

Pengaruh *Job Design* dan *Servant Leadership* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar

Amanda Gardiana Wibowo^{1*}, Indra Hastuti², Khabib Alia Akhmad³

^{1,2,3} Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

* E-mail: 220414006@mhs.udb.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 03-06-2026

Revision: 28-06-2026

Published: 20-07-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v3i4.500

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job design* dan *servant leadership* terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi koperasi syariah, di mana kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan lembaga, khususnya dalam pelayanan anggota dan keberlanjutan operasional. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert kepada 54 karyawan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji hipotesis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job design* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*t* hitung 2,504; sig. 0,016), dan *servant leadership* juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (*t* hitung 5,768; sig. 0,000). Secara simultan, *job design* dan *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*F* hitung 22,546; sig. 0,000) dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,448 yang menunjukkan bahwa 44,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Kesimpulannya, semakin baik penerapan *job design* dan *servant leadership*, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar, sehingga keduanya menjadi faktor penting dalam pengelolaan SDM organisasi.

Kata Kunci: *Job Design*, *Servant Leadership*, Kinerja Karyawan, Koperasi Syariah, MSDM

ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of job design and servant leadership on employee performance at KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar. The background of this study is based on the importance of human resource management in Islamic cooperative organizations, where employee performance is a key factor in achieving organizational goals, particularly in member services and operational sustainability. This research employs a quantitative approach using data collected through a Likert-scale questionnaire distributed to 54 employees using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing with SPSS. The results show that job design has a positive and significant effect on employee performance (*t*-value = 2.504; sig. 0.016), and servant leadership also has a positive and significant effect on employee performance (*t*-value = 5.768; sig. 0.000). Simultaneously, job design*

Acknowledgment

and servant leadership have a significant effect on employee performance (F-value = 22.546; sig. 0.000), with an Adjusted R Square value of 0.448, indicating that 44.8% of the variation in employee performance is explained by these two variables. In conclusion, better implementation of job design and servant leadership leads to improved employee performance at KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar, making both factors important in organizational human resource management.

Key word: *Job Design, Servant Leadership, Employee Performance, Islamic Cooperative, Human Resource Management*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Perkembangan lembaga keuangan mikro syariah di Indonesia menunjukkan peningkatan signifikan seiring tingginya kebutuhan masyarakat terhadap layanan keuangan yang inklusif dan sesuai prinsip Islam. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) menjadi salah satu pilar penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat, khususnya UMKM, di mana keberhasilannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci karena berperan langsung dalam memberikan pelayanan kepada anggota serta mendukung keberlanjutan organisasi (Aulanda et al., 2025).

Kajian literatur menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti *job design* dan *servant leadership*. *Job design* berperan dalam mengatur tugas dan tanggung jawab agar sesuai kemampuan karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *job design* yang baik mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan efektivitas kerja melalui pekerjaan yang lebih bermakna (Nabila & Riofita, 2025; Parker & Grote, 2022). Konsep Job Characteristics Model menekankan lima aspek utama yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik yang terbukti meningkatkan kinerja. Selain itu, *job redesign* juga berpengaruh terhadap kepuasan dan produktivitas kerja (Nikzad & Udin, 2025).

Selain itu, *servant leadership* juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan ini menempatkan kebutuhan dan pengembangan karyawan sebagai prioritas utama. *Servant leadership* terbukti meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan melalui empati, pemberdayaan, dan dukungan pemimpin (Eva et al., 2019; Kurniawan & Kasmawati, 2025).

Namun, beberapa penelitian menemukan bahwa pengaruh *job design* dan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh variabel mediasi seperti motivasi kerja maupun keterlibatan kerja. Selain itu, sebagian besar studi masih berfokus pada

sektor perbankan dan perusahaan besar, sehingga penelitian pada konteks koperasi syariah masih terbatas. Karakteristik koperasi syariah yang mengutamakan pelayanan kepada anggota serta nilai-nilai kekeluargaan menjadikan hubungan antara *job design*, *servant leadership*, dan kinerja karyawan perlu dikaji lebih lanjut.

Perkembangan teknologi, tuntutan efisiensi operasional, dan perubahan lingkungan kerja mendorong organisasi untuk menerapkan desain pekerjaan yang lebih adaptif serta kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang efektif serta kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja dan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan (Parker & Grote, 2022). Oleh karena itu, *job design* dan *servant leadership* tetap menjadi isu yang relevan untuk diteliti dalam berbagai jenis organisasi, termasuk koperasi syariah.

