

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen)

Tuti Pratiwi¹

Mahasiswa Jurusan Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa, email :
tutipratiwi900@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *servant leadership* dan *work discipline* terhadap *organizational commitment* dengan *job satisfaction* sebagai variable intervening. Metode pengambilan pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling yaitu sample diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi. Responden dalam penelitian ini adalah 35 guru SMK Negeri 1 Alian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistik yang dilakukan uji validasi, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, dan uji sobel. Hasil analisis menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada guru SMK Negeri 1 Alian Kebumen, *work discipline* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*, *work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*, *job satisfaction* berpengaruh terhadap *organizational commitment*, *job satisfaction* tidak dapat memediasi *servant leadership* dan *work discipline*, dan *job satisfaction* dapat memediasi *work discipline* dan *organizational commitment*.

Kata kunci : *servant leadership, work discipline, organizational commitment, job satisfaction*

Abstract

This study aims to examine the effect of servant leadership and work discipline on organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable. The sampling method used is simple random sampling, namely the sample is taken at random without regard to the existing strata in the population. Respondents in this study were 35 teachers of SMK Negeri 1 Alian. Data was collected through interviews and distributing questionnaires. This research uses descriptive analysis method and statistic analysis which is done validation test, correlation test, coefficient of determination test, t test, path analysis, and Sobel test. The results of the analysis show that servant leadership has no significant effect on job satisfaction for teachers at SMK Negeri 1 Alian Kebumen, work discipline has an effect on job satisfaction, servant leadership has a positive and significant effect on organizational commitment, work discipline has a positive and significant effect on organizational commitment, job satisfaction has a significant effect on organizational commitment. on organizational commitment, job satisfaction cannot mediate servant leadership and work discipline, and job satisfaction can mediate work discipline and organizational commitment.

Keywords: *servant leadership, work discipline, organizational commitment, job satisfaction*

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen)

PENDAHULUAN

SMK Negeri 1 Alian merupakan Sekolah Menengah Kejuruan yang beralamat di Jl. Pemandian Krakal Km 5, Seliling, Kec. Alian, Kab. Kebumen. SMK Negeri 1 Alian berdiri pada tahun 2015 dan resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2015. Visi SMK Negeri 1 Alian yaitu Terwujudnya lulusan yang Taqwa, Cerdas, Kreatif dan Kompetitif. sedangkan Misinya yaitu Menciptakan lulusan yang berakhlak mulia, Menciptakan budaya kerja yang berhasil guna, Mengembangkan sekolah sebagai pusat pengembangan dan pelatihan kewirausahaan, Mengembangkan sekolah sebagai pusat pendidikan dan pelatihan berwawasan lingkungan, dan Menghasilkan tamatan yang kompeten di bidangnya dengan tuntutan dunia kerja. SMK Negeri 1 Alian mempunyai 2 jurusan yaitu Perbankan dan Teknik Kendaraan Ringan.

Guru SMK Negeri 1 Alian tingkat kedisiplinan tidaklah buruk. Para guru selalu datang tepat waktu untuk melaksanakan tugasnya yaitu mengajar. Selain itu, jarang sekali terdapat jam kosong. Para guru juga selalu *dicipline* dalam berpakaian dan menaati aturan yang ada. *Dicipline* yang baik sudah tercermin dalam besarnya tanggungjawab terhadap *job satisfaction* yang akan berpengaruh langsung pada *commitment organizational*.

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen)".

METODE

Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli dan tidak melalui perantara (Bahri, 2018:81). Data ini diperoleh langsung dari subyek yang diteliti yaitu Guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian dengan cara memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden mengenai bukti langsung tentang *servant leadership*, *work discipline*, *organizational commitment* dan *job satisfaction*.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan melalui media perantara, berasal dari sumber- sumber yang telah ada atau data sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Bahri, 2018:82). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data atau catatan yang diperoleh di SMK Negeri 1 Alian yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Contohnya data *commitment*, jumlah Guru non PNS SMK Negeri 1 Alian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, jurnal, dan internet yang berhubungan dengan penelitian.

