

**PERAN KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DALAM  
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT NIAGA BUNGA CREATIVE****Muammar Afif Al Qusaeri<sup>1</sup>, M. Wahab Khasbulloh<sup>2</sup>, Wiliyanto<sup>3</sup>, Muthi'atul Khasanah<sup>4</sup>**<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi S-I Kewirausahaan, Universitas Bhamada SlawiEmail: [afif.jaya730@gmail.com](mailto:afif.jaya730@gmail.com)

## INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received :27-05-2025

Revised :18-06-2025

Accepted :26-06-2025

**Keywords:** *Servant Leadership, Job Characteristics, Employee Performance***DOI:** <https://doi.org/10.62335>**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of servant leadership and job characteristics on employee performance at PT Niaga Bunga Creative. The research employed a quantitative associative approach, with data collected through questionnaires. The population consisted of 80 permanent employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results show that both servant leadership and job characteristics have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The Adjusted R Square value of 0.605 indicates that 60.5% of the variation in employee performance can be explained by the two independent variables. These findings highlight the importance of a service-oriented leadership style and well-designed job characteristics in enhancing employee productivity within the creative industry sector.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan yang melayani dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Niaga Bunga Creative. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap berjumlah 80 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan

SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan yang melayani maupun karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,605 menunjukkan bahwa 60,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Temuan ini menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan desain pekerjaan yang bermakna dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor industri kreatif.

## PENDAHULUAN

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang kini menjadi sorotan dalam pengembangan SDM adalah *kepemimpinan yang melayani (servant leadership)*. Model ini menekankan nilai-nilai empati, mendahulukan kebutuhan bawahan, serta komitmen dalam membangun potensi karyawan. Penelitian oleh Liden et al. (2008) menunjukkan bahwa servant leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Di Indonesia, studi oleh Wulandari & Wibowo (2020) pada sektor pendidikan menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan. Namun, penerapan gaya kepemimpinan ini di sektor industri kreatif masih minim diteliti, padahal sektor ini membutuhkan kepemimpinan yang mendukung kreativitas dan kolaborasi lintas fungsi.

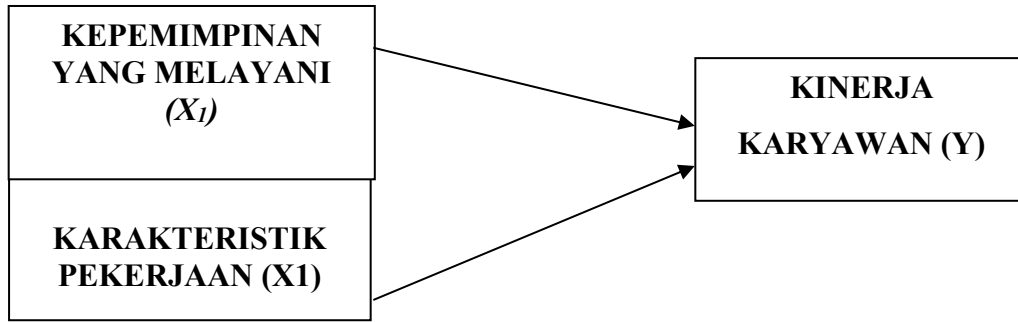
Selain faktor kepemimpinan, *karakteristik pekerjaan* turut menjadi determinan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik seperti variasi tugas, identitas tugas, signifikansi, otonomi, dan umpan balik, menurut teori Hackman & Oldham (1976), mampu membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Studi oleh Yuliana & Santoso (2021) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan yang tinggi mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dan berdampak langsung pada produktivitas kerja. Namun, pada praktiknya, banyak perusahaan yang belum melakukan rekayasa ulang desain pekerjaan secara strategis sesuai dengan dinamika organisasi dan kebutuhan karyawan masa kini.

