



Pengaruh *Work Simplification* Dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tukang Bangun Ruang

Lukiyana¹, Tono Nathadiharja², Martin Lukito³

^{1,2,3}Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia

Received:	06 Maret 2026	Abstrak
Revised:	16 Maret 2026	<i>Perkembangan industri menyebabkan peningkatan kebutuhan perusahaan konstruksi dalam pembangunan, sehingga diperlukan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Work simplification dan servant leadership ialah faktor yang dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, terutama pada PT Tukang Bangun Ruang. Fokus penelitian ini ialah mengetahui pengaruh work simplification dan servant leadership terhadap kinerja karyawan PT Tukang Bangun Ruang. Sebanyak 50 karyawan menjadi responden, di mana data dihimpun melalui kuesioner dan diproses dengan SPSS. Hasil uji validitas dan reliabilitas mengindikasikan bahwa data penelitian ini valid serta reliabel. Pengaruh work simplification dan servant leadership terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan penerapan uji regresi linear berganda (uji t dan uji F), yang diperoleh bahwa work simplification dan servant leadership, masing-masing memberikan pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh servant leadership terhadap peningkatan kinerja karyawan harus bersamaan dengan pengaruh work simplification.</i>
Accepted:	28 Maret 2026	Kata Kunci: <i>Kinerja Karyawan, Perusahaan Konstruksi, Servant Leadership, Work Simplification.</i>

(*) Corresponding Author: lukiyana50@gmail.com, tonnoatha@gmail.com, lukitomartin6815@gmail.com

How to Cite: Lukiyana, L., Nathadiharja, T., & Lukito, M. (2026). Pengaruh Work Simplification Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tukang Bangun Ruang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(4.A), 100-109. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12804>.

PENDAHULUAN

Dengan perkembangan industri yang semakin meningkat, berbagai perusahaan telah mengembangkan perusahaannya untuk memperoleh keuntungan yang lebih tinggi demi kelangsungan hidup perusahaan dalam menghadapi perubahan dan persaingan bisnis antar perusahaan (Tessalonika *et al.*, 2021). Perkembangan industri ini mengindikasikan proyek konstruksi dalam pembangunan perusahaan baru semakin meningkat pula. Dengan meningkatnya proyek konstruksi, setiap perusahaan jasa konstruksi dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawannya dengan melakukan kreativitas, inovasi, dan bertransformasi untuk mengubah pola berkerja yang efisien terhadap proses dan alokasi waktu pekerjaan agar tercapai dalam batas waktu yang sudah ditetapkan (Herawati, 2022). Hal ini menjadi suatu tantangan untuk perusahaan jasa konstruksi, terutama pada PT Tukang Bangun Ruang untuk mengelola sumber daya manusia guna memaksimalkan performa karyawannya.

Guna mewujudkan peningkatan kinerja karyawan, terdapat sejumlah faktor yang dapat memberikan dampak, salah satunya adalah *work simplification* atau efisiensi kerja dan *servant leadership* atau gaya kepemimpinan. *Work simplification* atau efisiensi kerja merupakan salah satu cara untuk lebih produktif dengan menyederhanakan suatu proses pekerjaan dengan hasil yang tetap maksimal (Muhammad Basri & Rosfiah Arsal, 2022). Atmaja *et al.* (2018) menyatakan efisiensi kerja dapat tercapai jika pekerjaan efektif, ekonomis, pemerataan pembagian kerja, pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, dan panduan kerja

yang fleksibel dan dapat direalisasikan. Dalam perusahaan jasa konstruksi, *work simplification* berperan penting dalam mempercepat proses kerja tanpa mengorbankan kualitas. Namun, efisiensi kerja ini terkadang bertentangan dengan efektivitas kerja, karena prosesnya tidak efisien dan hanya memperhatikan hasil yang diperoleh (Hidayah et al., 2020). Dengan demikian, guna mengoptimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan, dibutuhkan inovasi teknologi yang memadai, dimana alat-alat teknologi yang digunakan dalam proses pekerjaan juga harus mendukung, sehingga mempermudah dan mempercepat proses pekerjaan.

