

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN

¹Herdiana Della Lubis, ² Bakhtiar, ³Syafrizal

^{1,2,3}Universitas Islam Sumatera Utara

¹dlala3162@gmail.com, ²bakhtiar_bc@yahoo.co.id, ³syafrizal260277@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of servant leadership and organizational culture on organizational commitment at the Medan City Regional Tax and Retribution Management Agency, either partially or simultaneously. The population of this study was 249 people and the sample in this study amounted to 72 people at the Regional Tax and Retribution Management Agency of Medan City using the slovin formula. The data source of this study uses primary data, namely sources recorded directly by researchers through the results of questionnaires and interviews regarding issues concerning servant leadership and organizational culture on organizational commitment to the Regional Tax and Retribution Management Agency of Medan City. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that servant leadership had no effect on organizational commitment, organizational culture had a positive and significant effect on organizational commitment. Together, the servant leadership and organizational culture variables have a positive and significant relationship to organizational commitment at the Medan City Regional Tax and Retribution Management Agency.

Keywords: *Servant Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitment*

ABSTRAK : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh servant leadership dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah 249 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan dengan menggunakan rumus slovin. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber yang dicatat langsung oleh peneliti melalui hasil kuisioner dan wawancara mengenai masalah-masalah menyangkut servant leadership dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Secara bersama-sama variabel servant leadership dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.*

Kata kunci : *Servant Leadership, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional*

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dinamika perubahan lingkungan

sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi.

Dengan memberikan perhatian yang lebih dalam manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi/perusahaan akan semakin solid dalam menghadapi tantangan eksternal yang

sulit diprediksi. Selain itu, penyelenggaraan organisasi secara efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, pencapaian tujuan secara optimal, dan kinerja individu yang baik juga. Komitmen organisasional menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja, sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen organisasional sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan dalam organisasi dapat memberikan sesuatu yang berharga bagi organisasi itu sendiri, terlebih jika organisasi tersebut mampu memberdayakan orang-orang didalamnya secara efektif dan efisien, maka tidak diragukan lagi organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya aspek manusia bagi organisasi, maka peran seorang pemimpin pun tidak kalah pentingnya. Keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin diharapkan tidak saja mempengaruhi keberhasilan organisasi, tetapi juga perilaku semua karyawannya. Pemimpin tersebut berfungsi untuk menggerakkan para pengikut (*follower*) agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan dan dikehendaki pemimpin.

Untuk menggerakkan para pengikut, pastilah pemimpin harus memiliki peran. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan paraanggota atau kelompok. Perilaku pimpinan ini sering juga sebagai gaya kepemimpinan (*style of leadership*). Pemahaman tentang arti komitmen organisasi sangat penting bagi karyawan agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen organisasional, semakin besar pula usaha yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak

organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2018). Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Selain kepemimpinan yang sifatnya melayani, maka budaya organisasi juga harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Budaya organisasi juga merupakan salah satu cermin dan karakteristik karyawannya yang menggambarkan bagaimana karyawan itu bersikap dan beretika baik dalam mengerjakan tugas dari perusahaan. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin baiklah karyawan tersebut dalam pekerjaannya sehari-hari. Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan adalah seringkali karyawan menunda-nunda pekerjaannya yang harusnya cepat diselesaikan, sehingga pekerjaan tersebut akan menjadi beban untuk pekerjaan esok harinya. Hal inilah yang harus terus menerus dibenahi oleh perusahaan agar kedepannya budaya organisasi yang sudah baik akan semakin baik lagi yang tentunya akan berdampak terhadap komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul: "Pengaruh *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan".

1.1. LANDASAN TEORI

1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Slocum (2011:191), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kuatnya keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mengidentifikasi keberadaan organisasi tersebut. Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead (2014:77), komitmen organisasi

mencerminkan identifikasi yang dilakukan individu, dan bagaimana keterikatan antara individu dengan organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sebaliknya seorang individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar.