Dalam konteks PT Niaga Bunga Creative, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang desain dan pemasaran digital, telah ditemukan adanya *fenomena gap* antara potensi karyawan dan realisasi kinerja. Berdasarkan data internal HR (2024), tingkat ketepatan waktu penyelesaian proyek hanya mencapai 72%, di bawah standar perusahaan sebesar 85%. Hasil survei internal juga menunjukkan bahwa 47% karyawan merasa kurang didukung oleh atasan dalam pengembangan pribadi dan profesional. Hal ini mencerminkan adanya kelemahan dalam gaya kepemimpinan yang dijalankan serta karakteristik pekerjaan yang belum optimal dalam memfasilitasi kinerja terbaik dari karyawan.

## METODE PENELITIAN

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada **80 responden** yang merupakan karyawan tetap, menggunakan bantuan software SPSS versi 25 untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel secara simultan dan parsial.

### Kerangka Penelitian



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Hasil diperoleh nilai KMO masing-masing di atas 0,7 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik analisis faktor.

### 2. Uji Realibilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu 0,812 untuk Kepemimpinan yang Melayani, 0,841 untuk Karakteristik Pekerjaan, dan 0,796 untuk Kinerja Karyawan. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan **reliabel** dan layak digunakan dalam penelitian.

### 3 Uji Regresi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	0.784	0.615	0.605		2.134

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	850.623	2	425.311	36.421	0.000
Residual	532.377	77	6.914		
Total	1383.000	79			

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.

(Constant)	5.214	1.138	-	-	-
Kepemimpinan yang Melayani	0.362	0.116	0.421	3.112	0.003
Karakteristik Pekerjaan	0.417	0.118	0.448	3.528	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### 4. Uji Model Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai **R Square (R<sup>2</sup>)** yang diperoleh sebesar **0,615**, yang berarti bahwa **61,5% variabilitas kinerja karyawan** dapat dijelaskan oleh variabel *Kepemimpinan yang Melayani* dan *Karakteristik Pekerjaan*. Sisanya, yaitu **38,5%**, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

#### 5. Uji F

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai **F-hitung sebesar 36,421** dengan **signifikansi (Sig.) sebesar 0,000**. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini **signifikan secara statistik**.

#### 6. Uji Hipotesis

##### H1 : Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,362 dengan nilai t-hitung sebesar 3,112 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,003. ( Diterima )

##### H2 : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,417, dengan t-hitung sebesar 3,528 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. ( Diterima )

### KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Niaga Bunga Creative. Artinya, semakin baik atasan dalam memberikan dukungan dan pelayanan kepada bawahannya, serta semakin jelas dan menarik pekerjaan yang dilakukan, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Kedua faktor ini terbukti secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT Niaga Bunga Creative meningkatkan penerapan *kepemimpinan yang melayani* di seluruh lini manajerial. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan berbasis empati, komunikasi dua

arah, dan pemberdayaan karyawan. Penerapan servant leadership terbukti berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja kreatif yang menuntut kolaborasi dan dukungan interpersonal yang kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandy, Rizal Eka (2016), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi, *Ekonomika Bisnis*, 7 (2), 77-86.
- Filatrovi, Eldes Willy., Ahyar Yuniawan, Rudi Suryo Kristanto (2018), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Semarang, *JlABI*, 2 (1), 166-178.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenleaf, R.K(1977), *Servant-leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (L.C. Spears, Ed.) (25th Anniversary Edition), Paulist Press, New York.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). *Servant Leadership: Development of a Multidimensional Measure and Multi-level Assessment*. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161–177. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Locke, AE (1996), *Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci untuk Memimpin dengan Keberhasilan*, Mitra Utama, Jakarta.
- Mahayanti, I Gusti Ayu Komang dan Anak Agung Ayu Sriathi (2017), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *e-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (4), 2253-2279.
- Mangkunegara, AAA P (2007), *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Narottama, I Gde Hendra dan Ida Bagus Ketut Surya (2015), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *e-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (12), 4302-4334.
- Rantung, Ester (2015), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Sinode Gereja Masehi Injili di Minahasa), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3 (2), 175-186.
- Robbins, S.P dan T.A Judge (2007), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Saputra, A., & Rizki, M. (2019). *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 34–41.
- Sedarmayanti (2007), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.