



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDA) TIRTA ULU KOTA PEMATANG SIANTAR

Cindy Apriani¹⁾ *, Sisca²⁾, Nana T. Nainggolan³⁾, Edy Dharma⁴⁾

¹ Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: cindyapriani25@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1. Gambaran *servant leadership*, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar. 2. Pengaruh *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar yang berjumlah 64 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. *Servant leadership* sudah baik, budaya organisasi sudah kuat dan komitmen organisasi sudah tinggi. 2. Terdapat pengaruh positif antara *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. 3. Terdapat hubungan yang kuat antara *servant leadership* dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Tinggi rendahnya komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh *servant leadership* dan budaya organisasi. 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial.

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

Abstract

The purpose of this study is to determined: 1. The description of *servant leadership*, organizational culture, and organizational commitment at Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar. 2. The influence of *servant leadership* and organizational culture on organizational commitment at Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar both simultaneously and partially. This research uses literature research design and field research. The population of this study is all employees at Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar which totals 64 people. The types of data used in this study are qualitative data and quantitative data. The data sources use primary data and secondary data. Data collection techniques are carried out by questionnaires, interviews, and documentation. The test of this research instrument is validity test and reliability test. The data analysis techniques used are normality test, qualitative descriptive analysis, and quantitative descriptive analysis. The results of this study can be concluded as follows: 1. *Servant leadership* is good, organizational culture is strong, and organizational commitment is high. 2. There is positive influence between *servant leadership* and organizational culture on organizational commitment. 3. There is moderately high correlation between *servant leadership* and organizational culture with organizational commitment. The level of organizational commitment can be explained by *servant leadership* and organizational culture. 4. The results of the hypothesis test stating that H_0 is rejected, means that there is positive and significant influence between *servant leadership* and organizational culture on organizational commitment at Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar both simultaneously and partially.

Keywords: *Servant Leadership*, Organizational Culture, Organizational

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan berjalannya suatu organisasi dengan efektif dan efisien. Dalam perkembangannya, seorang pegawai mempunyai fungsi sebagai sumber daya yang menghasilkan kualitas dan kuantitas dalam sebuah organisasi, karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya tergantung dari keberhasilan dari pada individunya dalam menjalankan tugas tersebut.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah yang bergerak dalam bidang jasa yaitu penyedia layanan air bersih bagi masyarakat umum dan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia. Instansi tersebut berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuannya. Salah satu hal yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan yaitu dengan memperhatikan komitmennya di dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan di dalam organisasi. Komitmen dalam organisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun dari individu sendiri. Adapun dimensi pada komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Sumber Daya Manusia Perumda Tirta Uli Kota Pematang Siantar diketahui bahwa fenomena komitmen organisasi pada Perumda Tirta Uli Kota Pematang

Siantar belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari dimensi komitmen afektif, di mana masih banyak pegawai yang lebih mementingkan acara keluarga dari pada pekerjaannya. Pada dimensi komitmen normatif juga belum optimal, di mana masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab seperti sering tidak berada di kantor pada saat masyarakat membutuhkan pelayanan sehingga secara tidak langsung menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan. Dalam menerapkan kepemimpinan, setiap pemimpin memiliki cara atau gaya kepemimpinan masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan *servant leadership*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nadir, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *servant leadership* terhadap komitmen organisasi. Adapun dimensi *servant leadership* yaitu kasih sayang (*love*), pemberdayaan (*empowerment*), visi (*vision*), kerendahan hati (*humility*), dan kepercayaan (*trust*).

Fenomena pada *servant leadership* belum optimal, hal ini dapat dilihat dari dimensi pemberdayaan (*empowerment*), di mana pimpinan masih kurang memperhatikan hak karyawan sehingga kurangnya rasa kepercayaan karyawan terhadap pimpinan. Pada dimensi kerendahan hati (*humility*) juga belum optimal, di mana pimpinan masih jarang memberikan apresiasi kepada karyawan seperti promosi jabatan. Selanjutnya faktor yang diperkirakan mempengaruhi

komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wibawa and Putra, 2018), menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Adapun dimensi pada budaya organisasi terdiri dari komitmen dan konsisten, wewenang dan tanggung jawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme, kebersamaan dan dinamika kelompok, ketepatan dan kecepatan, rasionalitas dan kecerdasan emosi, disiplin dan keteraturan kerja, ketekunan dan kesabaran, serta penguasaan ilmu manajemen dan teknologi.