1.1.2. Pengertian *Servant Leadership*

Menurut Greenleaf (2012), *servant leadership* (Kepemimpinan pelayan) adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Pilihan yang berasal dari suara hati itu kemudian menghadirkan hasrat untuk menjadi pemimpin. Perbedaan manifestasi dalam pelayanan yang diberikan, pertama adalah memastikan bahwa kebutuhan pihak lain dapat dipenuhi, yaitu menjadikan mereka sebagai orang-orang yang lebih dewasa, sehat, bebas, dan otonom, yang

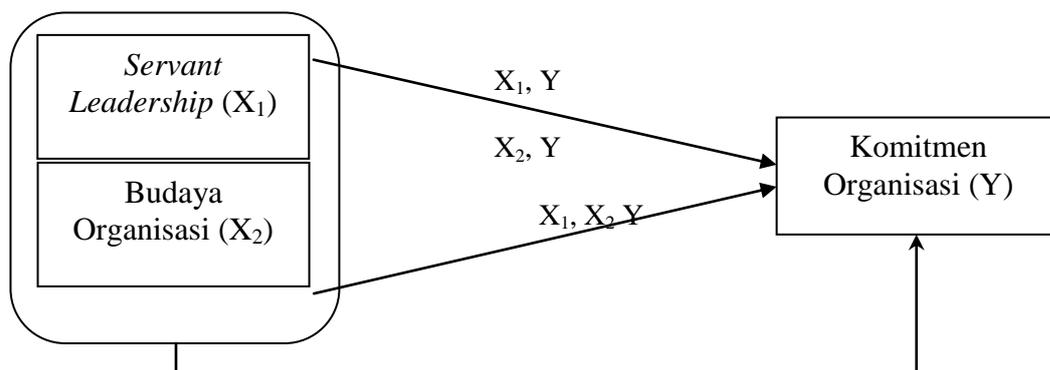
pada akhirnya dapat menjadi pemimpin pelayan berikutnya.

1.1.3. Pengertian Budaya Organisasi

Moeljono (2013:18) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Sedangkan Susanto (2011:95) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

1.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yaitu kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

- Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- Servant leadership* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Badan

Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah 249 orang di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, jadi jumlah sampel yang harus di ambil yakni sebanyak 72 orang di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

2.2. Teknik Analisis Data

2.1.1. Uji Validitas Data

Menurut Ghozali (2019:52) “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk itu dapat dikemukakan bahwa validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur maupun mengukur apa yang diukur. Ghozali (2019:54) juga mengungkapkan “Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output (*Corrected Item – Total Correlation*) dengan r tabel”.

2.1.2. Uji Reliabilitas Data

Menurut Ghozali (2019:48) “Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach’s Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach’s Alpha* < 0,60.

2.2. Uji Asumsi Klasik

2.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019:47), “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak”. Nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2019:50), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Sebuah persamaan regresi dikatakan baik bila persamaan tersebut memiliki variabel independen yang saling tidak berkorelasi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance Variance Inflation Faktor (VIF) apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 angka maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:52), “Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak menjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

2.3. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2019:56), untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (*servant leadership*) dan (budaya organisasi) dengan variabel terikat (komitmen organisasional), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Komitmen organisasional
 a = nilai konstanta
 b = koefisien regresi
 X_1 = *Servant leadership*
 X_2 = Budaya organisasional
 e = Standard Error

2.4. Uji Hipotesis

2.4.1. Uji Signifikansi Individual (Uji-t)

Menurut Ghozali (2019:59), uji signifikansi individual (Uji-t) dilakukan untuk menguji

setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat (Y). Nilai uji t statistik akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$.

2.4.2. Uji F

Uji F statistik dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif atau signifikan dari variabel bebas yaitu *servant leadership* (X_1) dan budaya organisasi (X_2), terhadap komitmen organisasional sebagai variabel terikat (Y). Nilai F statistik akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$.