2. Wawancara

Menurut Bahri (2018:89) wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan kepada obyek penelitian. Hasil wawancara tersebut dicatat dan akan menjadi data penelitian. Wawancara dapat dilakukan dengan terstruktur maupun tidak terstruktur.

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2010: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh teknik penentuan sampel

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen)

bila semua anggota populasi relatif kecil, kurang dari 100 (seratus) orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Mulyanto dan Wulandari, 2010:114). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yaitu guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen yang berjumlah 35 orang.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana hubungan atau pengaruh *servant leadership*, *work discipline*, *organizational commitment* dan *job satisfaction* Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	19	54,29 %
2	Perempuan	16	45,71 %
Total		35	100%

Sumber : data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan table IV-I diatas,menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki 54,29 % dan jenis kelamin perempuan sebesar 45,71 % Hal ini menunjukkan bahwa di SMK Negeri 1 Alian Kebumen didominasi oleh laki-laki.

Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	20	57,14 %
2	>30 Tahun	15	42,56 %
Total		35	100 %

data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan table IV-2 diatas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan umur 20-30 Tahun sebesar 20 dan umur >30 Tahun sebesar 15. Hal ini menunjukkan bahwa di SMK Negeri 1 Alian Kebumen didominasi oleh guru yang berumur 20-30 Tahun.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	0	0%
2	S1	33	94,29%
3	S2	2	5,71%
Total		35	100%

Sumber : data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan table IV-3 diata, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan pendidikan SMA sebesar 0%, pendidikan S1 sebesar 94,29%, dan pendidikan S2 sebesar 5,71%/. Hal ini menunjukkan sebagian besar guru di SMK Negeri 1 Alian Kebumen memiliki pendidikann berdominan S1.

Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	1-5 tahun	35	100%
2	6-10 tahun	0	0%
Total		35	100%

Sumber : data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan table IV-4 diata, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan lama kerja 1-5 tahun sebesar 100%, responden dengan lama kerja 6-10 tahun sebesar 0%. Hal ini menunjukkan sebagian besar guru di SMK Negeri 1 Alian Kebumen dengan lama kerja 1-5 tahun.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Butir	r hitung	r tabel	Signifikan	Status
X1.1	0,844	0,3338	0,000	Valid
X2.2	0,844	0,3338	0,000	Valid
X3.3	0,754	0,3338	0,000	Valid
X4.4	0,827	0,3338	0,000	Valid
X5.5	0,782	0,3338	0,000	Valid
X6.6	0,728	0,3338	0,000	Valid
X7.7	0,356	0,3338	0,017	Valid
X8.8	0,844	0,3338	0,000	Valid
X9.9	0,844	0,3338	0,000	Valid
X10.10	0,754	0,3338	0,000	Valid

1. Variabel *Servant Leadership*

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen)

B

(r hitung) yang diperoleh lebih besar dibandingkan r table dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan table IV-5 diatas menunjukkan bahwa kuesioner *servant leadership* (X1) yang berisi 10 item pertanyaan seluruh itemnya valid, karena indeks korelasi (r hitung) yang diperoleh lebih besar dibandingkan r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2. Variabel *Work Dicipline*

Uji validitas variable *work dicipline* penulis sajikan dalam bentuk table sebagai berikut :

Butir	r hitung	r tabel	Signifikan	Status
X2.1	0,855	0,3338	0,000	Valid
X2.2	0,856	0,3338	0,000	Valid
X2.3	0,882	0,3338	0,000	Valid
X2.4	0,892	0,3338	0,000	Valid
X2.5	0,706	0,3338	0,000	Valid