Fenomena budaya organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar belum optimal, yang terjadi pada dimensi wewenang dan tanggung jawab belum optimal, hal ini disebabkan karena masih terdapat pegawai yang menunjukkan sikap tidak peduli antar pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, sehingga menimbulkan kesalahpahaman atau perbedaan antar pegawai. Pada dimensi disiplin dan keteraturan kerja belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya disiplin pegawai dalam waktu bekerja sehingga membuat kendala pekerjaannya.

Dari uraian di atas dapat dilihat adanya perbedaan fenomena dengan kenyataan serta dukungan teori mengenai *servant leadership*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Terry and Rue, 2019), manajemen yaitu suatu proses atau

kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sinambela, 2016), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Servant Leadership

Menurut (Sudaryono, 2014) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok yang bergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Budaya Organisasi

Menurut (Kamaroellah, 2014), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins and Judge dalam (Yusuf and Syarif, 2017), komitmen organisasi adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

PENGARUH ANTAR VARIABEL

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Lubis and Jaya, 2019), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan

memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Kamaroellah, 2014), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi.

Pengaruh *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hal ini didukung oleh penelitian (Nadir, 2016), bahwa terdapat terdapat pengaruh antara *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

METODE

Penelitian dilaksanakan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar, yang beralamat di Jl. Porsea No. 2, Kelurahan Teladan, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematang Siantar, Provinsi Sumatera Utara, Telepon (0622) 22772, E-mail: tirtauli@pdamtirtauli.com. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar yang berjumlah 64 orang dengan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil data yang diperoleh penulis dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukan dalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	<i>Servant Leadership</i>	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Lemah	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Lemah	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Kuat	Cukup Tinggi
3,41 – 4,20	Baik	Kuat	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Kuat	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner (2023)

Gambaran *Servant leadership*

Servant leadership adalah gaya kepemimpinan tentang bagaimana membangun sikap pemimpin yang melayani, menyayangi serta lebih mementingkan kepentingan bawahannya dari pada kepentingan dirinya guna mencapai tujuan organisasi yang baik. Tidak hanya itu, pemimpin juga harus selalu memberikan dukungan pada karyawan dalam mengembangkan keterampilannya. Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar dimensi *servant leadership* yang diterapkan yaitu kasih sayang (*love*), pemberdayaan (*empowerment*), visi (*vision*), kerendahan hati (*humility*), dan kepercayaan (*trust*).

Kasih sayang (*love*) yaitu kepemimpinan yang mengasihi berdasarkan kasih sayang, memberikan rasa peduli kepada pegawai, menghargai hasil kerja pegawai serta mendahulukan

kepentingan organisasi. Hal ini dikarenakan pimpinan mau membantu pegawai jika pegawai merasa kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pemberdayaan (*empowerment*) yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, mendengarkan kritik, memperhatikan hak, dan memuji karyawan. Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar belum optimal, hal ini dikarenakan pimpinan masih kurang memperhatikan hak pegawai sehingga kurangnya rasa percaya pegawai terhadap pimpinan. Visi (*vision*) yaitu arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin membuat kemajuan besar terhadap organisasi, memiliki target, dan memiliki tujuan untuk organisasi. Hal ini dikarenakan pimpinan mempunyai tujuan untuk kemajuan organisasi. Dimensi kerendahan hati (*humility*) yaitu menunjukkan rasa hormat kepada karyawan dengan cara memberikan apresiasi, memprioritaskan karyawan, dan menghargai keyakinan pegawai. Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar belum optimal, hal ini dikarenakan pimpinan masih jarang memberikan apresiasi kepada pegawai seperti promosi jabatan.

Kepercayaan (*trust*) yaitu orang pilihan yang dipilih berdasarkan kelebihan yang menyebabkan pimpinan memperoleh kepercayaan, mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan, dan memberikan keputusan. Hal ini dikarenakan setiap keputusan yang diambil pimpinan merupakan yang penting untuk diberikan kepada karyawan. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai *Servant Leadership* pada Perusahaan Umum

Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar.

pada dimensi kasih sayang (*love*) dengan indikator memberikan rasa peduli kepada pegawai diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan mau membantu masalah pekerjaan yang dialami pegawainya. Pada indikator menghargai hasil kerja pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan dapat menghargai hasil kerja pegawai yang sudah berkontribusi bagi instansi. Pada indikator mendahulukan kepentingan pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan cenderung mengutamakan kebutuhan karyawannya dan menerima aspirasi pegawai.