Selain itu, gaya kepemimpinan atasan terhadap karyawan memberikan pengaruh yang besar pula terhadap kinerja karyawan, karena atasan berperan dalam penggerak aktif terhadap karyawan guna mengoptimalkan sumber daya manusia dalam mengoptimalkan visi dan misi perusahaan (Purwanto et al., 2023). *Servant leadership* merupakan fondasi untuk seorang pemimpin, yakni sifat yang memperhatikan karyawannya dibandingkan dirinya sendiri (terbuka, objektif, dan bijaksana), sehingga dapat menginspirasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan menumbuhkan kepercayaan, keadilan, dan empati antar karyawan (Waskito & Rahayu, 2024). Hal ini juga diperjelas oleh Bilal et al., (2020) bahwa *servant leadership* dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan *servant leadership* dalam perusahaan jasa konstruksi ini sangat penting, karena berpotensi menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan kesetiaan karyawan, dan memacu karyawan agar mencapai potensi kerja tertinggi.

Dalam pelaksanaan kedua faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan juga terdapat beberapa kendala, baik dari perusahaan maupun dari karyawan, seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya pelatihan karyawan, gaya kepemimpinan atasan yang masih otoriter, dan lain-lain. Oleh karena itu, diperlukan pengkajian terhadap kedua faktor tersebut dalam kinerja karyawan, terutama pada PT Tukang Bangun Ruang. Dalam penelitian ini, analisis pengaruh *work simplification* dan *servant leadership* diamati terhadap kinerja karyawan di PT Tukang Bangun Ruang, untuk menjadi rekomendasi strategi bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan efektivitas sumber daya manusia di perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan deskriptif, yakni dengan meneliti populasi atau sampel tertentu. Data yang dihimpun akan dianalisis dengan memanfaatkan statistik deskriptif guna memverifikasi hipotesis yang telah dirumuskan (Waskito & Rahayu, 2024). Metode pemilihan sampel pada riset ini adalah sensus, dengan melibatkan seluruh populasi karyawan PT Tukang Bangun Ruang menjadi sampel penelitian dengan jumlah 50 karyawan.

Dalam pelaksanaan penelitian, data diperoleh dengan dua teknik pengumpulan data, yakni studi kepustakaan serta studi lapangan yang dilakukan berdasarkan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Tukang Bangun Ruang. Kuesioner yang telah diperoleh dilakukan uji kelayakan memanfaatkan *software* SPSS 26, yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Selain itu, untuk mengetahui pengaruh dan pengujian hipotesis antara *work simplification* (X1) dan *servant leadership* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji simultan (Uji F) dan uji parsial (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

3.1.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam data responden terdiri dari beberapa kelompok, yakni usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan/posisi, lama bekerja, dan departemen/bagian. Dapat dilihat pada Tabel 3.1. nilai minimum, maksimum, dan rata-rata dalam setiap kelompok. Secara detail setiap kelompok, dapat dilihat pada Tabel 3.2 – Tabel 3.7.

Tabel 3.1. Statistik deskriptif responden pada karyawan PT Tukang Bangun Ruang

Kriteria	Jumlah (N)	Minimum	Maksimum	Rata-Rata
Umur	50	1.00	3.00	2.260
Jenis Kelamin	50	1.00	2.00	1.080
Pendidikan Terakhir	50	2.00	5.00	3.340
Jabatan/Posisi	50	1.00	4.00	1.960
Lama Bekerja	50	1.00	3.00	1.680
Departemen/Bagian	50	1.00	4.00	1.440

Berdasarkan kelompok usia (Tabel 3.2), mayoritas responden karyawan PT Tukang Bangun Ruang berusia >30 tahun, dengan nilai persentase sebesar 46%. Sementara, responden terendah dicapai pada usia <25 tahun (34%), diikuti dengan usia 25-30 tahun (20%). Data responden dalam Tabel 3.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Tukang Bangun Ruang (92%) berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya 8% adalah perempuan.