Sumber : *Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan table IV-6 diatas menunjukkan bahwa kuesioner *work dicipline* (X2) yang berisi 5 item pertanyaan seluruh itemnya valid, karena indeks korelasi (r hitung) yang diperoleh lebih besar dibandingkan r table dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3. Variable *Job Satisfaction*

Uji validitas variable *job satisfaction* penulis sajikan dalam bentuk table sebagai berikut :

Butir	r hitung	r tabel	Signifikan	Status
Y1.1	0,600	0,3338	0,000	Valid
Y2.2	0,761	0,3338	0,000	Valid
Y3.3	0,396	0,3338	0,000	Valid
Y4.4	0,822	0,3338	0,007	Valid
Y5.5	0,682	0,3338	0,000	Valid
Y6.6	0,682	0,3338	0,000	Valid

Sumber : *Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan table IV-7 diatas menunjukkan bahwa kuesioner *job satisfaction* (Y1) yang berisi 6 item pertanyaan seluruh itemnya valid, karena indeks korelasi

4. Variable *Organizational Commitment*

Butir	r hitung	r tabel	Signifikan	Status
Y2.1	0,794	0,3338	0,000	Valid
Y2.2	0,738	0,3338	0,000	Valid
Y2.3	0,621	0,3338	0,026	Valid
Y2.4	0,707	0,3338	0,000	Valid
Y2.5	0,645	0,3338	0,000	Valid
Y2.6	0,695	0,3338	0,000	Valid

Sumber : *Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan table IV-8 diatas menunjukkan bahwa kuesioner *organizational commitment* (Y2) yang berisi 6 item pertanyaan seluruh itemnya valid, karena indeks korelasi (r hitung) yang diperoleh lebih besar dibandingkan r table dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

Uji Reabilitas

No	Variabel	Conbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
1	<i>Servant Leadership</i>	0,908	0,60	Reliabel
2	<i>Work Dicipline</i>	0,885	0,60	Reliabel
3	<i>Job Satisfaction</i>	0,737	0,60	Reliabel
4	<i>Organizational Commitment</i>	0,789	0,60	Reliabel

Sumber : *Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel IV-9 diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variable yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena 4 alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

No	Variabel bebas	Colinierity Tolerance	Statistics VIF
1	<i>Servant Leadership</i>	1.000	1.000
2	<i>Work Dicipline</i>	1.000	1.000

Sumber : *Data Primer Diolah, 2022*

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen)

Berdasarkan tabel IV-11 diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

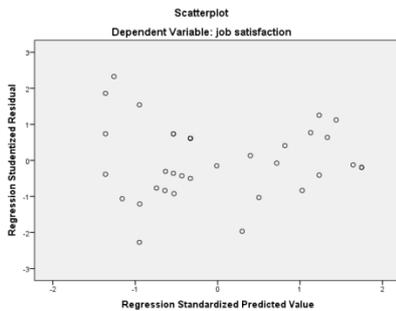
No	Variabel bebas	Colinierity Tolerance	Statistics VIF
1	<i>Servant Leadership</i>	0.939	1.065
2	<i>Work Dicipline</i>	0.743	1.345
3	<i>Job Satisfaction</i>	0.708	1.413

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-11 diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

1. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural 1

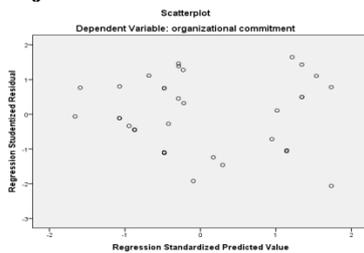


Sumber :

Data Primer Diolah, 2022

Gambar IV-2

Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II



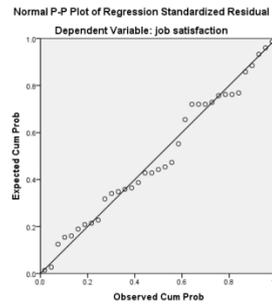
Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Gambar IV-1 dan Gambar IV-2 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Normalitas