Pada dimensi pemberdayaan (*empowerment*) dengan indikator mendengarkan kritik saran diperoleh nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan terbuka untuk mendengarkan masukan dari pegawai dan menjaga komunikasi yang baik dengan pegawai. Pada indikator memperhatikan hak pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,31 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan pimpinan masih kurang memperhatikan hak pegawai sehingga kurangnya rasa percaya pegawai terhadap pimpinan. Pada indikator memuji pegawai yang berhasil mengerjakan pekerjaan dengan baik diperoleh nilai rata-rata 4,14 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan dapat menghargai hasil kerja dari pegawainya.

Pada dimensi visi (*vision*) dengan indikator membuat kemajuan besar terhadap organisasi diperoleh nilai rata-rata 4,16 dengan kriteria jawaban baik,

hal ini dikarenakan pimpinan meningkatkan kualitas dan keterampilan dirinya dan dapat mengatur tugas dengan baik serta berkomunikasi secara efektif. Pada indikator memiliki target berorientasi pada masa yang akan datang diperoleh nilai rata-rata 4,05 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat dilihat melalui cara pengembangan gagasan peran kepemimpinan yang lebih spesifik tentang kondisi dimasa yang akan datang. Pada indikator memiliki tujuan untuk mengembangkan organisasi diperoleh nilai rata-rata 4,05 dengan kriteria baik, hal ini diakrenakan pimpinan mempunyai tujuan untuk kemajuan organisasi dengan cara meningkatkan produktifitas dan efesiensi organisasi secara keseluruhan.

Pada dimensi kerendahan hati (*humility*) dengan indikator memberikan apresiasi kepada pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,27 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan pimpinan masih jarang memberikan apresiasi kepada pegawai seperti promosi jabatan. Pada indikator memprioritaskan pengembangan karir diperoleh nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pegawai sehingga pimpinan memberikan dukungan penuh untuk kemajuan pegawai. Pada indikator menghargai keyakinan pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik hal ini dapat dilihat melalui cara pimpinan membuat pegawai merasa dihargai dengan keyakinannya.

Pada dimensi kepercayaan (*trust*) dengan indikator memberikan kepercayaan dalam mengembangkan organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria jawaban baik, hal ini

dapat dilihat melalui kepemimpinan yang berkomitmen, pegawai dapat membangun kepercayaan dan mempercayakan semuanya kepada pemimpin.

Dari total jawaban responden mengenai servant leadership diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,16 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi visi (*vision*) dengan indikator membuat kemajuan besar terhadap organisasi. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,27 dengan kriteria jawaban cukup kuat pada dimensi kerendahan hati (*humility*) dengan indikator memberikan apresiasi kepada pegawai.

Gambaran Budaya Organisasi

Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar, budaya yang diterapkan berupa budaya komitmen dan konsisten, wewenang dan tanggung jawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme, kebersamaan dan dinamika kelompok, ketepatan dan kecepatan, rasionalitas dan kecerdasan emosi, disiplin dan keteraturan kerja, ketekunan dan kesabaran serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Budaya komitmen dan konsisten menunjukkan cara memutuskan sesuatu dengan tepat, memberikan dampak untuk organisasi dan menaati kebijakan yang ditetapkan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar dalam budaya komitmen dan konsisten, hal ini dikarenakan pegawai sudah menaati kebijakan yang ditetapkan instansi dan pegawai sudah memberikan dampak

positif untuk organisasi. Budaya wewenang dan tanggung jawab menunjukkan bagaimana sikap untuk melakukan sesuatu dan kesediaan menanggung sesuatu ditempat kerja, pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar, budaya wewenang dan tanggung jawab, masih ada pegawai yang menunjukkan sikap tidak peduli antar pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, sehingga menimbulkan kesalahpahaman atau perbedaan antar pegawai.

Budaya keikhlasan dan kejujuran menunjukkan bagaimana melakukan sesuatu sesuai dengan peraturan dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan serta jujur dalam melakukan pekerjaan, hal ini dikarenakan pegawai mampu bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar. Budaya integritas dan profesionalisme menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku pegawai dalam perkataan dan perbuatan, pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar, hal ini dikarenakan pegawai selalu jujur dalam perkataannya.

Pada indikator dalam memberikan dampak untuk organisasi diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini disebabkan karena pegawai mampu memberikan dampak positif untuk organisasi sesuai dengan visi misi organisasi. Pada indikator dalam menaati kebijakan yang ditetapkan berada pada nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini terjadi dikarenakan pegawai mampu melakukan pekerjaan

sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi.

