaan dengan lebih baik, agar perusahaan mampu terus bersaing dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk tetap dapat *survive*. Suatu perusahaan untuk mencapai keunggulan tersebut harus meningkatkan kinerja individual karyawannya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Keunggulan bersaing suatu perusahaan bergantung pada kemampuan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan tersebut didukung oleh sumber daya manusia perusahaan yang dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standart perusahaan. Standart itu tercapai apabila karyawan menunjukkan kinerja dan perilaku yang sesuai dengan norma dan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Masyarakat. Tugas pokok dan fungsi PDAM Tirtanadi adalah mengelola dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan, meningkatkan pendapatan daerah, meningkatkan kualitas Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang

Pengaruh Kepemimpinan Etikal, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtana di Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan Medan

mempunyai tugas memberikan pelayanan air masih untuk lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan dalam rangka mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi terus melakukan evaluasi dan membenahan kinerja.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja tersebut, untuk mencapai sasaran dan tujuannya, PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan harus menetapkan perencanaan strategis, sehingga seluruh sumberdaya (*resources*) dapat bersinergi digunakan oleh karyawan secara efektif dan efisien.

3. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yang diperoleh dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan dengan populasi sebanyak 90 pegawai. Karena jumlahnya tidak terlalu besar, maka digunakan metode total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Uji Normalitas

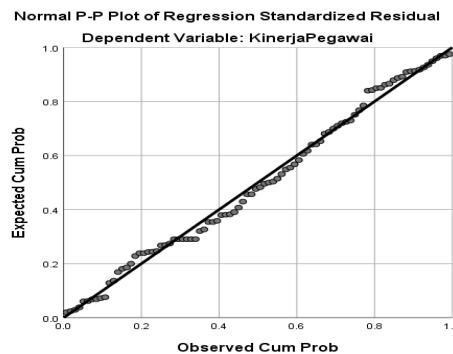
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis statistic dengan uji *One iSample iKolmogorov iSmirnov*, *grafik normal probability plot*, dan grafik uji histogram, dapat dilihat pada uraian penjelasan dibawah:

Tabel 4.1
Hasil iUji iNormalitas idengan iOne iSample iKolmogorov iSmirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57266224
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.058
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

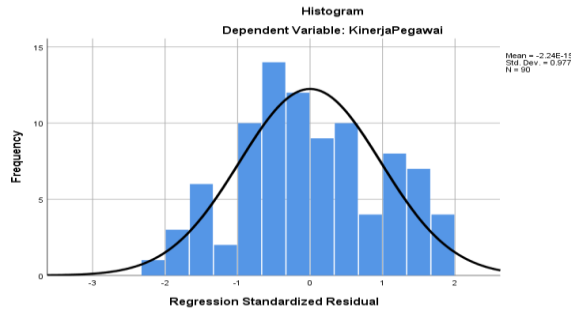
Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Pada table 4.1 diketahui bahwa nilai signifikansi *Asiymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogrov-smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Normal P-Plot

pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.



Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Gambar 4.2
Uji Normalitas dengan Kurva Histogram

Pada gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2 Uji Multikolinieritas

Hasil untkupengujian multikolinieritas dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Pengujiann Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KepemimpinanEtikal	.186	5.375
	KomitmenOrganisasi	.185	5.402
	OCB	.673	1.487
	KepuasanKerja	.724	1.382

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Pada table 4.2 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil untkupengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada table berikut ini:

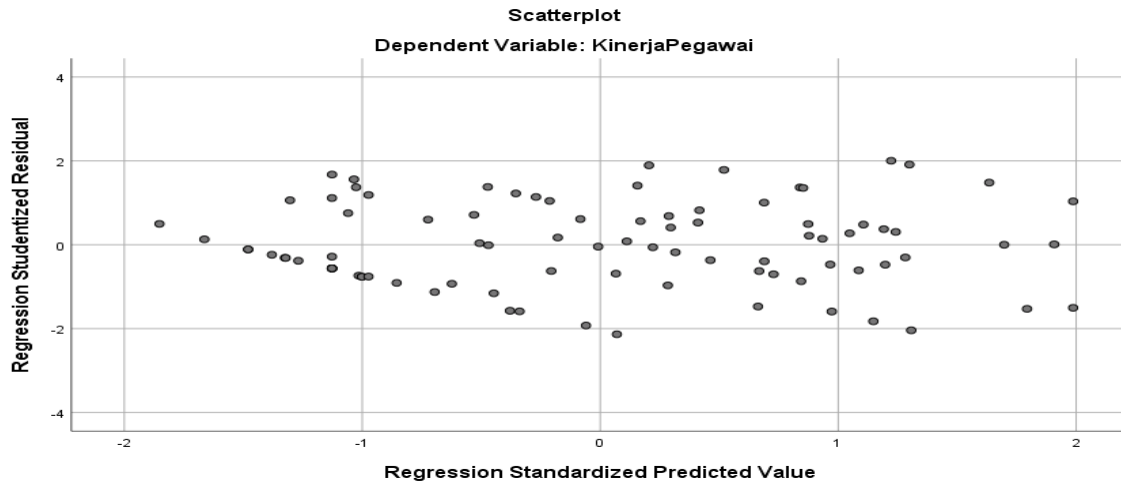
Tabel 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.995	2.144		.464	.644
	KepemimpinanEtikal	-.153	.138	-.270	-1.108	.271
	KomitmenOrganisasi	.071	.073	.240	.982	.329
	OCB	.021	.027	.100	.778	.439
	KepuasanKerja	.044	.036	.151	1.219	.226

