

Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan *Servant Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Minimarket Sebelas Q'Ta Temanggung

Wahyu Hidayat

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

email: hwahyu10@gmail.com

Abstract

This study aims to analyse the effect of Organisational Commitment, Self Efficacy, and Servant Leadership on Employee Job Satisfaction at Eleven Q'Ta Temanggung Minimarket. The research method conducted by researchers uses quantitative methods. The object of this research is the employees of Minimarket Sebelas Q'Ta Temanggung. The sample in this study amounted to 40 respondents with data analysis using the SPSS application. The results showed that all variables were found to be significantly positive towards employee job satisfaction.

Keywords: *Organisational Commitment, Self Efficacy, Servant Leadership, Job Satisfaction*

A. Latar Belakang Teoritis

Di era globalisasi saat ini telah mengharuskan perusahaan untuk beroperasi dengan efisiensi dan efektivitas yang lebih besar¹. Perusahaan agar tetap bertahan harus dapat memperlakukan sumber daya yang dimilikinya sebagaimana faktor produksi lain yang dimiliki, oleh karena itu harus dijaga dan dipelihara agar dapat terus memberikan kontribusi bagi perusahaan². Di antara sekian banyak sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia memiliki posisi yang strategis karena tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak dapat dimanfaatkan, apalagi dikelola menjadi sebuah produk. Untuk menjalankan fungsinya seefektif mungkin perusahaan yang baik harus memprioritaskan pengembangan sumber daya manusianya, terutama dalam keterampilan teoretis, konseptual, dan teknis³.

Karyawan sebagai sumber daya manusia adalah aset utama bagi setiap perusahaan⁴. Karyawan berkembang menjadi pengendali, perencana, dan pelaksana yang secara konsisten berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan memiliki tujuan, perasaan, keinginan, dan pikiran yang dapat memengaruhi perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini akan menentukan performa kerja, komitmen, dan kecintaannya pada tugas yang sedang dikerjakan. Sikap-sikap ini bisa berupa sikap positif maupun sikap negatif. Sikap positif harus diberikan pembinaan sementara sikap negatif harus dihilangkan⁵. Mengingat pentingnya peran yang dimainkan karyawan dalam sebuah perusahaan maka sangat penting untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap, perasaan senang, atau ketidaksesuaian antara harapan

¹ Dina Prasetyaningrum, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Manajerial* 7, no. 2 (2020): 155, <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i2.1498>.

² Heru Dian Setiawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi," *Jurnal Ilmu Dan Budaya* 41, no. 69 (2020): 8091–8102.

³ Sri Rahayu and Dahlia Dahlia, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai," *Jurnal Ekonomi*

& *Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 370–86, <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>.

⁴ Muhammad Abdul Rosid and Ilma Darajat, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang)," *Dynamic Management Journal* 6, no. 2 (2022): 55, <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6710>.

⁵ Sunarta Sunarta, "Pentingnya Kepuasan Kerja," *Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* 16, no. 2 (2019): 63–75, <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>.

dan hasil yang sebenarnya⁶. Ketika seseorang menunjukkan sikap positif di tempat kerja itu karena mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka dan telah memenuhi tanggung jawab mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan diakibatkan oleh dukungan yang tidak memadai dalam bekerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan kurangnya perhatian dari pimpinan⁷. Menurut Saputra (2021)⁸, ketidakpuasan pekerja di tempat kerja dapat menghasilkan empat perilaku yang berbeda yaitu loyalitas pasif-optimis, aktif menyuarakan pendapat, keluar meninggalkan organisasi, dan pasif mengabaikan peraturan dan regulasi. Oleh karena itu perlu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Farisi & Siswadi (2022)⁹, menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan aspek penting dari perusahaan karena kepuasan kerja pegawai yang baik memiliki pengaruh penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga kepuasan kerja pegawai harus diutamakan pencapaiannya di setiap perusahaan, tidak terkecuali minimarket Sebelas Q-ta Temanggung. Fenomena yang terjadi di minimarket Sebelas Q-Ta adalah

adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja di antara para karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan sikap positif dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka, sementara yang lain merasa kurang puas karena dukungan yang tidak memadai dalam bekerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan kurangnya perhatian dari pimpinan. Hal ini berdampak pada performa kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi keberhasilan minimarket dalam mencapai target penjualan dan kepuasan pelanggan. Dalam konteks ini, minimarket Sebelas Q-Ta Temanggung penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Minimarket Sebelas Q-ta harus dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawannya, seperti adanya komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan, self-efficacy yang dapat memotivasi karyawan untuk berusaha lebih keras dalam menghadapi tantangan, dan servant leadership yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan inklusif.