Pada dimensi keikhlasan dan kejujuran dengan indikator melakukan sesuatu sesuai dengan aturan diperoleh nilai rata-rata 3,98 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai mampu bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh instansi. Pada indikator tidak menyalahgunakan kewenangan jawaban diperoleh nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai tidak saling membanding-bandingkan jabatan pegawai yang satu dengan yang lainnya. Pada indikator jujur dalam melakukan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,59 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai sudah sangat jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Pada dimensi integritas dan profesionalisme dengan indikator standart pekerjaan yang dilakukan pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini karena pegawai melakukan tugas yang diberikan sudah sesuai dengan standart perusahaan. Pada indikator dalam memegang kode etik diperoleh nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai selalu menaati aturan atau tata cara berperilaku yang baik di dalam instansi. Pada indikator menjaga nama baik instansi di peroleh nilai rata-rata 3,84 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang tidak baik dan tidak bekerja secara emosional.

Pada dimensi kebersamaan dan dinamika kelompok dengan indikator budaya penggunaan bahasa yang baik sesama rekan kerja diperoleh nilai rata-

rata 3,66 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar untuk berkomunikasi dengan sesama pegawai. Pada indikator cara berinteraksi sesama rekan kerja diperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini setiap pegawai didalam instansi menjaga erat hubungan antar pegawai. Pada indikator perilaku pegawai dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini terjadi karena pegawai sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Pada dimensi ketepatan dan kecepatan dengan indikator pengembangan kreativitas diperoleh nilai rata-rata 4,09 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini terjadi karena pegawai mampu mengembangkan kemampuannya dan memberikan ide-ide yang baik untuk memajukan instansi. Pada indikator berinovasi diperoleh nilai rata-rata 3,98 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini terjadi karena pegawai mampu menemukan hal baru dan melakukan pembaruan yang baik untuk organisasi. Pada indikator bertindak proaktif diperoleh nilai rata-rata 4,02 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini terjadi karena pegawai secara aktif dapat melakukan berbagai cara agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada dimensi rasionalitas dan kecerdasan emosi dengan indikator berkontribusi di organisasi dengan nilai rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban kuat hal ini terjadi karena pegawai sudah sangat berkontribusi dalam mengembangkan organisasi. Pada indikator kemampuan dalam

menggunakan sumber daya diperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini terjadi karena pegawai saling berbagi tugas saat melakukan pekerjaan. Pada indikator menghasilkan nilai tambah diperoleh nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini terjadi karena pegawai mampu menghasilkan nilai tambah yang baik untuk organisasi.

Pada dimensi ketekunan dan kesabaran dengan indikator tingkat penerapan nilai agama di organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai taat menjalankan ibadah menurut keyakinan masing-masing. Pada indikator menahan diri dari emosi diperoleh nilai rata-rata 3,98 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai saat mengalami masalah tidak langsung terpancing dan lebih menahan emosinya. Pada indikator agar tidak mudah mengeluh diperoleh nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai mempunyai sikap yang positif dalam berfikir sehingga segala sesuatu dapat terjadi dengan baik.

Kemudian pada dimensi penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan indikator dalam menanggapi perkembangan teknologi internet diperoleh nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban kuat hal ini dikarenakan pegawai sudah mampu menggunakan komputer dan alat teknologi lainnya yang memerlukan teknologi pendukung untuk memudahkan pekerjaannya. Pada indikator pengembangan teknologi diperoleh nilai rata-rata 3,59 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai sudah mampu menerima perkembangan ilmu

pengetahuan dengan baik untuk kelancaran bekerja. Pada indikator penguasaan IPTEK diperoleh nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai mampu menguasai sumber daya manusia yang berkualitas yang menunjukkan kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dari total jawaban responden mengenai budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,67 dengan kriteria jawaban kuat. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,09 dengan kriteria jawaban kuat pada dimensi ketepatan dan kecepatan dengan indikator melakukan pengembangan kreativitas. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,33 dengan kriteria jawaban cukup kuat pada dimensi disiplin dan keteraturan kerja dengan indikator pelaksanaan tata tertib.

Gambaran Komitmen Organisasi

Komitmen normatif (*normative commitment*) menunjukkan tanggung jawab terhadap organisasi. Pada komitmen normatif masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab seperti sering tidak berada di kantor pada saat masyarakat membutuhkan pelayanan sehingga secara tidak langsung menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi yang terjadi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar. Pada indikator tingkat partisipasi dalam pengembangan organisasi berada pada nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang kurang melibatkan dirinya terhadap

pencapaian tujuan organisasi seperti lebih mementingkan acara keluarga dari pada pekerjaannya.