Berdasarkan pendidikan terakhir dari responden (Tabel 3.4), persentase terbesar diperoleh dengan pendidikan terakhir adalah SMA, yakni mencapai 60%. Responden terendah diperoleh dengan pendidikan terakhir S-2, yakni 2%. Untuk responden dengan pendidikan terakhir SMP dan S-1, masing-masing menghasilkan persentase sebesar 4% dan 34%. Jabatan atau posisi responden (Tabel 3.5) sebagai karyawan PT Tukang Bangun Ruang didominasi oleh tukang (54%). Sementara, jabatan atau posisi responden sebagai mandor, staff, dan manajer, masing-masing memiliki persentase sebesar 12%, 18%, dan 16%.

Tabel 3.2. Frekuensi responden karyawan PT Tukang Bangun Ruang berdasarkan umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 Tahun	10	20
25-30 Tahun	17	34
>30 Tahun	23	46
Total	50	100

Tabel 3.3. Frekuensi responden karyawan PT Tukang Bangun Ruang berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	46	92
Perempuan	4	8
Total	50	100

Berdasarkan lama bekerjanya responden sebagai karyawan di PT Tukang Bangun Ruang, dapat dilihat pada Tabel 3.6. Hasil analisis menunjukkan persentase lama bekerja kurang dari 1 tahun dan sekitar 1-3 tahun menghasilkan persentase yang sama, yakni sebesar 44%. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah bekerja sebagai karyawan di PT Tukang Bangun Ruang sekitar <1-3 tahun. Dikarenakan hasil analisa juga menunjukkan bahwa mayoritas responden

bekerja di lapangan (78%) (Tabel 3.7). Sementara, yang bekerja di bagian gudang, administrasi, dan lainnya, masing-masing hanya sebesar 2%, 10%, dan 10%.

Tabel 3.4. Frekuensi responden karyawan PT Tukang Bangun Ruang berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	2	4
SMA	30	60
S-1	17	34
S-2	1	2
Total	50	100

Tabel 3.5. Frekuensi responden karyawan PT Tukang Bangun Ruang berdasarkan jabatan/posisi

Jabatan/Posisi	Frekuensi	Persentase (%)
Tukang	27	54
Mandor	6	12
Staff	9	18
Manajer	8	16
Total	50	100

Tabel 3.6. Frekuensi responden karyawan PT Tukang Bangun Ruang berdasarkan lama bekerja

Jabatan/Posisi	Frekuensi	Persentase (%)
<1 Tahun	22	44
1-3 Tahun	22	44
>3 Tahun	6	12
Total	50	100

Tabel 3.7. Frekuensi responden karyawan PT Tukang Bangun Ruang berdasarkan departemen/bagian

Jabatan/Posisi	Frekuensi	Persentase (%)
Lapangan	39	78
Gudang	1	2
Administrasi	5	10
Lainnya	5	10
Total	50	100

Berdasarkan hasil analisa deskriptif ini, dapat disimpulkan bahwa profil responden mayoritas berumur >30 tahun, berjenis kelamin laki-laki, bekerja sebagai tukang dengan pendidikan terakhir adalah SMA, yang telah bekerja sekitar 1-3 tahun, dan bekerja di lapangan. Profil responden ini telah menunjukkan bahwa responden sebagai karyawan PT Tukang Bangun Ruang telah berperan aktif dalam pelaksanaan proyek pembangunan.

3.1.2. Uji Validitas

Keabsahan kuesioner diukur melalui uji validitas. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan/pernyataan di dalamnya efektif dalam mengungkap informasi yang ingin diukur. Pengujian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap variabel dengan skor totalnya.

Proses pengolahan data memanfaatkan SPSS dengan level signifikan sebesar 5% dengan menggunakan 50 responden dan 21 variabel.

Penentuan validitas data didasarkan pada dua pendekatan, yaitu perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel pada taraf signifikan yang dipilih yaitu 5%, atau dengan melihat nilai probabilitas (α) yang diperoleh dengan standar probabilitas yaitu sebesar 0,05 (Janna & Herianto, 2021; Utami *et al.*, 2023).

- a. Pengambilan keputusan uji validitas bergantung pada perbandingan r hitung dengan r tabel. Suatu item angket disebut valid manakala r hitung melampaui r tabel dan tidak valid bila r hitung tidak melampaui r tabel.
- b. Pengambilan keputusan uji validitas bergantung pada perbandingan nilai Sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05. Item soal angket dinyatakan valid manakala nilai Sig. (2-tailed) tidak melampaui 0,05 dan Pearson Correlation bernilai positif. Sebaliknya, item dinyatakan tidak valid manakala nilai Sig. (2-tailed) tidak melampaui 0,05 dan Pearson Correlation bernilai negatif.

