

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI PADA PT BANK SULUTGO KANTOR CABANG UTAMA*THE INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP AND WORK INVOLVEMENT ON ORGANIZATIONAL CULTURE AT PT BANK SULUTGO MAIN BRANCH OFFICE*

Oleh:

Angeline Zefanya P Wauran¹**Irvan Trang²****Jacky S.B. Sumarauw³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹angelinewauran05@gmail.com²trang_irvan@yahoo.com³jacky.sbs@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh servant leadership dan keterlibatan kerja terhadap budaya organisasi pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada pegawai PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama. Dan alat analisis yaitu menggunakan SPSS 25, dengan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05%. Hal ini berarti Pemimpin yang melayani memprioritaskan kebutuhan anggota tim, yang mendorong hubungan yang kuat dan meningkatkan rasa saling percaya. Dan juga pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih terlibat dan termotivasi, sehingga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dan inovasi. Selain itu, fokus pada pengembangan pribadi dan profesional membantu menciptakan budaya yang adaptif dan responsif terhadap perubahan, serta menekankan nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial.

Kata Kunci: Servant Leadership, Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi

Abstract: This study aims to analyze the influence of servant leadership and work involvement on organizational culture at PT Bank SulutGo Main Branch Office. The research method used is quantitative with a survey approach. Data was collected through a questionnaire to employees of PT Bank SulutGo Main Branch Office. And the analysis tool is using SPSS 25, with a sample of 55 employees in this study. The results of the study show that servant leadership and work involvement have a significant influence on organizational culture at PT Bank SulutGo Main Branch Office with a significance value of less than 0.05%. This means that ministering Leaders prioritize the needs of team members, which fosters strong relationships and increases mutual trust. And also employees who feel valued tend to be more engaged and motivated, thus contributing to better performance and innovation. Additionally, a focus on personal and professional development helps create a culture that is adaptive and responsive to change, as well as emphasizing ethical values and social responsibility.

Keywords: Servant Leadership, Work Engagement, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci yang meraih efektivitas dan keberhasilan operasional sebuah perusahaan. Pada dasarnya, SDM berperan dalam semua aspek pengelolaan dan operasional perusahaan. Ketika sebuah perusahaan punya tim SDM yang kompeten dan efektif, mereka cenderung dapat menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan lebih efisien. Hal ini secara langsung berkontribusi pada pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi yang positif serta mendorong peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, kualitas SDM dalam sebuah perusahaan sangat menentukan bagaimana fungsi organisasi tersebut dapat berjalan optimal dan bagaimana akhirnya itu mempengaruhi kesuksesan keseluruhan perusahaan.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola perilaku dan sikap yang berkembang dalam sebuah organisasi dan diadopsi oleh anggotanya untuk berinteraksi satu sama lain serta dengan klien atau pelanggan luar. Budaya ini

mencakup nilai-nilai, kepercayaan, jargon, norma, dan rituels yang berlaku di lingkungan kerja. Budaya organisasi penting karena memberi arah pada bagaimana keputusan diambil dan strategi diimplementasikan, sambil memberi pengaruh pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Budaya yang kuat bisa meningkatkan kinerja sementara budaya yang lemah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Bank SulutGo merupakan Bank Pembangunan daerah dari provinsi Sulawesi Utara dan Gorontalo. Penelitian ini mengambil objek di Bank SulutGo KCU Manado, karena Bank SulutGo KCU Manado dinilai memiliki kontribusi terbesar dalam peningkatan asset bahkan peningkatan kinerja Bank SulutGo. Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologo, Bank SulutGo dengan semboyan “Torang Pe Bank” mampu beradaptasi dengan perkembangan iptek dan lingkungan yang ada saat ini. Dalam PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama, Perhatian terhadap pengaruh *Servant Leadership* dan keterlibatan kerja terhadap budaya organisasi sangatlah relevan. Sebagai institusi keuangan yang punya peran penting dalam ekonomi regional, Bank SulutGo punya kebutuhan untuk memastikan bahwa budaya organisasinya mendukung pencapaian tujuan bisnisnya, sekaligus memberikan nilai tambah kepada karyawan dan pelanggan. Oleh karena itu kajian tentang bagaimana *Servant Leadership* dan tingkat keterlibatan kerja memberi pengaruh pada budaya organisasi di Bank SulutGo jadi hal yang begitu sentral. Dengan fonema tersebut, penulis ingin menganalisa secara mendalam mengenai pengaruh *Servant Leadership* dan keterlibatan kerja terhadap budaya organisasi di PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama.