Pada dimensi komitmen berkesinambungan dengan indikator tingkat keengganan meninggalkan organisasi dengan nilai rata-rata 4,11 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai sudah merasa menjadi bagian dari organisasi. Pada indikator tingkat perasaan rugi meninggalkan organisasi dengan nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai sadar bahwa bekerja itu adalah sebuah kebutuhan. Pada indikator tingkat kebutuhan untuk tetap bekerja pada organisasi dengan nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai merasa nyaman dan mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga muncul keterikatan untuk bertahan dalam organisasi.

Kemudian pada komitmen normatif pada indikator tingkat rasa kesetiaan berada pada organisasi dengan nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai hanya bekerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar dan tidak bekerja pada perusahaan lain yang berkaitan dengan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar. Pada indikator tingkat kesediaan untuk tidak berpindah dari organisasi berada pada nilai rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai setia terhadap organisasi dan tidak berpindah pada organisasi lain kecuali dipindahkan ke perusahaan yang lain. Pada indikator tingkat tanggung jawab terhadap

organisasi berada pada nilai rata-rata 3,34 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan karena masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab seperti, sering tidak berada di kantor pada saat masyarakat membutuhkan pelayanan sehingga secara tidak langsung menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan.

Dari total jawaban responden mengenai komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,81 dengan kriteria jawaban tinggi. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,11 dengan kriteria jawab tinggi pada dimensi komitmen berkesinambungan dengan indikator tingkat keengganan meninggalkan organisasi. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,34 dengan kriteria jawaban cukup tinggi pada dimensi komitmen normatif dengan indikator tingkat tanggung jawab terhadap organisasi.

Analisis Dekriptif Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dijalankan dengan melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah dijalankan dengan menggunakan program aplikasi SPSS.

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4,393	3,189	
Servant Leadership	,321	,078	,510
Budaya Organisasi	,106	,042	,315

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 4,393 + 0,321 X_1 + 0,106 X_2$, artinya jika *servant leadership* naik satu satuan akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,321 satuan, begitu juga dengan budaya organisasi jika naik satu satuan maka dapat meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,106 satuan. Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar.

Regresi Linier Sederhana

Dimana regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat, maka perhitungan selanjutnya dilakukan dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan tabulasi responden pada kuesioner yang telah disebarkan dan diisi, maka akan dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 3
***Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8,074	2,966	
<i>Servant Leadership</i>	,472	,053	,749

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3 dapat diketahui koefisien regresi (b) sebesar 0,472 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 8,074 + 0,472X$, yang artinya jika *servant leadership* naik satu satuan maka komitmen organisasi juga naik sebesar 0,472 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan tabulasi responden pada kuesioner yang telah disebar dan diisi, maka akan dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 4
Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7,438	3,478	
1 Budaya Organisasi	,236	,030	,703

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS versi 21(2023)

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa hasil regresi linier sederhana dengan perhitungan SPSS diperoleh koefisien regresi (b) sebesar 0,236 sehingga dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 7,438 + 0,236X$, yang artinya jika budaya organisasi naik satu satuan maka komitmen organisasi juga akan naik sebesar 0,236 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Korelasi merupakan derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar pengaruh yang dinyatakan dengan koefisien yang disimbolkan dengan r dan dihitung dengan SPSS versi 21.

Hubungan *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Analisis korelasi digunakan untuk menghitung kekuatan hubungan *servant leadership* dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi, yang dinyatakan dengan koefisien yang disimbolkan dengan nilai r . Nilai r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
***Servant Leadership* dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,604	,591	2,902

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS(2023)

Berdasarkan hasil koefisien pada tabel 5 di atas diperoleh nilai $R = 0,777$, artinya terdapat hubungan yang kuat antara *servant leadership* dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar, sesuai kriteria tingkat hubungan antar variabel yang dilihat berdasarkan tabel 3.6. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,604, artinya tinggi rendahnya komitmen organisasi Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar sebesar 60,4% dapat dijelaskan oleh *servant leadership* dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja

dan kompensasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Hubungan *Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi

Nilai r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
***Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.562	.555	3,028

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21 (2023)

Dari tabel 6 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,749 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar. Kriteria tingkat hubungan antar variabel dilihat berdasarkan tabel 3.6. Setelah itu diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,562 artinya tinggi rendahnya komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar sebesar 56,2% dapat dijelaskan oleh variabel *servant leadership*, sedangkan sisanya 43,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi dan pengembangan karier yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Nilai r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.485	3,255

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21 (2023)

Dari tabel 7 diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,703 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar. Kriteria tingkat hubungan antar variabel dilihat berdasarkan tabel 3.6. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,494 artinya tinggi rendahnya komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar sebesar 49,4% dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya 50,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 21.