Penelitian dalam lima tahun terakhir juga menunjukkan bahwa *job design* dan *servant leadership* tetap menjadi variabel yang relevan dalam menjelaskan kinerja karyawan pada berbagai organisasi. *Job design* berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, keterlibatan kerja, dan kinerja melalui kejelasan peran serta pengalaman kerja yang lebih bermakna (Parker & Grote, 2022). Sementara itu, *servant leadership* meningkatkan kepercayaan, pemberdayaan, dan keterlibatan karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja (Nanthapodej et al., 2021).

Sebagai salah satu koperasi syariah yang bergerak pada bidang simpan pinjam dan pembiayaan, KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar pelayanan kepada anggota tetap optimal. Untuk mendukung hal tersebut, penerapan *job design* yang jelas serta *servant leadership* yang berorientasi pada pelayanan menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kedua variabel tersebut pada KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar menjadi relevan untuk dilakukan.

Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job design* dan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dalam konteks koperasi syariah. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam MSDM serta kontribusi praktis bagi peningkatan efektivitas pengelolaan SDM di KSPPS.

Job design merupakan perancangan pekerjaan yang mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas kerja karyawan. Penerapan *job design* yang baik terbukti dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan karena pekerjaan menjadi lebih jelas, bermakna, dan menantang (Nabila & Riofita, 2025).

Selain itu, *Servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan pengembangan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Aulanda et al., 2025). Kedua konsep tersebut menjadi dasar penting dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *job design* dan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dalam konteks koperasi syariah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji pengaruh *job design* dan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan kausal antarvariabel secara objektif menggunakan data numerik yang dianalisis dengan metode statistik inferensial berdasarkan teori *Job Characteristics Model* dan *servant leadership*.

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar yang berjumlah 54 orang, yang terdiri dari berbagai bagian seperti operasional, pemasaran, administrasi, dan pendukung lainnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert empat tingkat yang disebar menggunakan Google Form, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan dokumen relevan untuk memperkuat landasan teori.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu *job design* (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik), *servant leadership* (*emotional healing, empowering, helping subordinates grow, ethical behavior, putting subordinates first, creating value for community*, dan *conceptual skills*), serta kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja).

Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial yang mencakup uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS untuk memastikan hasil analisis yang akurat dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Deskriptif Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki (L)	41	75,9%
2	Perempuan (P)	13	24,1%
TOTAL		54	100%
No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 20 Tahun	2	3,7%
2	21 - 30 Tahun	19	35,2%
3	31 - 40 Tahun	24	44,4%
4	> 40 Tahun	9	16,7%
TOTAL		54	100%
No	Bagian Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1	Operasional	24	44,4%
2	Marketing	25	46,3%
3	Driver	1	1,9%
4	Security	3	5,6%
5	OB	1	1,9%
TOTAL		54	100%
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	14	25,9%
2	Diploma	10	18,5%
3	S1	30	55,6%
4	S2	0	0%
TOTAL		54	100%
No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	< 1 Tahun	3	5,6%
2	1 - 3 Tahun	12	22,2%
3	4 - 6 Tahun	20	37%
4	> 6 Tahun	19	35,2%
TOTAL		54	100%
No	Penempatan Kerja	Jumlah	Presentase
1	Kantor Pusat Selokaton	11	20,4%
2	Kantor Cabang Ceplukan	5	9,3%

3	Kantor Cabang Plesungan (Jeruksawit)	4	7,4%
4	Kantor Cabang Tuban	4	7,4%
5	Kantor Cabang Sroyo	4	7,4%
6	Kantor Cabang Sepanjang	4	7,4%
7	Kantor Cabang Kalisoro	4	7,4%
8	Kantor Cabang Ngargoyoso	4	7,4%
9	Kantor Cabang Matesih	5	9,3%
10	Kantor Cabang Grompol	4	7,4%
11	Kantor Cabang Plupuh	5	9,3%
TOTAL		54	100%

Sumber: data diolah (2026)

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar yang berjumlah 54 orang, yang ditentukan menggunakan teknik total sampling dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner Google Form. Berdasarkan karakteristik responden secara keseluruhan, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang (75,9%), sedangkan perempuan sebanyak 13 orang (24,1%). Dari sisi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 24 orang (44,4%), diikuti usia 21–30 tahun sebanyak 19 orang (35,2%), usia di atas 40 tahun sebanyak 9 orang (16,7%), dan usia di bawah 20 tahun sebanyak 2 orang (3,7%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif.