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normalplot dengan asumsi dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I

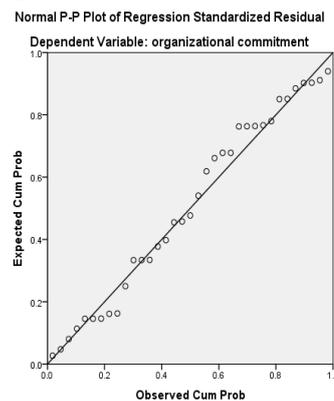


Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.83167301
Most Extreme Differences	Absolute	0.100
	Positive	0.100
	Negative	-0.098
Test Statistic		0.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil Uji Normalitas Sub Struktural II



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen)

**Hasil Uji Normalitas Sub Struktural II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,07868527
Most Extreme Differences	Absolute	0,116
	Positive	0,106
	Negative	-0,116
Test Statistic		0,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan gambar IV-3 dan gambar IV- 4 diatas (Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual) diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Selain itu juga diperkuat dengan Tabel IV-3 dan Tabel IV-4 Kolmogorov-Smirnov dimana dapat terlihat bahwa hasil uji statistik Kologorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan secara parsial variabel bebas (*servant leadership* dan *work discipline*) terhadap variabel intervening (*job satisfaction*) dan variabel terikat (*organizational commitment*) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Penentuan t tabel untuk persamaan I dengan rumus $df = n-k (35-3 = 32)$, dan dikarenakan hipotesisnya adalah hipotesis dua arah maka nilai $\alpha = 0,025$ yang berasal dari 0,05 dibagi 2, sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,03693. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Uji t Sub Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.713	3.885		1.985	0.056
Servant Leadership	0.121	0.084	0.214	1.439	0.160
Work Discipline	0.489	0.147	0.494	3.324	0.002

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

- a. Hubungan *Servant Leadership* dan *Job Satisfaction*.
Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan untuk variabel *servant leadership* sebesar $0.160 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung $1.439 > t$ tabel 2,03693. Hasil ini menyatakan bahwa *servant leadership* tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.
- b. Hubungan *Work Discipline* dan *Job Satisfaction*
Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan untuk variabel *work discipline* sebesar $0.002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung $3.324 > t$ tabel 2,03693. Hasil ini menyatakan bahwa *work discipline* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.
Penentuan t tabel untuk persamaan II dengan rumus yaitu $df = n-k (35-4 = 31)$, dan dikarenakan hipotesisnya adalah hipotesis dua arah maka nilai $\alpha = 0,025$ yang berasal dari 0,05 dibagi 2, sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,03951. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Uji t Sub Struktural II

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,927	2,464		1,188	0,244
Servant Leadership	0,001	0,052	0,002	0,024	0,981
Work Discipline	0,586	0,102	0,61	5,744	0,000
Job Satisfaction	0,353	0,106	0,366	3,341	0,002

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

- a. Hubungan *Servant Leadership* dan *Organizational Commitment*
Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan untuk variabel *servant leadership* sebesar 0,981 > 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung 0,024 > t tabel 2,03951. Hasil ini menyatakan bahwa *servant leadership* tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.
- b. Hubungan Work Discipline dan *Organizational Commitment*
Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan untuk variabel *work discipline* sebesar 0,000 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung 5,744 > t tabel 2,03951. Hasil ini menyatakan bahwa *work discipline* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.
- c. Hubungan *Job Satisfaction* dengan *Organizational Commitment*
Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, bahwa probabilitas signifikan untuk variabel *Job Satisfaction* sebesar 0,002 < 0,05 dan dari hasil perhitungan diperoleh t hitung 3,341 < t tabel 2,03951. Hasil ini menyatakan bahwa *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Commitment*.