Selain dari pada itu, komitmen organisasi dipercaya menjadi sebuah bekal seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk menghasilkan sebuah tindakan dan keputusan organisasi¹⁰. Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai kinerja yang maksimal, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pekerja pegawai membuat pegawai tersebut puas bekerja ditempat bekerja sehingga menimbulkan komitmen pegawai¹¹. Komitmen organisasi bagi perusahaan menyangkut kekuatan yang bersifat relatif bagi pegawai dan berhubungan dengan

⁶ Annisa Nurhandayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1, no. 2 (2022): 108–10, <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.

⁷ Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, and Yudi Siswadi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Humaniora* 4, no. 1 (2020): 46–60, <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>.

⁸ Agung Aditya Saputra, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Technomedia Journal* 7, no. 1 (2021): 68–77, <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.

⁹ Salman Farisi and Yudi Siswadi, "Peran Mediasi Kelelahan Emisional: Kepemimpinan, Self Efficacy Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 23, no. 1 (2022): 23–45, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis23-37>.

¹⁰ Hamsal Hamsal, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau," *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi* 2, no. 1 (2021): 15–29, <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>.

¹¹ Setiawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi."

kinerja yang mengasumsikan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada organisasi¹². Dengan memiliki komitmen yang kuat dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi¹³. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi¹⁴. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self efficacy*¹⁵. *Self efficacy*

adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan¹⁶. *Self efficacy* atau efikasi diri sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri, keyakinan yang kuat dari diri seseorang akan menjadikan seseorang tersebut untuk berusaha secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Ketika keyakinan tersebut melemah maka akan mengurangi usahanya apabila dihadapkan pada suatu permasalahan¹⁷.

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi¹⁸. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya¹⁹. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha lebih

Efficacy Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja.”

¹⁶ Havifa Nurhijatina and Ar Rosikh, “Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas V MI NW Kawo,” *Jurnal PGMI* 14, no. 2 (2022): 197–213.

¹⁷ Khoirur Rozaq Rayhan Amri Putra Baskoro, “Pengaruh Self Efficacy Dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Job Crafting Pada Karyawan,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 12, no. 2 (2021): 350–65.

¹⁸ Farisi and Siswadi, “Peran Mediasi Kelelahan Emsional: Kepemimpinan, Self Efficacy Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja.”

¹⁹ Septian Putra Setiawan and Rusman Frenidika, “Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung,” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2023, 19–24, <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2028>.

¹² Machasin Umi Kalsum, Harlen, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru,” *Jurnal Sosial Humaniora Terapan* 5, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>.

¹³ Hamsal, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau.”

¹⁴ Mahmudin Mahmudin and Imas Komariyah, “Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru,” *Jurnal Sosbum Insentif* 1, no. 1 (2019): 24–32, <https://doi.org/10.36787/jsi.v2i1.46>.

¹⁵ Farisi and Siswadi, “Peran Mediasi Kelelahan Emsional: Kepemimpinan, Self

keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada²⁰.

Selain komitmen organisasi dan *self efficacy* faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja adalah pengaruh kepemimpinan²¹. Dalam berlangsungnya sebuah organisasi, seorang pemimpin mempunyai keterkaitan yang signifikan terhadap para karyawan. Fungsi kepemimpinan adalah sebagai pengelola dan mempengaruhi orang lain dengan tujuan bersama, kepemimpinan diharapkan memberikan arah dan motivasi kerja terhadap visi dan misi sebuah organisasi²². Seorang pemimpin tentunya memiliki ciri khas dalam memimpin, atau biasa disebut gaya kepemimpinan. Macam-macam kemampuan memimpin yang diterapkan bertujuan untuk memberikan pengaruh terhadap para karyawan sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga pemimpin akan memiliki karakter tersendiri dalam mengelola organisasi bagi seorang karyawannya. Salah satunya adalah kepemimpinan *servant leadership* (pemimpin yang melayani).