a. Dependent Variable: abresid

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

- 1 Dari table 4.3 diatas diperoleh nilai probabilitas (signifikansi) dari koefisien regresi Kepemimpinan Etikal (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), *Organizational Citizenship Behaviour* (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) masing-masing adalah 0,644; 0,271; 0,329 dan 0,439 lebih besar dari 0,05 dengan demikian hal ini dapat menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas.



Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 4.3 diatas hasil pengujian heteroskedastisitas dengan *scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.4
Model Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.434	3.858		-.890	.376
	KepemimpinanEtikal	-.079	.249	-.049	-.317	.752
	KomitmenOrganisasi	.444	.131	.526	3.398	.001
	OCB	.088	.049	.147	1.815	.073
	KepuasanKerja	.313	.065	.376	4.802	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Tabel 4.4 maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = -3,434 - 0,079X_1 + 0,444X_2 + 0,088X_3 + 0,313X_4$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar -3,434 menunjukkan apabila variabel independen yakni Kepemimpinan Etikal (X_1), komitmen organisasi (X_2), *organizational citizenship behaviour* (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) bernilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan dalam penelitian ini akan menjadi -3,434.
- b. Koefisien regresi Kepemimpinan Etikal (X_1) sebesar -0,079 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan etikal meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan akan menurun sebesar 7,9%.
- c. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,444 menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan akan meningkat sebesar 44,4%.

- d. Koefisien regresi *Organizational Citizenship Behaviour* (X_3) sebesar 0,088 menunjukkan bahwa apabila *Organizational Citizenship Behaviour* meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan akan meningkat sebesar 8,8%.
- e. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 0,313 menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan akan meningkat sebesar 31,3%.

Tabel 4.5
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	-3.434	3.858		-.890	.376
	KepemimpinanEtikal	-.079	.249	-.049	-.317	.752
	KomitmenOrganisasi	.444	.131	.526	3.398	.001
	OCB	.088	.049	.147	1.815	.073
	KepuasanKerja	.313	.065	.376	4.802	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa:

- a. Nilai signifikansi variabel kepemimpinan etikal sebesar $0,752 > 0,05$, artinya tidak signifikan dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,317 < 1,98861$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak berpengaruh. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial, kepemimpinan etikal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan.
- b. Nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar $0,001 < 0,05$, artinya signifikan dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,398 > 1,98861$), artinya berpengaruh, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan.
- c. Nilai signifikansi variabel *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar $0,073 > 0,05$, artinya tidak signifikan dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,815 < 1,98861$), artinya tidak berpengaruh, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial *organizational citizenship behaviour* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan.
- d. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, artinya signifikan dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,802 > 1,98861$), artinya berpengaruh, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan.

4.5.2 pengujian hipotesis secara simultan (uji-F)

Tabel 4.6
Uji Signifikansi Simultan (Uji iF)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1880.412	4	470.103	35.175	.000 ^b
	Residual	1135.988	85	13.365		
	Total	3016.400	89			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai
b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, KepemimpinanEtikal, OCB, KomitmenOrganisasi

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Pada table 4.6 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,175 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai F_{hitung} ($35,175$) $> F_{tabel}$ ($2,48$) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α ($0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.623	.606	3.656
a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, KepemimpinanEtikal, OCB, KomitmenOrganisasi				
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai				

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui nilai adjusted R² adalah sebesar 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variable kepemimpinan etikal, komitmen organisasi, *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 60,6% dan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut: Berdasarkan uji t bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan etikal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Berdasarkan uji t bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Berdasarkan uji t bahwa nilai signifikansi variabel *organizational citizenship behaviour* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Berdasarkan uji t bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Berdasarkan uji F bahwa nilai signifikansi variabel Kepemimpinan Etikal, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan.

Refreansi

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Nandeak, J. (2020). *Organizational Citizenship Behavior dan Dampaknya terhadap Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pickett, M. C. (2019). *Ethical Leadership and Organizational Performance*. New York: Routledge.
- Priansa, D. J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Samsuddin, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saraswati, E., & Hakim, L. (2019). *Organizational Behavior: Konsep dan Implikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Shacklock, A., & Lewis, M. (2020). *Ethical Leadership: Capacity, Coherence, and Consequences*. London: Sage Publications.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijono, S. (2021). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Psikologi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.