Berdasarkan bagian pekerjaan, responden paling banyak bekerja pada bagian marketing sebanyak 25 orang (46,3%) dan operasional sebanyak 24 orang (44,4%), sedangkan sisanya berada pada bagian security sebanyak 3 orang (5,6%), serta masing-masing 1 orang pada bagian *driver* dan *office boy* (1,9%). Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas organisasi lebih banyak didominasi oleh fungsi pemasaran dan operasional. Dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan S1 sebanyak 30 orang (55,6%), diikuti lulusan SMA/SMK sebanyak 14 orang (25,9%) dan diploma sebanyak 10 orang (18,5%), yang menggambarkan bahwa tingkat pendidikan pegawai relatif tinggi dan mendukung profesionalitas kerja.

Selanjutnya berdasarkan masa kerja, responden didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 4–6 tahun sebanyak 20 orang (37%), diikuti masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 19 orang (35,2%), kemudian 1–3 tahun sebanyak 12 orang (22,2%), dan kurang dari 1 tahun sebanyak 3 orang (5,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam organisasi. Sementara itu, berdasarkan penempatan kerja, responden tersebar di berbagai unit kerja dengan dominasi pada Kantor Pusat Selokaton sebanyak 11 orang (20,4%). Adapun Kantor Cabang

Ceplukan, Matesih, dan Plupuh masing-masing sebanyak 5 orang (9,3%), sedangkan unit kerja lainnya seperti Plesungan, Tuban, Sroyo, Sepanjang, Kalisoro, Ngargoyoso, dan Grompol masing-masing sebanyak 4 orang (7,4%). Secara keseluruhan, distribusi responden yang relatif merata ini menunjukkan bahwa sampel penelitian mampu merepresentasikan kondisi pegawai di seluruh unit kerja KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar.

Uji Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Hasil pengujian validitas disajikan pada Tabel 2 Hasil Uji Validitas X1, X2, dan Y.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X1, X2, dan Y

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Job Design</i> (X1)	X1.1	0,817	0,268	Valid
	X1.2	0,831	0,268	Valid
	X1.3	0,827	0,268	Valid
	X1.4	0,872	0,268	Valid
	X1.5	0,730	0,268	Valid
<i>Servant Leadership</i> (X2)	X2.1	0,873	0,268	Valid
	X2.2	0,838	0,268	Valid
	X2.3	0,883	0,268	Valid
	X2.4	0,713	0,268	Valid
	X2.5	0,787	0,268	Valid
	X2.6	0,842	0,268	Valid
	X2.7	0,862	0,268	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,919	0,268	Valid
	Y2	0,878	0,268	Valid
	Y3	0,836	0,268	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel *job design* (X1), *servant leadership* (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel (0,268), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

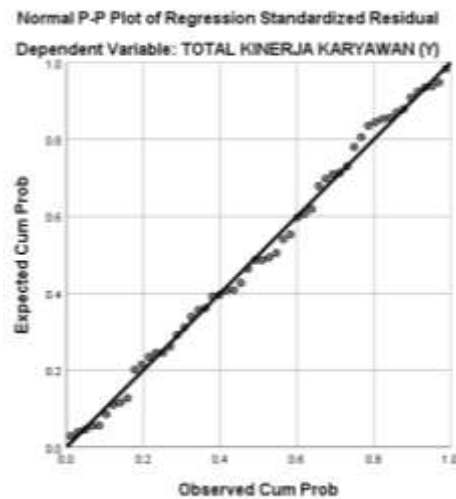
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
<i>Job Design</i> (X1)	0,875	0,60	Reliabel
<i>Servant Leadership</i> (X2)	0,923	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,849	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yaitu job design (0,875), servant leadership (0,923), dan kinerja karyawan (0,849). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian bersifat reliabel dan konsisten.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normal P-Plot

Sumber: data diolah (2026)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94430056
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.051
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 3. Uji Kolmogorov-Smirnov

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil tersebut, data menyebar mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

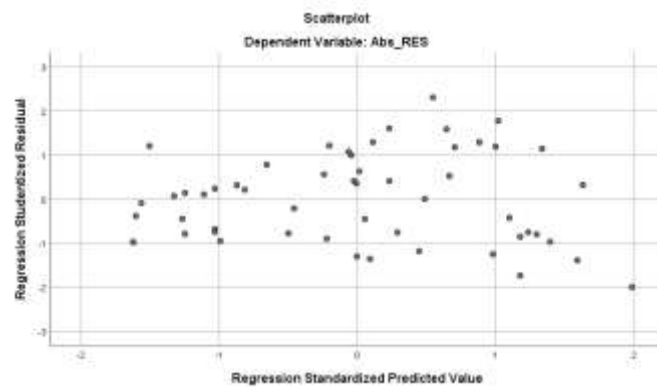
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.750	.651		4.224	.000		
	TOTAL JOB DESIGN (X1)	-.050	.038	-.183	-1.334	.188	.976	1.025
	TOTAL SERVANT LEADERSHIP (X2)	-.028	.026	-.148	-1.079	.286	.976	1.025

a. Dependent Variable: Abs_RES

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2026)