Selain hal tersebut di atas, sosok pemimpin juga memiliki peran penting. Salah satunya pemimpin yang mau melayani (*servant leadership*). *Servant leadership* (pemimpin yang melayani) adalah gaya pemimpin yang mampu melayani anggotanya secara teoritis, dengan lebih mengutamakan kepentingan anggota dibandingkan kepentingan pribadi yang dapat menunjang motivasi kerja

karyawan²³. Kepemimpinan yang melayani menekankan pada perhatian dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk memperoleh pengetahuan praktis dan manajerial. Aziez & Nugroho (2023)²⁴ menyatakan bahwa *servant leadership* dimulai dengan perasaan alami bahwa seseorang ingin melayani terlebih dahulu, kemudian pilihan tersebut menuntun seseorang untuk bercita-cita memimpin. *Servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada karyawan daripada hasil organisasi yang tujuan utamanya adalah untuk melayani pengikutnya. Karyawan yang mendapatkan perhatian dan terlibat diharapkan memiliki semangat untuk berkontribusi pada organisasi sebagai respon pelayanan yang mereka dapatkan dari organisasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu²⁵.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja seorang karyawan, karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk

²⁰ Utami Puji Lestari et al., "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2020): 529–36.

²¹ Estika P Sani and Vikky Winardi, "Pengaruh Servant Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Tenaga Pendidik SMA X Gading Serpong," *Journal of Student Research (JSR)* 1, no. 2 (2023): 523–29.

²² Suryati Suryati, "Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad "Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021): 1002–18, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.768>.

²³ Hamidullah Qudratzai and Habib Gul, "Impact of Servant Leadership on Employee Engagement: Mediating Role of Trust," *Kardan Journal of Economics and Management Sciences* 3950, no. June (2022), <https://doi.org/10.31841/kjems.2022.117>.

²⁴ Muhammad Syarifuddin Aziez and Sidiq Permono Nugroho, "Pengaruh Servant Leadership Dan Human Capital Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis* 4, no. 1 (2023): 100–116, <https://doi.org/10.36490/value.v4i1.723>.

²⁵ M W Tasya, "Pengaruh Dampak Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Studikamus Nuyssstudio Bandung," *Jurnal Adijaya Multidisplin* 02, no. 04 (2024): 764–72, <http://e-journal.naurendigiton.com/index.php/jam/article/view/1462>.

melakukan penelitian di minimarket Sebelas Q-ta temanggung dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan *Servant Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *self efficacy*, dan *servant leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan di minimarket Sebelas Q-Ta Temanggung.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *self-efficacy*, dan *servant leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan di Minimarket Sebelas Q-Ta Temanggung. Metode kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian ²⁶. Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara objektif untuk menguji hipotesis penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun dengan skala Likert lima poin, di mana responden diminta memberikan jawaban mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju." Selain itu, dilakukan observasi langsung di lokasi penelitian untuk mendukung data survei.

Penelitian ini dilaksanakan di Minimarket Sebelas Q-Ta Temanggung, yang berlokasi di Jl. Raya Kedu – Parakan No. 127, Temanggung, Jawa Tengah, selama periode Desember 2024 hingga selesai. Objek penelitian mencakup karyawan minimarket tersebut dengan populasi berjumlah 40 orang, yang diambil seluruhnya sebagai sampel penelitian menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi komitmen organisasi, *self efficacy*, *servant leadership* sebagai variabel independen, dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

C. Hasil Dan Pembahasan
Karakteristik Responden

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Re&D* (Alfabeta, Bandung, 2013).

Penelitian ini difokuskan pada karyawan Minimarket Sebelas Q-Ta Temanggung. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan platform Google Form, yang disebarakan kepada 40 responden. Proses pengumpulan data berlangsung selama dua bulan, dimulai dari November 2024 hingga Desember 2024.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	22,5%
Perempuan	31	77,5%
Status		
Sudah Menikah	25	62,5%
Belum Menikah	15	37,5%
Usia		
<20 Tahun	2	5,0%
21-35 Tahun	34	85,5%
36-50 Tahun	3	7,5%
>50 Tahun	1	2,5%
Pendidikan		
SMP/Sederajat	1	2,5%
SMA/Sederajat	37	92,5%
D1/D2/D3/D4	1	2,5%
S1/S2/S3	1	2,5%
Lama Bekerja		
1-5 Tahun	28	70,0%
6-10 Tahun	11	27,5%
10 Tahun	1	2,5%

Sumber: data diolah, 2025

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskripsi dan pengolahan data digunakan dalam analisis statistik deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan ringkasan atau gambaran data variabel melalui penggunaan nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan deviasi standar. Hal ini bertujuan untuk mengorganisir informasi agar data lebih jelas dan mudah dipahami. Hasil dari analisis statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.
Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Deviation
KO	40	19	42	31,87	5,22
SE	40	21	45	34,50	5,00
SL	40	32	75	57,98	9,48
KK	40	25	45	34,93	5,24