Tabel 8
Perkiraan Nilai F_{hitung}

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	728,763	1	728,763	79,465	.000 ^b
Residual	568,596	62	9,171		
Total	1297,359	63			

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS Versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $79,465 >$ dari F_{tabel} dengan $(0,05 ; 2 \text{ vs } 62)$ sebesar 3,15 atau taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya *servant leadership* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nadir, 2016) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu didukung juga oleh penelitian (Wibawa and Putra, 2018) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis 1: Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi

Perhitungan uji t *servant leadership* terhadap komitmen organisasi dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21 yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9

Hasil Uji t *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	2,722	,008
<i>Servant Leadership</i>	8,914	,000

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel *servant leadership* sebesar $8,914 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($64-1-1=62$) sebesar 1,99897 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan

Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nadir, 2016) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Hipotesis 2: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk mengetahui t_{tabel} maka digunakan ketentuan $n-k-1$ pada level kesalahan 5% atau 0,05 dengan keyakinan 95%. Perhitungan uji t budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21 yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 10

Hasil Uji t Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	2,138	,036
Budaya Organisasi	7,775	,000

Sumber: hasil pengolahan data program SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel budaya organisasi sebesar $7,775 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($64-1-1=62$) sebesar 1,99897 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Wibawa and Putra, 2018) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

EVALUASI

Servant Leadership

Servant leadership merupakan sikap pemimpin yang melayani, menyayangi serta lebih mementingkan kepentingan bawahannya daripada kepentingan dirinya, guna menciptakan organisasi yang baik. *Servant leadership* pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik. Adapun dimensi *servant leadership* yaitu kasih sayang (*love*), pemberdayaan (*empowerment*), visi (*vision*), kerendahan hati (*humility*), dan kepercayaan (*trust*).

Namun masih ada beberapa aspek yang dinilai masih ada yang dibawah rata-rata indikator lain. Pada dimensi pemberdayaan (*empowerment*) dengan indikator mendengarkan kritik dan saran diperoleh nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria jawaban baik hal ini sebaiknya pimpinan dan pegawai lebih menjaga komunikasi agar terjalin hubungan baik antar sesama anggota perusahaan. Pada indikator memperhatikan hak dan kewajiban pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,31 dengan kriteria jawaban cukup baik cara meningkatkan, hal ini sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan hak dan kewajiban pegawai agar pegawai merasa dihargai.

Pada dimensi kerendahan hati (*humility*) dengan indikator memberikan apresiasi kepada pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,27 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara meningkatkan hal ini pimpinan sebaiknya memberikan apresiasi atau penghargaan kepada pegawai-pegawai yang bekerja dengan loyalitas tinggi agar pegawai menyadari bahwa dirinya terlibat dalam organisasi. Pada

indikator memprioritaskan pengembangan karier diperoleh nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria jawaban baik, hal ini sebaiknya pimpinan lebih memprioritaskan pengembangan karier pegawai agar pegawai termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Pada indikator menghargai keyakinan pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,63 dengan kriteria jawaban baik, hal ini sebaiknya pimpinan lebih menghargai keyakinan setiap pegawai agar pegawai lebih merasa dihargai.

Pada dimensi kepercayaan (*trust*) dengan indikator memberikan kepercayaan kepada pimpinan diperoleh nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria jawaban baik hal ini sebaiknya pegawai lebih memberikan rasa percaya terhadap pimpinan dalam pengembangan organisasi. Pada indikator mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan diperoleh nilai rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban baik, hal ini sebaiknya pimpinan lebih mementingkan kejujuran dan disiplin disuatu organisasi agar terjalin hubungan yang baik antar sesama anggota pegawai. Pada indikator memberikan keputusan penting dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,52 dengan kriteria jawaban baik, hal ini sebaiknya pimpinan lebih tegas dalam memberikan keputusan dan tugas kepada setiap pegawai. Dalam hal ini *servant leadership* pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar dalam hal ini sudah dikategorikan baik.