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil tersebut, nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar 0,188 dan 0,286 > 0,05, serta pola penyebaran titik pada grafik Scatterplot terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.718	1.164		1.475	.146		
	TOTAL JOB DESIGN (X1)	.169	.068	.259	2.504	.016	.976	1.025
	TOTAL SERVANT LEADERSHIP (X2)	.267	.046	.596	5.768	.000	.976	1.025

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA KARYAWAN (Y)

Gambar 6. Uji Multikolinearitas

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil tersebut, nilai tolerance sebesar 0,976 > 0,10 dan VIF sebesar 1,025 < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL KINERJA KARYAWAN (Y) * TOTAL JOB DESIGN (X1)	Between Groups	(Combined)	111.919	14	7.994	1.174	.332
		Linearity	46.448	1	46.448	6.821	.013
		Deviation from Linearity	65.471	13	5.036	.740	.714
Within Groups			265.581	39	6.810		
Total			377.500	53			

Gambar 7. Uji Linearitas X1 Terhadap Y

Sumber: data diolah (2026)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL KINERJA KARYAWAN (Y) * TOTAL SERVANT LEADERSHIP (X2)	Between Groups	(Combined)	227.717	20	11.386	2.509	.000
		Linearity	152.515	1	152.515	33.602	.000
		Deviation from Linearity	75.202	19	3.958	.872	.616
Within Groups			149.783	33	4.539		
Total			377.500	53			

Gambar 8. Uji Linearitas X2 Terhadap Y

Sumber: data diolah (2026)

Hasil menunjukkan hubungan antara job design (X1) dengan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai signifikansi pada bagian *Linearity* sebesar 0,013 dan *Deviation from Linearity* sebesar 0,714, sedangkan hubungan antara *servant leadership* (X2) dengan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai signifikansi pada bagian *Linearity* sebesar 0,000 dan *Deviation from Linearity* sebesar 0,616. Nilai signifikansi *Linearity* pada kedua variabel $< 0,05$, sedangkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* $> 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara job design (X1) dan *servant leadership* (X2) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat linear.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1					
(Constant)	1.718		1.164	1.475	.146
TOTAL JOB DESIGN (X1)	.169	.259	2.504	.016	
TOTAL SERVANT LEADERSHIP (X2)	.267	.596	5.768	.000	

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA KARYAWAN (Y)

Gambar 9. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: data diolah (2026)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,718 + 0,169X_1 + 0,267X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan
X₁ : *Job Design*
X₂ : *Servant Leadership*
a : Konstanta
b₁, b₂ : Koefisien regresi
e : *Error*

Hasil ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,718 menunjukkan nilai kinerja karyawan (Y) ketika *job design* (X₁) dan *servant leadership* (X₂) bernilai 0. Koefisien regresi *job design* sebesar 0,169 dan *servant leadership* sebesar 0,267 bernilai positif, yang berarti peningkatan pada masing-masing variabel akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.718	1.184		1.475
	TOTAL JOB DESIGN (X1)	.169	.068	.259	2.504
	TOTAL SERVANT LEADERSHIP (X2)	.267	.046	.596	5.768

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA KARYAWAN (Y)

Gambar 10. Uji T Parsial

Sumber: data diolah (2026)

Hasil uji t menyatakan, variabel *job design* (X₁) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,504 dengan nilai signifikansi 0,016, sedangkan variabel *servant leadership* (X₂) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,768 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung kedua variabel lebih besar dari t tabel (2,007) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *job design* (X₁) dan *servant leadership* (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	
1	Regression	177.144	2	88.572	22.546
	Residual	200.356	51	3.929	.000 ^b
	Total	377.500	53		

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA KARYAWAN (Y)
b. Predictors: (Constant), TOTAL SERVANT LEADERSHIP (X2), TOTAL JOB DESIGN (X1)

Gambar 11. Uji F Simultan

Sumber: data diolah (2026)

Hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 22,546 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel (22,546 > 3,18) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000

$< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa job design (X1) dan servant leadership (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.685 ^a	.469	.448	1.982	.469	22.546	2	51	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL SERVANT LEADERSHIP (X2), TOTAL JOB DESIGN (X1)
b. Dependent Variable: TOTAL KINERJA KARYAWAN (Y)