Merespon perubahan lingkungan yang ada saat ini, ditahun 2018 Bank SulutGo melakukan perbaikan kinerja secara menyeluruh dengan melakukan pengembangan nilai-nilai budaya kerja yang kemudian dijadikan sebagai budaya organisasi. Peranan budaya organisasi diharapkan mampu membentuk karakter setiap individu dalam Perusahaan, dan melahirkan sikap kerja baru yang nantinya akan menuju pada perbaikan pelayanan serta pencapaian kerja. Budaya organisasi Bank SulutGo yang baru disebut dengan “BSGO” yang disingkat dari empat nilai utama yaitu Berintegritas, Standar Kerja Tinggi, Gotong Royong dan Orientasi Pelanggan. Budaya Organisasi BSGO ini diharapkan akan menjadi pedoman bagi seluruh elemen Bank SulutGo dalam bertindak, bersikap dan berperilaku, mencapai visi dan misi Bank SulutGo, Serta menuju pada peningkatan kinerja yang lebih dari sebelumnya dan berikut data jumlah karyawan di PT. Bank SulutGo Kantor Cabang Utama.

Konteks PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama, PT Bank SulutGo merupakan lembaga keuangan yang beroperasi di wilayah Sulawesi Utara. Kantor Cabang Utama adalah salah satu unit bisnis utama yang bertanggung jawab atas berbagai kegiatan operasional dan manajerial perusahaan. Dalam hal ini, penting untuk memahami bagaimana *servant leadership* dan keterlibatan kerja memberi pengaruh pada budaya organisasi di cabang utama tersebut. Industri perbankan punya karakteristik yang unik, termasuk level perlombaan yang tinggi, regulasi yang ketat, dan transformasi IPTEK yang cepat. Oleh karena itu, pemahaman tentang bagaimana *servant leadership* dan keterlibatan kerja memengaruhi budaya organisasi sangat penting dalam menghadapi dinamika industri ini. Dengan memperhatikan latar belakang ini.

Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah penelitian, alhasil kajian ini bertujuan antara lain:

1. Untuk menganalisa Budaya Organisasi PT. Bank SulutGo Kantor Cabang Utama
2. Untuk menganalisa Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Budaya Organisasi PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama
3. Untuk menganalisa Keterlibatan Kerja yang ada pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Robbins, sebagaimana dikutip oleh Krisnandi dkk (2019:43), budaya didefinisikan sebagai sistem nilai dan norma yang dibagi oleh sekelompok orang, yang mengatur caranya berhubungan dengan lainnya. Budaya ini tidak hanya mencakup nilai-nilai eksplisit yang dianut dan diungkapkan oleh masyarakat, tetapi juga norma-norma tak tertulis yang mengatur perilaku sehari-hari.

Servant Leadership

Servant leadership adalah model kepemimpinan yang menekankan pentingnya memprioritaskan kebutuhan karyawan di atas kepentingan pribadi pemimpin. Menurut Pohan (2021), gaya kepemimpinan ini menganggap

karyawan sebagai aset vital organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang unik dan menyenangkan, serta berfokus pada pengalaman pelanggan yang positif.

Keterlibatan Kerja

Menurut Susyanto (2019), keterlibatan kerja merupakan ukuran psikologis seorang individu yang menilai pentingnya pekerjaannya bagi pengembangan diri dan kepuasan pribadi. Ini termasuk seberapa banyak individu tersebut merasa bahwa performa kerjanya vital untuk rasa harga dirinya. Berdasarkan berbagai teori, keterlibatan kerja bisa diartikan sebagai level di mana seorang individu terlibat secara aktif dalam pekerjaannya, melnankan waktu dan tenaga selcara belsar, dan memandang pekerjaan tersebut sebagai komponen kritis dari identitas mereka secara keseluruhan.