Berdasarkan hasil uji validitas yang diolah pada software SPSS guna menarik kesimpulan terkait valid atau tidak valid data kuisisioner. Nilai r tabel dengan banyaknya data sebesar 41 responden dan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% adalah 0,2306.

Berdasarkan Tabel 3.7., diperoleh nilai r hitung secara keseluruhan melampaui nilai r tabel, nilai signifikansi yang diperoleh secara keseluruhan data dibawah 0,05, serta nilai *Pearson Correlation* yang positif. Oleh karenanya, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kuisisioner ini dinyatakan valid.

Tabel 3.7. Hasil uji validitas data

No	Variabel	r hitung	r tabel	Nilai Sig.	Standar Sig.	Keterangan
<i>Variabel Work Simplification</i>						
1	X1	0,832	0,2306	0,000	0,05	Valid
2	X2	0,862	0,2306	0,000	0,05	Valid
3	X3	0,920	0,2306	0,000	0,05	Valid
4	X4	0,890	0,2306	0,000	0,05	Valid
5	X5	0,869	0,2306	0,000	0,05	Valid
6	X6	0,929	0,2306	0,000	0,05	Valid
7	X7	0,890	0,2306	0,000	0,05	Valid
<i>Variabel Servant Leadership</i>						
8	X8	0,709	0,2306	0,000	0,05	Valid
9	X9	0,811	0,2306	0,000	0,05	Valid
10	X10	0,905	0,2306	0,000	0,05	Valid
11	X11	0,760	0,2306	0,000	0,05	Valid
12	X12	0,932	0,2306	0,000	0,05	Valid
13	X13	0,787	0,2306	0,000	0,05	Valid
14	X14	0,736	0,2306	0,000	0,05	Valid
<i>Variabel Kinerja Karyawan</i>						
15	X15	0,633	0,2306	0,000	0,05	Valid
16	X16	0,648	0,2306	0,000	0,05	Valid
17	X17	0,714	0,2306	0,000	0,05	Valid
18	X18	0,773	0,2306	0,000	0,05	Valid
19	X19	0,714	0,2306	0,000	0,05	Valid
20	X20	0,748	0,2306	0,000	0,05	Valid
21	X21	0,888	0,2306	0,000	0,05	Valid

3.1.3. Uji Reabilitas

Dalam penentuan uji reabilitas, data tergolong reliabel manakala nilai Cronbach's Alpha yang tercatat melampaui 0,7. Hasil pada Tabel 3.8 menyatakan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968. Angka ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini reliabel, karena nilai Cronbach Alpha yang diperoleh melampaui 0,70. (Aji & Palupiningdyah, 2016). Tabel 3.9. Frekuensi responden karyawan PT Tukang Bangun Ruang berdasarkan departemen/bagian

Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item
------------------------	-------------

0,968

21

3.1.4. Uji Regresi Linier Berganda (Uji t dan uji F)

Hasil uji regresi sederhana yang ada di Tabel 3.10 memperlihatkan nilai R sebesar 0,902, setara dengan 90,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work simplification* (X1) dan *servant leadership* (X2) berperan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tukang Bangun Ruang. Sementara, nilai R *square* diperoleh sebesar 0,968, setara dengan 96,8%, yang mengindikasikan bahwa kontribusi *work simplification* (X1) serta *servant leadership* (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar 96,8%.