Walaupun sudah dikategorikan baik sebaiknya pimpinan lebih dekat dengan pegawai agar pegawai merasa diprioritaskan. Adapun faktor lain yang meningkatkan *servant leadership* menurut (Kartikarini, 2015) yaitu: mendengarkan,

empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, kejelian, keterbukaan, komitmen dan pertumbuhan, dan membangun komunitas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang dimiliki setiap organisasi yang dapat menjadi dasar aturan berperilaku dalam suatu organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki ciri khas budaya masing-masing. Budaya organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar dapat dikatakan tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,67 dengan kriteria kuat. Adapun dimensi pada budaya organisasi terdiri dari komitmen dan konsisten, wewenang dan tanggung jawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme, kebersamaan dan dinamika kelompok, ketepatan dan kecepatan, rasionalitas dan kecerdasan emosi, disiplin dan keteraturan kerja, ketekunan dan kesabaran, serta penguasaan ilmu manajemen dan teknologi.

Namun masih ada beberapa aspek yang dinilai masih ada yang di bawah rata-rata indikator lain, yang pertama yaitu pada dimensi wewenang dan tanggung jawab dengan indikator perilaku sesama pegawai didalam organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup kuat, cara meningkatkan hal ini sebaiknya pimpinan mengadakan *coffee morning* untuk meningkatkan kerjasama antar pegawai sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis dalam bekerja. Pada indikator memberikan pelayanan prima diperoleh

nilai rata-rata 3,61 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini sebaiknya pegawai lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pada dimensi keikhlasan dan kejujuran dengan indikator jujur dalam melakukan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,59 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini disebabkan pegawai sangat jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan. Pada dimensi kebersamaan dan dinamika kelompok dengan indikator penggunaan bahasa yang baik diperoleh nilai rata-rata 3,66 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai sudah menggunakan bahasa yang baik dan benar untuk berkomunikasi dengan sesama pegawai. Untuk dimensi disiplin dan keteraturan kerja pada indikator budaya tata tertib di dalam organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,55 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini sebaiknya pimpinan menerapkan budaya tata tertib dalam melaksanakan pekerjaan agar pegawai tidak kendala dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Pada indikator pelaksanaan tata tertib didalam organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup kuat, cara meningkatkannya ialah sebaiknya pimpinan mempunyai sikap tegas, agar pelanggaran tata tertib yang dilakukan pegawai dapat membuat efek jera, karena dengan terciptanya kedisiplinan yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman. Pada indikator sanksi yang diberikan diperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini sebaiknya pimpinan lebih kuat dalam memberikan sanksi jika peraturan tata tertib dilanggar oleh pegawai.

Pada dimensi penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan

indikator pengembangan ilmu pengetahuan diperoleh nilai rata-rata 3,59 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini sebaiknya pegawai lebih dalam lagi dalam mengikuti perkembangan ilmu teknologi. Budaya organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar dalam hal ini sudah dikategorikan kuat. Walaupun sudah dikategorikan kuat, sebaiknya pegawai meningkatkan hubungan dengan baik antar sesama pegawai dan tetap menjaga peraturan yang sudah ditetapkan sehingga perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik. Adapun faktor lain untuk meningkatkan budaya organisasi menurut (Lathifah and Rustono, 2015), yaitu: aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya didalam organisasi. Komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar dapat dikatakan dengan jawaban tinggi, hal ini dapat dilihat dari seluruh pegawai diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,81 dengan kriteria jawaban tinggi. Namun ada beberapa aspek yang dinilai tinggi tetapi masih di bawah rata-rata keseluruhan. Adapun dimensi pada komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif.

Pada dimensi komitmen afektif dengan indikator partisipasi dalam pengembangan organisasi dengan nilai

rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup tinggi. Cara meningkatkannya ialah pimpinan sebaiknya memberikan dukungan kepada pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh agar pegawai termotivasi untuk memberikan ide-ide untuk mengembangkan organisasi.

Pada dimensi komitmen normatif dengan indikator kesediaan tidak berpindah dari organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini dikarenakan pegawai cukup setia terhadap perusahaan dan tidak akan berpindah pada organisasi lain kecuali dipindahkan ke perusahaan lain. Pada indikator memiliki tanggung jawab terhadap organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,34 dengan kriteria jawaban cukup tinggi. Cara meningkatkannya yaitu dengan cara pimpinan sebaiknya memberikan pengertian kepada pegawai bahwa tugas kantor adalah prioritas utama saat bekerja sehingga pegawai tidak lalai dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta dengan memberikan masukan dan memberikan contoh baik kepada para pegawai agar pegawai sadar dan meningkatkan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dan menjadikan pekerjaan sebagai sebuah kebutuhan.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar sudah dikategorikan tinggi. Walaupun demikian, diharapkan kepada seluruh pihak, baik pegawai maupun pimpinan organisasi untuk menjalani kerja sama dalam meningkatkan tugas-tugas yang diberikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan seluruh uraian yang telah dikemukakan dalam bab

sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil deskriptif kualitatif tentang *servant leadership* memperoleh nilai rata-rata dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi visi (*vision*) dengan indikator membuat kemajuan besar terhadap organisasi. Nilai rata-rata terendah pada dimensi kerendahan hati (*humility*) dengan indikator memberikan apresiasi kepada pegawai.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang budaya organisasi memperoleh nilai rata-rata dengan kriteria jawaban kuat. Dan rata-rata tertinggi berada pada dimensi ketepatan dan kecepatan dengan indikator pengembangan kreativitas. Nilai rata-rata terendah berada pada dimensi disiplin dan keteraturan kerja dengan indikator tata tertib.
3. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang komitmen organisasi memperoleh nilai rata-rata dengan kriteria jawaban tinggi. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi komitmen berkesinambungan dengan indikator tingkat keengganan meninggalkan organisasi. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada dimensi komitmen normatif dengan indikator tingkat tanggung jawab terhadap organisasi.
4. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial.
5. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *servant leadership* dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar. Hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa baik tidaknya komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar dapat dijelaskan oleh *servant leadership* dan budaya organisasi.
6. Hasil pengujian hipotesis dengan uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa uji F H_0 ditolak, artinya *servant leadership* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar.
7. Hasil pengujian hipotesis dengan uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa uji t H_0 ditolak, artinya *servant leadership* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar secara parsial.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka perlu dikemukakan beberapa saran yang dapat berguna bagi Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan *servant leadership* pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar, sebaiknya pimpinan memberikan apresiasi atau penghargaan

seperti kenaikan jabatan kepada pegawai yang bekerja dengan loyalitas tinggi agar pegawai menyadari bahwa dirinya terlibat dalam organisasi.

2. Untuk memperkuat budaya organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar, sebaiknya pimpinan mempunyai sikap tegas, agar pelanggaran tata tertib yang dilakukan pegawai dapat membuat efek jera, karena dengan terciptanya kedisiplinan yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman.
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasi Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Uli Kota Pematang Siantar, sebaiknya pimpinan memberikan pengertian kepada pegawai bahwa tugas kantor adalah prioritas utama saat bekerja sehingga pegawai tidak lalai dalam menjalankan tugas yang diberikan serta dengan memberikan masukan dan memberikan contoh baik kepada pegawai agar pegawai sadar dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan menjadikan pekerjaan sebagai sebuah kebutuhan.
4. Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan keterbatasan penulis, maka hasil dari penelitian ini terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi. Sebagai bahan masukan untuk selanjutnya, maka penulis menyarankan kepada peneliti agar dapat memasukkan lebih banyak variabel penelitian lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan motivasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Kamaroellah, A. (2014) **Pengantar Budaya Organisasi**. Edisi Pertama. Surabaya: Buku Pustaka Raja.
- Kartikarini, M. (2015) **Pengaruh *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta**. Thesis Universitas Negeri Yogyakarta. Available at: <https://eprints.uny.ac.id/14887/>.
- Lathifah, A.F.U. and Rustono, A. (2015) **‘Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi’, *Jurnal e-Proceeding of Manajement*, Vol.2.No.2, pp. 1164–1171**. Available at: <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/362>.
- Lubis, H.M.J. and Jaya, I. (2019) **Komitmen Membangun Pendidikan**. Cetakan 1. Medan: CV. Widya Puspita.
- Nadir, M. (2016) **‘Pengaruh *Servant Leadership*, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat’, *Jurnal Pendidikan PEPATUDZU*, Vol.1,No.2, pp. 38–50**.
- Sinambela, L.P. (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid**

- untuk meningkatkan Kinerja. Cetakan Pertama. Edited by Suryani dan Damayanti Restu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryono (2014) **Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan**. Cetakan 1. Edited by G. Lanang. Tangerang: Lentera Ilmu Cendekia.
- Terry, G.R. and Rue, L.W. (2019) **Dasar-dasar Manajemen**. Cetakan Pertama. Edited by B.S. Fatmawati. Jakarta: Bumi Askara.
- Wibawa, I.W.S. and Putra, M.S. (2018) ‘Pengaruh Budaya Organisasi terhadap **Komitmen Organisasional Dimensi kepuasan Kerja (Studi pada PT.Bening Badung-Bali)**’, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.7.No.6, pp. 3027–3058. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p7>.
- Yusuf, M.R. and Syarif, D. (2017) **Komitmen Organisasi**. Cetakan Pertama. Edited by A.N. Saleh. Makasar: Nas Media Pustaka.