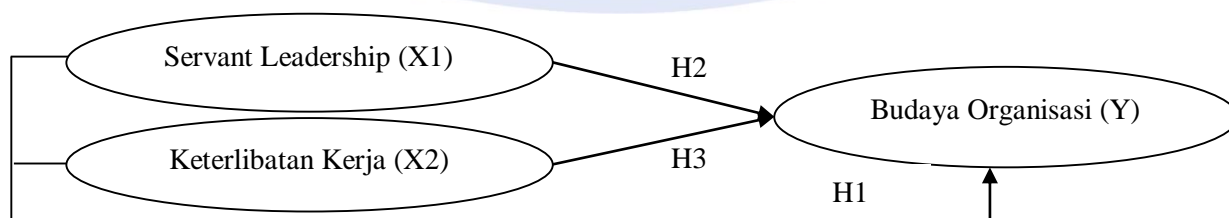
Penelitian Terdahulu

Penelitian Prasetyo dan Mas'ud (2021) bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan melayani, dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Hotel Grasia Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada 66 responden. Berdasarkan hasil uji instrumen diketahui bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini valid dan reliabel. Pada pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terdapat gejala multikolonearitas dan tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan, Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan.

Penelitian Tanjung (2019) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang bedagai. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 32 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sensus/sampling total. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan secara simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Penelitian Purwanto dkk 2020 bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sekolah dasar dengan budaya kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan Responden penelitian ini sebagai sampel adalah para guru yang berasal dari 10 sekolah dasar di Kabupaten Pati sebanyak 100 guru. Metode pengumpulan data dengan mengedarkan angket secara online kepada guru sekolah. Hasil analisis menggunakan Structural Equation Model menunjukkan bahwa lima hipotesis penelitian diterima karena nilai-p <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja guru.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kerangka Literatur

Hipotesis Penelitian

H₁: Servant leadership dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi

H₂: Servant leadership berpengaruh terhadap budaya organisasi

H₃: Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam kajian ini ialah penelitian kuantitatif, dengan variabel bebas adalah *Servant Leadership* (X1), Keterlibatan Kerja (X2), lalu variabel terikat adalah Budaya Organisasi (Y) untuk mengolah data yang didapatkan dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan program SPSS 25, sebagai alat bantu analisis data. Metode penelitian kuantitatif, yang bersandar pada filsafat positivisme, diaplikasikan pada populasi spesifik atau sampel yang dipilih, memakai instrumen statistik atau alat ukur kuantitatif untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2019).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi ialah keseluruhan subjek yang memenuhi kriteria tertentu dari suatu studi. Ini bisa berupa kelompok orang, peristiwa, atau objek yang data dari keseluruhannya diinginkan untuk dianalisis dan dimengerti. (Sugiyono, 2019). Populasi yang dipakai pada kajian ini ialah seluruh atau 120 pegawai Bank Sulut Go Kantor Cabang Utama. Sampel diartikan sebagai suatu bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Dikarenakan jumlah populasi lebih dari 100 orang maka penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin (Priyono, 2008) sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel menurut kriteria tertentu (Sujarweni, 2023).

Jenis dan Sumber Data

Jenis datanya yakni data primer yang diperoleh lewat pengisian kuesioner yang secara langsung diisi oleh Pegawai yang sudah lama bekerja di PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama. Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang relevan dengan variabel yang dipakai pada kajian untuk mengumpulkan data kajian.

Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan pengumpulan data, yang dikenal sebagai kuesioner atau survei, mengharuskan peneliti untuk tidak mengajukan pertanyaan langsung kepada peserta dan sebaliknya menerima tanggapan mereka sebagai balasannya. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Peneliti menggunakan indikator untuk setiap variabel dalam membuat kuesioner (Sugiyono, 2019).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Servant Leadership (X1)	<i>Servant leadership</i> mencerminkan ambisi seorang pemimpin untuk mengarahkan dan menginspirasi para pengikutnya, sekaligus memberikan pengalaman yang diperkaya melalui hubungan berkualitas yang telah terbentuk.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tindakan 2. Empati (Emotional Healing) 3. Bijaksana (Wisdom) 4. Mencari solusi (Persuasive mapping) 5. Kerendahan hati, 6. Melayani (Service).
Keterlibatan Kerja (X2)	Keterlibatan kerja adalah keterlibatan kerja merujuk pada tingkat partisipasi aktif yang ditunjukkan oleh karyawan di lingkungan kerjanya, bagaimana mereka merasakan pentingnya keberhasilan bagi identitas mereka, dan seberapa besar kehadiran mereka dirasakan di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan sebagai sentral kehidupan: Menjadikan pekerjaan sebagai fokus utama dalam kehidupan profesional. 2. Aktif berkontribusi dalam pekerjaan: Keterlibatan secara aktif dalam tugas-tugas kerja. 3. Penilaian diri berdasarkan kinerja: Memakai kinerja sebagai alat utama untuk penilaian diri. 4. Kesesuaian antara kinerja dan identitas diri: Harmonisasi antara hasil kerja dan

Budaya
Organisasi (Y)

Budaya Organisasi didefinisikan sebagai rangkaian asumsi dasar yang berkaitan dengan keyakinan, nilai, dan perilaku yang diinisiasi, dikultivasi, dan dijadikan fondasi oleh organisasi dalam membentuk arah tujuan, kesepakatan, dominasi, prestasi (performa), inovasi, solidaritas, keintiman, dan integritas organisasi.

persepsi pribadi terhadap tugas yang dilakukan..

1. Inovatif mamperhitungkan resiko
2. Perhatian atas semua persoalan menyeluruh
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai
4. Agresif dalam bekerja

Sumber: Data Olahan, (2024)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2019) menjabarkan bahwasanya validitas mengukur sejauh mana data yang diperoleh peneliti sesuai dengan apa yang benar-benar ada pada objek yang diteliti. Validitas adalah tingkat di mana alat ukur mencerminkan kesesuaian antara data yang diperoleh dengan fenomena aktual. Proses uji validitas, yang bertujuan untuk memastikan keabsahan instrumen, dilaksanakan dengan mengorelasikan nilai individual dari tiap item dengan nilai keseluruhan.

Sugiyono (2019) menjabarkan bahwasanya uji reliabilitas dipakai guna menilai seberapa konsisten atau dapat diandalkan suatu instrumen untuk menilai yang sepatutnya diukur secara berulang-ulang di bawah kondisi yang sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat kepercayaan bahwa hasil yang didapatkan dari penggunaan alat ukur tersebut akan serupa bilamana pengukuran dilakukan kembali pada waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Duli (2019) menjelaskan bahwa tujuan dari uji ini ialah guna melihat distribusi residual. Pengujiannya memakai cara Kolmogorov-Smirnov. Bilaman skornya kurang 0,05, maka distribusi data dianggap tak normal. Sebaliknya, bilaman skornya melebihi 0,05, alhasil asumsi keberadaan distribusi normal dalam data terkonfirmasi.

Uji Multikolineritas

Duli (2019:116) menguraikan bahwa uji ini disusun guna memahami keberadaan keterkaitan hubungan yang besar antara independen dalam model. Untuk mengetahui apakah suatu studi terbebas dari multikolinearitas, peneliti harus memeriksa skor VIF dan tolerance. Bilamana skor ini berada dalam kisaran yang dapat diterima, maka dapat diasumsikan bahwasanya tak muncul adanya multikolinearitas.

1. Bilamana skor VIF kurang dari 10 dan skor toleransi lebih dari 0,10, maka dipastikan tidak terdapat multikolineritas.
2. Bilamana skor VIF lebih dari 10 dan skor toleransi lebih dari 0,10, maka dipastikan terdapat multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini merupakan prosedur statistik yang dipakai untuk menentukan apakah variasi dari variabel error dalam model regresi konsisten di semua tingkat dari variabel prediktor yang independen. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa ketidakstabilan dalam variansi variabel error tidak memberi pengaruh pada keandalan dan validitas estimasi model regresi. Uji Glejser dipakai untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Bilamana skor alpha lebih tinggi dari 0,05, hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Namun, bilamana skor alpha kurang dari 0,05, ini menandakan adanya heteroskedastisitas dalam data yang dianalisis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2019) memaknainya sebagai cara untuk memproyeksikan perubahan pada variabel terikat ketika terjadi perubahan pada nilai variabel bebas, baik itu peningkatan maupun penurunan. Metode ini membantu dalam menentukan jenis pengaruh—positif atau negatif—yang dipunyai oleh tiap variabel independen terhadap variabel dependen ketika terjadi fluktuasi pada variabel terikat.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Budaya Organisasi

α = konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = koefisien regresi

X_1 = *Servant Leadership*

X_2 = Keterlibatan Kerja

ε = error

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (2018) menekankan penggunaan koefisien determinasi sebagai metode untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi cocok dengan data yang dianalisis. Koefisien determinasi, yang berskor antara 0 dan 1, menunjukkan efektivitas variabel independen dalam menerangkan perubahan pada variabel dependen. Sebuah skor R² yang rendah menandakan bahwa variabel independen punya kapasitas terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, skor yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen hampir secara penuh menyediakan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji Parsial (t), menurut Ghozali (2018), dipakai guna menguji signifikansi pengaruh secara individual dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini menentukan apakah koefisien dari variabel independen secara statistik signifikan atau tidak, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau tingkat kepercayaan 95%.

Uji Statistik (F)

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa Uji F dipakai untuk mengevaluasi akurasi dari model regresi yang dihasilkan dari sampel dalam memperkirakan skor sebenarnya. Bilamana skor F signifikan dan kurang dari 0,05, model regresi tersebut efektif untuk membuat prediksi berdasarkan variabel independen. Untuk kriteria penerimaan hipotesis dalam analisis menggunakan Uji F, apabila skor F kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa variabel independen punya pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel dependen adalah diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rtabel	Rhitung	N	Keterangan
Servant Leadership (X1)	X1.1	0,220	0,358	55	Valid
	X1.2	0,220	0,564	55	Valid
	X1.3	0,220	0,710	55	Valid
	X1.4	0,220	0,637	55	Valid
	X1.5	0,220	0,688	55	Valid
Keterlibatan Kerja (X2)	X1.6	0,220	0,751	55	Valid
	X2.1	0,220	0,720	55	Valid

Budaya Organisasi (Y)	X2.2	0,220	0,743	55	Valid
	X2.3	0,220	0,820	55	Valid
	Y.1	0,220	0,762	55	Valid
	Y.2	0,220	0,496	55	Valid
	Y.3	0,220	0,758	55	Valid
	Y.4	0,220	0,746	55	Valid
	Y.5	0,220	0,368	55	Valid
	Y.1	0,220	0,762	55	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel servant leadership (X1), keterlibatan kerja (X2) dan budaya organisasi (Y) dari hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS terhadap 55 responden dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai Rhitung > Rtabel, yang berarti semua item pernyataan yang digunakan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

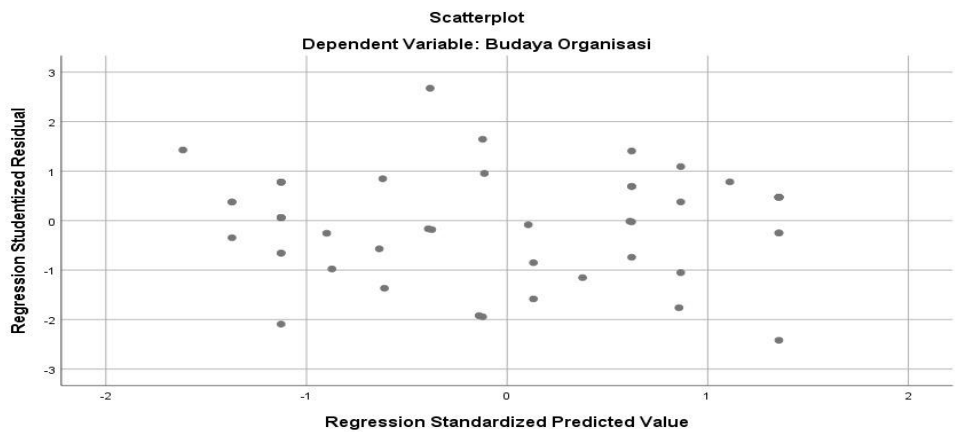
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Servant Leadership (X1)	0,822	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X2)	0,934	Reliabel
Budaya Organisasi (Y)	0,786	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, yang berarti semua item yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber: data olahan tahun 2024