2.5. Koefisien Determinasi (R^2)

3. ANALISIS DAN EVALUASI

3.1. Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (*Servant leadership*)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Validitas |
|------------|--------------|-------------|-----------|
| Butir 1 | 0.482 | 0,229 | Valid |
| Butir 2 | 0.678 | 0,229 | Valid |
| Butir 3 | 0.480 | 0,229 | Valid |
| Butir 4 | 0.559 | 0,229 | Valid |
| Butir 5 | 0.743 | 0,229 | Valid |

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Budaya organisasi)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Validitas |
|------------|--------------|-------------|-----------|
| Butir 1 | 0.639 | 0,229 | Valid |
| Butir 2 | 0.730 | 0,229 | Valid |
| Butir 3 | 0.401 | 0,229 | Valid |
| Butir 4 | 0.429 | 0,229 | Valid |

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Komitmen organisasional)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Validitas |
|------------|--------------|-------------|-----------|
| Butir 1 | 0.465 | 0,229 | Valid |
| Butir 2 | 0.446 | 0,229 | Valid |
| Butir 3 | 0.516 | 0,229 | Valid |

Hasil dari uji validitas di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} (terlampir) lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} dengan sampel 72 dan tingkat signifikan 5% (0,229). Jadi tabel di

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui presentase setiap variabel Independen yaitu *servant leadership* dan budaya organisasi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu komitmen organisasional. Besarnya presentase masing-masing variabel Independen dapat diketahui pada bagian Koefisien determinan (Adjusted R Square). Besarnya koefisien determinan adalah 0 sampai 1 dimana angka 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antar variabel independen dan dependen, sedangkan angka 1 menunjukkan terdapat hubungan antara variabel independen dan dependen. Menurut Ghozali (2019), semakin besar koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka pengaruh antara variabel independen dan dependen semakin besar.

atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

3.2. Uji Reliabilitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

| Variabel | Jumlah Pertanyaan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------------------|-------------------|------------------|------------|
| Komitmen organisasional (Y) | 3 | 0.664 | Reliable |
| <i>Servant leadership</i> (X_1) | 5 | 0.800 | Reliable |
| Budaya organisasi (X_2) | 4 | 0.749 | Reliable |

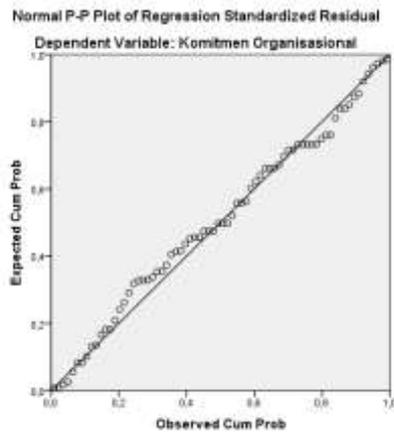
Pada pengujian reliabilitas nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,60 maka

instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai

Cronbach's Alpha > 0,60 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Pengujian Normalitas Data



Gambar 2. Normal P-Plot Regression

Pada output SPSS bagian Normal P-P Plot of Regression, dapat dijelaskan bahwa data-data cenderung lurus mengikuti garis diagonal, sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal

3.2.2. Pengujian Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | <i>Servant leadership</i> | .905 | 1.105 |
| 2 | Budaya organisasi | .905 | 1.105 |

3.3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,534 | 1,901 | | 1,333 | ,187 |
| Servant Leadership | ,112 | ,087 | ,129 | 1,291 | ,201 |
| Budaya Organisasi | ,439 | ,078 | ,562 | 5,624 | ,000 |

a. Dependent Variable: *Komitmen Organisasional*

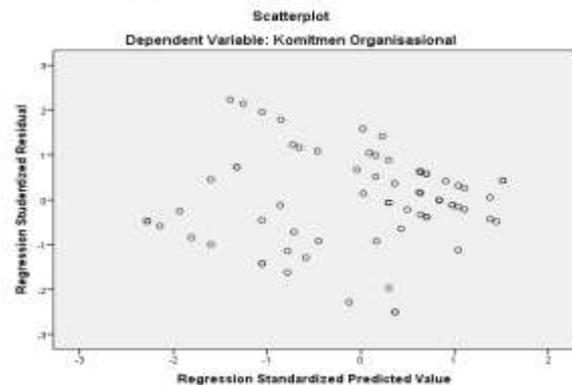
$$Y = 2,534 + 0,112 X_1 + 0,439 X_2$$

- a) $a = 2,534$ atau konstanta regresi, yang berarti jika ada nilai independen variabel X_1 (*servant leadership*) dan independen variabel X_2 (budaya organisasi). Dalam hal ini X_1 dan X_2 sama dengan 0 (nol) maka komitmen organisasional sebesar 12.306.
- b) $b_1 = 0,112$ untuk independen variabel X_1 (*servant leadership*) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang

a. Dependent Variable : *Komitmen organisasional*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 angka maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3.2.3. Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 2. Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar tersebut di atas dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