Gambar 12. Uji Koefisien Determinasi

Sumber: data diolah (2026)

Hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,685, R Square sebesar 0,469, dan Adjusted R Square sebesar 0,448. Nilai R menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *job design* dan *servant leadership* dengan kinerja karyawan tergolong kuat. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,448 menunjukkan bahwa 44,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *job design* dan *servant leadership*, sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job design* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar, yang dibuktikan dengan nilai t hitung 2,504 $>$ t tabel 2,007 serta signifikansi $0,016 < 0,05$. Temuan ini sejalan dengan teori *Job Characteristics Model* yang menekankan bahwa desain pekerjaan yang baik melalui variasi keterampilan, kejelasan tugas, otonomi, dan umpan balik dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian Nikzad & Udin (2025) yang menunjukkan bahwa job design berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dan kinerja pegawai. Pada konteks KSPPS, pembagian tugas yang jelas dan pemberian tanggung jawab sesuai peran membuat karyawan lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya, *servant leadership* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,768 $>$ t tabel 2,007 serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang melayani mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan keterlibatan kerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan Aulanda et al., (2025), Zeeshan et al., (2021), dan Kurniawan & Kasmawati, (2025) yang menyatakan bahwa servant leadership berperan dalam meningkatkan kinerja melalui dukungan dan pemberdayaan karyawan. Di KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar, penerapan kepemimpinan yang suportif menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendorong pencapaian target kerja.

Secara simultan, *job design* dan *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan yang dibuktikan dengan nilai F hitung $22,546 > F$ tabel $3,18$ serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,448$ menunjukkan bahwa $44,8\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi desain pekerjaan yang jelas dan kepemimpinan yang melayani menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja karyawan di KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *job design* dan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar, dapat disimpulkan bahwa *job design* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perancangan pekerjaan yang mencakup kejelasan tugas, pembagian tanggung jawab, otonomi, serta umpan balik kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, *servant leadership* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, perhatian terhadap karyawan, serta pemberdayaan mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kualitas kerja karyawan.

Selanjutnya, *job design* dan *servant leadership* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh desain pekerjaan yang baik, tetapi juga oleh kepemimpinan yang melayani secara konsisten. Kombinasi keduanya memberikan dampak yang lebih optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, terarah, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi di KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulanda, N. F., Abrar, M., Hutagalung, K., Ridwan, M., & Aini, R. (2025). *Effect of servant leadership on employee performance with work motivation as an intervening variable*. 16(1), 48–53. <https://doi.org/10.59651/dibus>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). *Servant Leadership: A systematic review and call for future research*. *Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Js, S. (2025). *Pengaruh Servant Leadership Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2024* (Doctoral Dissertation, Universitas Putra Indonesia Yptk Padang).

- Karyadi, D., Pantun, P., & Mufidah, M. (2026). Pengaruh Servant Leadership dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Bangko. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 11(1), 80-85.
- Kurniawan, S. S., & Kasmawati, Y. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MEDIASI MOTIVASI (STUDI PADA DIREKTORAT JENDERAL KERJA SAMA ASEAN, KEMENTERIAN LUAR NEGERI). *CITIZEN: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 5(2), 2025. <https://doi.org/10.53866/jimi.v5i2.749>
- Nabila, P. N., & Riofita, H. (2025). *Peran Job Analysis dan Job Design dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Bank Mandiri*.
- Nanthapodej, R., Liu, C. H., Nitisiri, K., & Pattanapairoj, S. (2021). Hybrid differential evolution algorithm and adaptive large neighborhood search to solve parallel machine scheduling to minimize energy consumption in consideration of machine-load balance problems. *Sustainability (Switzerland)*, 13(10). <https://doi.org/10.3390/su13105470>
- Nikzad, M., & Udin, U. (2025). The Effects of Job Redesign, Job Satisfaction, and Agile Leadership on Employees' Performance in the First MicroFinance Bank-Afghanistan: The Mediating Role of Intrinsic Motivation INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 14).
- Octaviani, E. (2022). Pengaruh Servant Leadership Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasa Raharja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS LAMPUNG).
- Parker, S. K., & Grote, G. (2022). Automation, Algorithms, and Beyond: Why Work Design Matters More Than Ever in a Digital World. *Applied Psychology*, 71(4), 1171–1204. <https://doi.org/10.1111/apps.12241>
- Zeeshan, S., Ng, S. I., Ho, J. A., & Jantan, A. H. (2021). Assessing the impact of servant leadership on employee engagement through the mediating role of self-efficacy in the Pakistani banking sector. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1963029>