Gambar 2 uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas di lihat dari scatterplot yang titik-titiknya menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1.39908328
	Absolute	.118

	Positive	.091
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.053 ^c

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan dari hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov test*, didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas adalah sebesar $<.001$ dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05%.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Servant Leadership	.538	1,859	Non-Multikolinearitas
Keterlibatan Kerja	.538	1,859	Non-Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5 uji multikolinearitas untuk nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel bebas atau independen diatas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.201	2.157		1.020	.312
	Servant Leadership	.437	.106	.479	4.107	.000
	Keterlibatan Kerja	.452	.139	.379	3.247	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, nilai konstanta (α) adalah 2.201. Selain itu, nilai koefisien regresi untuk variabel Servant Leadership (X1) adalah sebesar 4.107, untuk variabel Keterlibatan kerja (X2) adalah 0,46, untuk variabel Iklim organisasi (X3) adalah 0.791. Oleh karena itu, persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,201 + 0,437X_1 + 0,452X_2$$

Dari persamaan tersebut dijelaskan interpretasinya sebagai berikut :

- a (Konstanta) = 2,201 artinya jika variabel bebas dalam keadaan konstan, maka Budaya Organisasi (variabel terikat) adalah sebesar 2,201 satuan.
- b1 = 0,437 artinya jika variabel Servant Leadership (X1) meningkat 1 satuan, maka Budaya Organisasi (variabel terikat) adalah sebesar 0,437 satuan.
- b2= 0,452 artinya jika variabel keterlibatan kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka Profesionalisme (variabel terikat) adalah sebesar 0,452 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.605	1.426

a. Predictors: (Constant), , X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas nilai R Square sebesar 0,619 atau 61,% yang berarti bahwa variabel kualitas sumber daya manusia budaya kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 61,2%.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T

		Coefficients ^a	
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.020	.312
	Servant Leadership	4.107	.000
	Keterlibatan Kerja	3.247	.002

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas diperoleh :

1. Nilai t-hitung variabel Servant Leadership (X1) sebesar 4.107 lebih besar dari t- tabel sebesar 1,298 dengan nilai signifikan 0,1 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho di tolak artinya Servant Leadership (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Budaya Organisasi (Y) dengan demikian H1 dapat diterima
2. Nilai t-hitung variabel Keterlibatan Kerja (X2) sebesar 3.247 lebih besar dari t- tabel sebesar 1,298 dengan nilai signifikan 0,1 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho di tolak artinya Keterlibatan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Budaya Organisasi (Y) dengan demikian H2 dapat diterima

Hasil Uji F

Tabel 1. Uji F

		ANOVA ^a			
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression		172.017	2	86.009	42.316
Residual		105.692	52	2.033	
Total		277.709	54		

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Servant Leadership

c. Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9, hasil uji f diatas dengan membandingkan nilai signifikan pada tingkat 0,1 dengan nilai signifikan variabel X1, X2 terhadap Y yaitu 0,000. Dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (Servant Leadership) dan X2 (Keterlibatan Kerja) berpengaruh secara signifikan dan bersama- sama terhadap Y (Budaya Organisasi) dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (Servant Leadership) dan X2 (Keterlibatan Kerja) berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap Y (Budaya Organisasi) dapat diterima atau terbukti

Pembahasan

Pengaruh Servant Leadership dan Keterlibatan Kerja Terhadap Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola perilaku dan sikap yang berkembang dalam sebuah organisasi dan diadopsi oleh anggotanya untuk berinteraksi satu sama lain serta dengan klien atau pelanggan luar. Budaya ini mencakup nilai-nilai, kepercayaan, jargon, norma, dan ritus yang berlaku di lingkungan kerja. Budaya organisasi penting karena memberi arah pada bagaimana keputusan diambil dan strategi diimplementasikan, sambil memberi pengaruh pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Budaya yang kuat bisa meningkatkan kinerja sementara budaya yang lemah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2022) dimana *Servant Leadership* dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Pemimpin yang mengedepankan pelayanan berfokus pada pengembangan karyawan, menghasilkan rasa memiliki dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi. Selain itu, nilai-nilai seperti empati dan integritas yang diusung servant leadership memperkuat budaya positif, meningkatkan loyalitas, dan mengurangi tingkat turnover.