- artinya setiap penambahan atau kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah komitmen organisasional sebesar 0,112.
- c) $b_2 = 0,439$ untuk independen variabel X_2 (budaya organisasi) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan sebesar 1 satuan menambah komitmen organisasional sebesar 0,439

3.4. Uji Hipotesis

3.4.1. Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,534 | 1,901 | | 1,333 | ,187 |
| Servant Leadership | ,112 | ,087 | ,129 | 1,291 | ,201 |
| Budaya Organisasi | ,439 | ,078 | ,562 | 5,624 | ,000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Dari nilai t-tabel dengan derajat bebas 72-2 = 70 dan taraf nyata 5% adalah 1,994. Nilai t-hitung untuk $b_1 < t$ -tabel ($1,291 < 1,994$) dan Sig. ($0,201 > 0,05$), dengan demikian *servant leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Berarti hipotesis

yang diajukan dalam penelitian diterima. Sedangkan untuk X_2 , nilai t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel ($5,624 > 1,994$), dengan demikian budaya organisasi berpengaruh secara nyata terhadap komitmen organisasional dan terbukti signifikan ($0,000 < 0,05$).

3.4.2. Uji F

Tabel 8. Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 187,829 | 2 | 93,915 | 20,871 | ,000 ^b |
| | Residual | 310,490 | 69 | 4,500 | | |
| | Total | 498,319 | 71 | | | |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Servant Leadership

Jadi nilai F_{hitung} (F_h) = 20,871, nilai ini selanjutnya dikonsultasikan dengan F_{tabel} , dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1). Maka diperoleh F_{tabel} = 3,13. Dari hasil uji Anova (uji F), didapat F_{hitung} sebesar 20,871 dengan tingkat signifikansi

0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,871 > 3,13$) atau sig $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel *servant leadership* dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional.

3.5. Uji Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,614 ^a | ,377 | ,359 | 2,12129 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Servant Leadership

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Analisis korelasi tersebut dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui berapa besar pengaruh *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dapat

dihitung melalui koefisien penentu (kp) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = (r)^2 \cdot 100\%$$

$$D = (0,614)^2 \cdot 100\%$$

$$D = 0,377 \cdot 100\%$$

$$D = 37,7\%$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel *servant leadership* dan budaya organisasi sebesar 37,7 %, sedangkan 62,3 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

4. KESIMPULAN

- a) Nilai t-hitung untuk $X_1 < t\text{-tabel}$ ($1,291 < 1,994$) dan Sig. ($0,201 > 0,05$), dengan demikian *servant leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- b) Nilai t-hitung untuk X_2 , nilai t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel ($5,624 > 1,994$), dengan demikian budaya organisasi berpengaruh secara nyata terhadap komitmen organisasional dan terbukti signifikan ($0,000 < 0,05$).
- c) Dari hasil uji Anova (uji F), didapat F_{hitung} sebesar 20,871 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($20,871 > 3,13$) atau sig F $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel *servant leadership* dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenleaf, Robert K. (2012). *Servant leadership: the leadership theory of Leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Griffin dan Moorhead (2014). *Personal Management and Industrial Relations*. Seventh Edition. Prentice Hall. New Jersey
- Moeljono, Djokosantoso. (2013). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Robbin, Stephen P & Timothy A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Slocum, Hellriegel, (2011), *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta : Erlangga.
- Susanto, AB. (2011). *Budaya Perusahaan : Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis*. Cetakan Pertama. Jakarta: Elex Media Komputindo.