1. Uji Koefisien Determinasi

**Hasil Uji Koefisien
Determinasi Sub Struktur I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.54 ^a	0,292	0,248	1,88805

Berdasarkan tabel IV-14 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² persamaan I sebesar 0,292 artinya 29,2 % variabel *Job Satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel *servant leadership* dan *work discipline*, sedangkan sisanya 70,8 % dapat

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktur II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	0,736	0,711	1,12967

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-14 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² persamaan I sebesar 0,736 artinya 73,6 % variabel *Organizational Commitment* dapat dijelaskan oleh variabel *servant leadership* dan *work discipline* dan *job satisfaction* sedangkan sisanya 36,4 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini..

Analisis Korelasi

Hasil Uji Korelasi

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

		Servant Leadership	Work Discipline
Servant Leadership	Pearson Correlation	1	.009
	Sig. (2-tailed)		.961
	N	35	35
Work Discipline	Pearson Correlation	.009	1
	Sig. (2-tailed)	.961	
	N	35	35

Berdasarkan tabel diatas, nilai korelasi *servant leadership* terhadap *work discipline* sebesar 0,009 dan angka signifikansi sebesar 0,961 > 0,05, artinya antara variabel *servant leadership* dan *work discipline* memiliki korelasi yang sangat lemah.

Analisis Jalur

Hasil Uji Koefisien Jalur Sub Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen)

(Constant)	7.713	3.885		1.985	0.056
<i>Servant Leadership</i>	.121	0.084	0.214	1.439	0.160
<i>Work Discipline</i>	0.489	0.147	0.494	3.324	0.002

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0.214 X_1 + 0.494 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,292} = 0,841$$

Keterangan :

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0.214 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Servant Leadership* akan meningkatkan *Job Satisfaction* sebesar 0.214. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Servant Leadership* maka *Job Satisfaction* akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0.494 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Work Discipline* akan meningkatkan *Job Satisfaction* sebesar 0.494. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Work Discipline* maka *Job Satisfaction* semakin meningkat.
- Nilai residual atau error 0,841 menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* yang tidak dapat dijelaskan oleh *Servant Leadership* dan *Work Discipline* sebesar 0,841 atau 84,1%.

2) Persamaan sub Struktural II

Hasil uji persamaan sub struktural II adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Koefisien Jalur Sub Struktural II

Model	Untandardized Coefficients	Standard Error	t	Sig.
(Constant)	2.927	2.464	.188	0.244
<i>Servant Leadership</i>	0.001	0.052	0.002	0.981
<i>Work Discipline</i>	0.586	0.102	0.615	0.000

<i>Job Satisfaction</i>	0.353	0.106	0.366	341	0.002
-------------------------	-------	-------	-------	-----	-------

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-18 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.002 X_1 + 0.615 X_2 + 0.366 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,736} = 0,513$$

Keterangan :

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0.002 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Servant Leadership* akan meningkatkan *Organizational Commitment* sebesar 0.002. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Servant Leadership* maka *Organizational Commitment* akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0.615 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Work Discipline* akan meningkatkan *Organizational Commitment* sebesar 0.615. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Work Discipline* maka *Organizational Commitment* akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi Y_1 sebesar 0.366 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Job Satisfaction* akan meningkatkan *Organizational Commitment* sebesar 0.366 . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *Job Satisfaction* maka *Organizational Commitment* akan semakin meningkat.
- Nilai residual atau error sebesar 0,513 menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* sebesar 0,513 atau 51, 3% tidak dapat dijelaskan oleh *Servant Leadership*, *Work Discipline*, dan *Job Satisfaction* sebesar

Uji Sobel

Hasil Uji Sobel Sub Struktural I

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.121	Sobel test: 1.32209413	0.03230708	0.18613681
b 0.353	Aroian test: 1.27457286	0.03351162	0.20246047
sa 0.084	Goodman test: 1.3753606	0.03105586	0.16901968
sp 0.106	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan gambar IV-3, hasil uji sobel struktural I menunjukkan bahwa model *servant leadership* melalui *job statifation* memiliki p-value atau signifikan sebesar 0,186 ($p > 0,05$) dan nilai sobel test statistic 1,322 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,03693. Maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* tidak dapat

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *WORK DISCIPLINE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen)

memediasi antara variabel *servant leadership* dan variabel *organizational commitment*.