Pengaruh Servant Leadership Terhadap Budaya Organisasi

Servant Leadership atau kepemimpinan yang melayani adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati untuk melayani, menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas,

menyelesaikan sesuatu bersama orang lain dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama. Servant Leadership menurut Hutahaeen (2021) adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dahulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Servant Leadership berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi (Afuan, 2023). Hal ini menyebabkan servant leadership berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi yang menyebabkan kepemimpinan yang melayani atau servant leadership berpengaruh terhadap budaya organisasi yaitu kepemimpinan menekankan pelayanan yang baik kepada pegawai, nasabah atau masyarakat luas. Sehingga Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dan terlibat dalam proses organisasi.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Budaya Organisasi

Keterlibatan kerja merupakan penggambaran sejauh mana keyakinan seseorang pada pekerjaannya (saat ini) dan seberapa jauh pekerjaannya berguna untuk memuaskan kebutuhannya. Kanungo pada tahun 1982 menjelaskan bahwa individu cenderung lebih terlibat dalam kegiatan tertentu ketika hal tersebut dipandang memiliki potensi memuaskan bagi kebutuhan psikologisnya. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasi. Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya organisasi. Hal ini yang menyebabkan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap budaya organisasi yaitu ketika pegawai merasa terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, mereka lebih aktif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan mendukung nilai-nilai yang dianut perusahaan. Keterlibatan kerja yang tinggi mendorong partisipasi aktif, inisiatif, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas, yang menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Di Bank SulutGo, keterlibatan kerja juga mempromosikan rasa kebersamaan dan kolaborasi antar pegawai, memperkuat komunikasi yang efektif dan keselarasan dengan visi perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut

1. Servant Leadership dan Keterlibatan Kerja terhadap Budaya Organisasi Pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama
2. Servant Leadership secara parsial berpengaruh terhadap Budaya Organisasi Pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama
3. Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Budaya Organisasi Pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama

Saran

1. Mendorong pemimpin di semua tingkatan untuk mengadopsi pendekatan *servant leadership* yang fokus pada pemberdayaan pegawai, mendengarkan aspirasi mereka, dan mengembangkan potensi mereka. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif pada pegawai PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama. Dan juga menerapkan program-program yang meningkatkan keterlibatan kerja, seperti pelatihan pengembangan diri, pengakuan kinerja, dan pemberian penghargaan pegawai yang lebih terlibat cenderung bekerja lebih efektif dan setia pada organisasi.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Budaya Organisasi pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama.

DAFTAR PUSTAKA

Krisnadi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta:LPU-UNAS.

Pohan, F. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT General Indah Mustika. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, Vol. 2, No. 2. <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/818>.

- Susyanto, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 21(1). https://www.researchgate.net/publication/348822982_PENGARUH_KEPEMIMPINAN_KETERLIBATAN_KARYAWAN_DAN_KEPUASAN_KERJA_TERHADAP_KESIAPAN_UNTUK_BERUBAH_DALAM_MENGHADAPI_PERUBAHAN_ORGANISASI.
- Prasetyo, K. D., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Servant Leadership, & Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30909>.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, Vol. 4, No. 2. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/1278>.
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50-63. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/412>.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing
- Sujarweni, V.W. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hutahaeen, W.S. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Book
- Afuan, M. (2023). Analisis Pengaruh Servant Leadership Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Science Education and Management Business*, Vol. 2, No. 1, 71-84. <https://rcf-indonesia.org/home/index.php/JOSEAMB/article/view/192>.