Sumber: data diolah, 2025

Berikut ini merupakan hasil dari uji deskriptif yang telah dilakukan:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan SPSS, nilai minimum untuk variabel KO adalah 19, sedangkan nilai maksimum mencapai 42. Rata-rata dari data tersebut adalah 31,87, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar angka tersebut. Selain itu, standar deviasi variabel ini tercatat sebesar 5,22.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan SPSS, nilai minimum untuk variabel SE adalah 21, sedangkan nilai maksimum mencapai 45. Rata-rata dari data tersebut adalah 34,50, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar angka tersebut. Selain itu, standar deviasi variabel ini tercatat sebesar 5,00.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan SPSS, nilai minimum untuk variabel SL adalah 32, sedangkan nilai maksimum mencapai 75. Rata-rata dari data tersebut adalah 57,98, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar angka tersebut. Selain itu, standar deviasi variabel ini tercatat sebesar 9,48.
4. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan SPSS, nilai minimum untuk variabel KK adalah 25, sedangkan nilai maksimum mencapai 45. Rata-rata dari data tersebut adalah 34,93, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar angka tersebut. Selain itu, standar deviasi variabel ini tercatat sebesar 5,24.

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus corrected item-total correlation. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung untuk degree of freedom (df=n-2) pada penelitian ini (df=40-2, df=38) sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0.3120 dan signifikansi Alpha (α) adalah 5% atau r hitung > r tabel.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1	0.715	0.312	Valid
X1	0.738	0.312	Valid
X1	0.796	0.312	Valid
X1	0.494	0.312	Valid
X1	0.670	0.312	Valid
X1	0.681	0.312	Valid
X1	0.754	0.312	Valid
X1	0.780	0.312	Valid
X1	0.352	0.312	Valid
X2	0.638	0.312	Valid
X2	0.585	0.312	Valid
X2	0.805	0.312	Valid
X2	0.739	0.312	Valid
X2	0.807	0.312	Valid
X2	0.778	0.312	Valid
X2	0.741	0.312	Valid
X2	0.768	0.312	Valid
X2	0.829	0.312	Valid
X3	0.779	0.312	Valid
X3	0.826	0.312	Valid
X3	0.849	0.312	Valid
X3	0.786	0.312	Valid
X3	0.721	0.312	Valid
X3	0.768	0.312	Valid
X3	0.819	0.312	Valid
X3	0.841	0.312	Valid
X3	0.872	0.312	Valid
X3	0.876	0.312	Valid
X3	0.760	0.312	Valid
X3	0.755	0.312	Valid
X3	0.882	0.312	Valid
X3	0.857	0.312	Valid
X3	0.767	0.312	Valid
Y	0.777	0.312	Valid
Y	0.669	0.312	Valid
Y	0.817	0.312	Valid
Y	0.661	0.312	Valid
Y	0.792	0.312	Valid
Y	0.815	0.312	Valid
Y	0.813	0.312	Valid
Y	0.839	0.312	Valid
Y	0.761	0.312	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 maka diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel (df=40-2, df=38) yaitu 0.3120. Maka item pernyataan

pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian dengan akurat.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas dilakukan dengan uji *statistic Cronbach's Alpha*. Jika menunjukkan > 0,60 maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.833	0.60	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0.896	0.60	Reliabel
<i>Servant Leadership</i>	0.962	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.912	0.60	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 maka diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dari hasil reliabelitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.60, dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian statistik ini berperan dalam menentukan apakah kumpulan data yang diberikan memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal, yang juga dikenal sebagai distribusi Gaussian, merupakan distribusi statistik yang sering digunakan untuk menggambarkan berbagai fenomena alam.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13855531
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.099
	Negative	-.077
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi, self efficacy, servant leadership terhadap kepuasan kerja memiliki nilai asymp sig. Sebesar 0.200 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji T

Uji statistik (uji t) dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen secara individual dan menerapkan variasi dari variabel dependen. Rumus t tabel adalah sebagai berikut ini: (df=40-4-1, df=35) sehingga diketahui bahwa t-tabel adalah 2,030.

Tabel 6.
Hasil Uji T

Model	Standardized Coefficients Beta	t	sig
Komitmen Organisasi	0,181	1.949	0,059
<i>Self Efficacy</i>	0,054	0,554	0,583
<i>Servant Leadership</i>	0,751	7.744	0,000

Sumber: data diolah, 2025

Uji T Variabel Komitmen Organisasi

Pada pengujian variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,949. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa

nilai t tabel $<$ dari nilai sig. 0,059 (1,949 $<$ 2,030) sementara berdasarkan perhitungan nilai sig diketahui 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 1 menyatakan komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H1 ditolak).