Hasil Uji Sobel Sub Struktural II

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.489	Sobel test:	2.35350461	0.07334466	0.01859738
b	0.353	Aroian test:	2.30212523	0.07498159	0.02132811
s _a	0.147	Goodman test:	2.40848513	0.07167036	0.01601888
s _b	0.106	Reset all	Calculate		

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan table IV- 20, hasil uji sobel struktural II menunjukkan bahwa model *work dicipline* melalui *job statifation* memiliki p-value atau signifikan sebesar 0,018 ($p < 0,05$) dan nilai sobel test statistic 2,353 lebih besar dari t tabel sebesar 2,03951. Maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi antara variabel *work discipline* dengan variabel *organizational commitment*.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh *servant leadership* dan *work dicipline* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada SMK Negeri 1 Alian, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Servant leadership* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada guru non PNS SMK Negeri 1 Alian.
2. *Work Dicipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada guru non PNS SMK Negeri 1 Alian.
3. *Servant Leadership* tidak mempunyai pengaruh terhadap *organizational commitment* pada guru non PNS SMK Negeri 1 Alian.
4. *Work dicipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada guru non PNS SMK Negeri 1 Alian.
5. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada guru non PNS SMK Negeri 1 Alian.
6. *Job satisfaction* terbukti tidak mampu memediasi hubungan antara *Servant leadership* dengan *organizational commitment* pada guru non PNS SMK Negeri 1 Alian.
7. *Job satisfaction* terbukti mampu memediasi hubungan antara *work dicipline* dengan *organizational commitment* pada guru non PNS SMK Negeri 1 Alian.

Saran

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan

mempertimbangan variabel-variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja selain dipengaruhi oleh faktor dari variabel lain.

2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh *Servant leadership*, *organizational commitment*, *Work dicipline* terhadap kinerja untuk skala yang lebih besar baik dari segi sampel maupun jenis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, dan Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance an Normative Commitment to Organization. *Jurnal of Occupational Psychology*, Great Britain, The British Psychological society.

Amir, Taufiq. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana

Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 2461-1190.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
_____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.

Hadi, Nor. 2011. *Corporate Social Responbilty*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. *Manajemen Dan Riset sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen Karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).

Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen Karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).

Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. *Manajemen Dan*

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi. Nawawi, Hadari. 2016.

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *WORK DICIPLINE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Guru Non PNS SMK Negeri 1 Alian Kebumen)

- Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(1), 10-19.
- MIKEL, S. (2021). PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KERINCI. *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA MAHA*, 3(1), 28-38.
- Nendah, N., Mulyatini, N., & Yustini, I. (2021). Pengaruh *SERVANT leadership* terhadap komitmen organisasi (Studi pada Pegawai Disparbud Kabupaten Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 63-79.
- Pala'ngan, A. Y. (2021). Pengaruh *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223-231.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Riadi, Muchlisin. 2017. Dimensi, Faktor dan Membangun Komitmen Organisasi. Dimabil dari <https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html?m=1> diakses tanggal 3 Desember 2020.
- Riset sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P, and Judge, T.A (terj). 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Jakarta: Salemba Empat.Semarang: Undip.
- _____. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Willie Surya. 2019. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *organizational, citizenship behaviour* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi Pada PT.Cobra Dental Group.*Agora*. Vol.7, No.2.
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2018. *MANAJEMEN SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Wahjono, Imam Sentot. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wike, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Sertifikasi Guru, Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMP Negeri 16 Padang (Doctoral dissertation, STKIP PGRI Sumatera Barat).