Tabel 3.10. Hasil uji regresi sederhana

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	0,902	0,968	0,805	0,813

Hasil dari analisis regresi linier sederhana ini juga diperoleh hubungan antara variabel *work simplification* (X1) dan *servant leadership* (X2) terhadap kinerja karyawan. Tabel 3.11 memuat hasil nilai konstanta variabel *work simplification* (X1) dan *servant leadership* (X2) sebesar 13,151, yang mengindikasikan bahwa kontribusi variabel *work simplification* (X1) dan *servant leadership* (X2) adalah sebesar 13,151. Koefisien variabel *work simplification* (X1) dan *servant leadership* (X2), Adapun nilainya sebesar 0,549 dan -0,084. Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$y = 13,151 + 0,549 X1 - 0,084 X2 \quad (1)$$

Dapat disimpulkan dari persamaan bahwa setiap peningkatan 1% *work simplification* akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,549. Sementara, setiap penambahan 1% *servant leadership* akan mengurangi kinerja karyawan sebesar -0,084. Nilai koefisien *work simplification* bernilai positif, dan nilai koefisien *servant leadership* bernilai negatif. Dengan nilai signifikansi pada variabel *work simplification* (X1) dan *servant leadership* (X2), masing-masing sebesar 0,000 dan 0,130, mengindikasikan *work simplification* (X1) memberikan implikasi terhadap kecenderungan variabel Y (kinerja karyawan).

Selain itu, pengaruh variabel *work simplification* (X1) dan *servant leadership* (X2) dapat pula diuji menggunakan uji F, yang disajikan dalam Tabel 3.12. Dalam uji F, pengambilan keputusan didasarkan pada dua pilihan pengambilan keputusan dalam uji F ini dapat dilakukan dengan dua cara, yakni (1) nilai signifikansi dan (2) perbandingan nilai F hitung dan F tabel. Nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa variabel *work simplification* (X1) dan *servant leadership* (X2) secara serentak memengaruhi kinerja karyawan (Y). Sementara, berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel, nilai F hitung diperoleh sebesar 102,129. Nilai F tabel sebesar 3,191 didapat dari 50 responden dan 2 variabel independen. Dengan demikian, nilai F hitung terbukti melampaui nilai F tabel, yang mengindikasikan bahwa variabel *work simplification* (X1) dan *servant leadership* (X2) secara serentak memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.11. Hasil uji regresi sederhana nilai koefisien beta dan nilai t

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	13,151	1,139		11,541	0,000
	<i>Work Simplification</i>	0,549	0,061	1,045	9,062	0,000
	<i>Servat Leadership</i>	-0,084	0,055	-0,178	-1,543	0,130

Tabel 3.12. Hasil uji F simultan

<i>Model</i>		<i>Sum of squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	134,038	2	67,019	102,129	0,000
	<i>Residual</i>	30,842	47	0,656		
	<i>Total</i>	164,880	49			

3.2. Pengaruh *Work Simplification* Terhadap Kinerja Karyawan PT Tukang Bangun Ruang

Pengaruh *work simplification* atau efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam proses pekerjaan di perusahaan jasa proyek pembangunan. Penyederhanaan proses pekerjaan atau prosedur pekerjaan dapat menghasilkan hasil yang semaksimal mungkin sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Raudah & Radawiyah, 2023). Analisis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh *work simplification* pada kinerja karyawan yang bernilai positif, menunjukkan bahwa keberhasilan tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) dari pekerjaan didukung oleh kemampuan perusahaan dalam menunaikan fungsi dan tugasnya secara optimal, didukung keahlian yang mumpuni (Dwinanda *et al.*, 2023; Pagaya *et al.*, 2021). Dengan penyederhaan proses kerja, perusahaan dapat menghemat waktu, tenaga, dan sumber daya, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan kerja untuk karyawan.

Mulyati & Setyawati, (2024) mengatakan bahwa dengan penyederhanaan proses kerja, tidak hanya berkaitan dengan prosedur kerja, akan tetapi berkaitan dengann birokrasi antara karyawan. Dengan pengurangan kompleksitas birokrasi antara atasan dengan karyawan, menghasilkan sikap kepuasan karyawann terhadap pekerjaannya, dengan demikian dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Hasil pengujian yang diperoleh memperlihatkan bahwa *work simplification* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan PT Tukang Bangun Ruang