Uji T Variabel *Self Efficacy*

Pada pengujian variabel *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,054. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai t tabel $<$ dari nilai sig. 0,583 (0,054 $<$ 2,030) sementara berdasarkan perhitungan nilai sig diketahui 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 2 menyatakan *self efficacy* tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H2 ditolak).

Uji T Variabel *Servant Leadership*

Pada pengujian variabel *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,744. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai t tabel $>$ dari nilai sig. 0,000 (7,744 $>$ 2,030) sementara berdasarkan perhitungan nilai sig diketahui 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 3 menyatakan *servant leadership* terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (H3 diterima).

D. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan pada Minimarket Sebelas Q²Ta Temanggung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh ²⁷.
2. Variabel *self efficacy* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh ²⁸.
3. Variabel *servant leadership* terbukti berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh ²⁹.

E. Rekomendasi

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Menambahkan variasi variabel lain yang bisa diteliti.
3. Meningkatkan cakupan penelitian seperti di perusahaan.
4. Merevisi pertanyaan kuesioner yang dinilai kurang menarik atau sulit dimengerti.

F. Referensi

- Azhar, Muhammad Elfi, Deissya Utami Nurdin, and Yudi Siswadi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora* 4, no. 1 (2020): 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>.
- Aziez, Muhammad Syarifuddin, and Sidiq Permono Nugroho. "Pengaruh Servant Leadership Dan Human Capital Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis* 4, no. 1 (2023): 100–116. <https://doi.org/10.36490/value.v4i1.723>.
- Farisi, Salman, and Yudi Siswadi. "Peran Mediasi Kelelahan Emsional: Kepemimpinan, Self Efficacy Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 23, no. 1 (2022): 23–45. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis23-37>.
- Hamsal, Hamsal. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau." *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi* 2, no. 1 (2021): 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.1>

²⁷ Rosid & Darajat (2022)

²⁸ Setiawan & Frendika (2023)

²⁹ Aziez & Nugroho (2023)

20.
Lestari, Utami Puji, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, and Didit Darmawan. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2020): 529–36.
- Mahmudin, Mahmudin, and Imas Komariyah. "Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru." *Jurnal Sosbum Insentif* 1, no. 1 (2019): 24–32. <https://doi.org/10.36787/jsi.v2i1.46>.
- Nurhandayani, Annisa. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1, no. 2 (2022): 108–10. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.
- Nurhijatina, Havifa, and Ar Rosikh. "Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas V MI NW Kawo." *Jurnal PGMI* 14, no. 2 (2022): 197–213.
- Prasetyaningrum, Dina. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajerial* 7, no. 2 (2020): 155. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i2.1498>.
- Qudratzai, Hamidullah, and Habib Gul. "Impact of Servant Leadership on Employee Engagement: Mediating Role of Trust ." *Kardan Journal of Economics and Manangement Sciences* 3950, no. June (2022). <https://doi.org/10.31841/kjems.2022.117>.
- Rahayu, Sri, and Dahlia Dahlia. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 370–86. <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.925>.
- Rayhan Amri Putra Baskoro, Khoirur Rozaq. "Pengaruh Self Efficacy Dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Job Crafting Pada Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 12, no. 2 (2021): 350–65.
- Rosid, Muhammad Abdul, and Ilma Darojat. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang)." *Dynamic Management Journal* 6, no. 2 (2022): 55. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6710>.
- Sani, Estika P, and Vikky Winardi. "Pengaruh Servant Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Tenaga Pendidik SMA X Gading Serpong." *Journal of Student Research (JSR)* 1, no. 2 (2023): 523–29.
- Saputra, Agung Aditya. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Technomedia Journal* 7, no. 1 (2021): 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.
- Setiawan, Heru Dian. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi." *Jurnal Ilmu Dan Budaya* 41, no. 69 (2020): 8091–8102.
- Setiawan, Septian Putra, and Rusman Frenrika. "Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2023, 19–24. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2028>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2013.
- Sunarta, Sunarta. "Pentingnya Kepuasan Kerja." *Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* 16, no. 2 (2019): 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>.
- Suryati, Suryati. "Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad "Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah)

- Kabupaten Mappi).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021): 1002–18. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.768>.
- Tasya, M W. “Pengaruh Dampak Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Studikusus Nuysstudio Bandung.” *Jurnal Adijaya Multidisplin* 02, no. 04 (2024): 764–72. <http://e-journal.naurendigiton.com/index.php/jam/article/view/1462>.
- Umi Kalsum, Harlen, Machasin. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru.” *Jurnal Sosial Humaniora Terapan* 5, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.7454/jsh.t.v5i1.1017>.