Menurut Aji & Palupiningdyah (2016), *servant leadership* tergolong salah satu aspek yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, setelah *work simplification*, dikarenakan gaya kepemimpinan seorang atasan kepada karyawan merupakan suatu pendekatan mendasar dan bersifat jangka panjang antara atasan dengan karyawan, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kehidupan karyawan di lingkungan perusahaan serta mampu meningkatkan kinerja karyawan. Analisis yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa *servant leadership* kontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh yang dihasilkan bernilai negatif, dengan kata lain bahwa peningkatan *servant leadership* (X2) akan secara signifikan

memberi pengaruh pada penurunan kinerja karyawan (Y) di PT Tukang Bangun Ruang. Kondisi ini menunjukkan bahwa *servant leadership* belum memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan, atau dampaknya tidak langsung. Dengan demikian, diperlukan faktor-faktor lain untuk mencapai peningkatan kinerja (Agatha & Go, 2022).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Agatha & Go, (2022) juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang disebabkan gaya kepemimpinan *servant leadership* tidak cocok diterapkan pada karyawan perusahaan-perusahaan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, yang memungkinkan bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership* ini kurang cocok diterapkan pada perusahaan jasa konstruksi, terutama PT Tukang Bangun Ruang.

3.4. Pengaruh *Work Simplification* dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan PT Tukang Bangun Ruang

Analisis uji F simultan memperlihatkan bahwa ada pengaruh signifikan dari *work simplification* dan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, dalam pembahasan sebelumnya, *servant leadership* terbukti tidak memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan aspek pendukung lain, salah satunya *work simplification* guna meningkatkan kinerja. Sebagaimana telah diuraikan, penyederhanaan proses mampu meminimalkan kerumitan prosedur birokrasi antara atasan dan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penyederhanaan semua proses dalam pekerjaan, memberikan kebebasan terhadap karyawan untuk menunaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif demi meraih tujuan yang ditetapkan perusahaan, sehingga memicu motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* memengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work simplification*.

PENUTUP

Work simplification atau efisiensi kerja dan *servant leadership* terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Work simplification* memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, *servant leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga diperlukan aspek lain dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Optimalisasi kinerja karyawan di PT Tukang Bangun Ruang yang berjasa dalam bidang konstruksi dapat diatasi dengan pendekatan *servant leadership* melalui *work simplification*, sehingga dapat memicu motivasi dan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan PT Tukang Bangun Ruang.

REFERENSI

- Lukiyana (2022). Pengaruh Collective Bargaining Agreement dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Komitmen Organisasi di PT Internusa Caterindo. *Business Management Journal*, 18(1):61, <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.2961>
- Agatha, S. C., & Go, M. A. B. (2022). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Di Restoran Shaburi & Kintan Buffet Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 7(2), 63–74. <https://doi.org/10.9744/jmp.7.2.63-74>
- Aji, M., & Palupiningdyah, P. (2016). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja

- Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(3), 178–188. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i3.9754>
- Atmaja, A. T., Santoso, D., & Ninghardjanti, P. (2018). Penerapan sistem otomatisasi administrasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di bidang pendapatan dinas perdagangan kota surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 1–14.
- Bilal, A., Siddiquei, A., Asadullah, M. A., Awan, H. M., & Asmi, F. (2020). Servant leadership: a new perspective to explore project leadership and team effectiveness. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 699–715. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1975>
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517>
- Herawati, H. (2022). Pengaruh Efisiensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 130–137.
- Hidayah, N., Dewi, A., & Listiowati, E. (2020). Remuneration as a strategy to improve service quality, cost-effectiveness, and organizational performance of private hospitals. *Enfermería Clínica*, 30, 179–182. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.077>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *Konsep Uji Validitas dan Reabilitas Dengan Menggunakan SPSS. 18210047*, 1–12.
- Muhammad Basri, & Rosfiah Arsal. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127–1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>
- Mulyati, A. Y., & Setyawati, I. (2024). Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. *Edunomika*, 08(02), 1–14.
- Pagaya, N., Mantiri, M., & Pangemanan, S. E. (2021). Efektivitas kinerja satuan tugas penanganan Coronavirus Disease19 (Covid-19) Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/governance/article/view/36086%0A%0A>
- Purwanto, P., Sutopo, S., & Qomari, N. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sentra Bumi Nirwana di Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, 2(1), 29–33. <https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.354>
- Raudah, S., & Radawiyah, R. (2023). Pengaruh Pengelolaan Arsip Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertahanan Kabupaten Balangan. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 12(1), 64. <https://doi.org/10.20527/jbp.v12i1.15514>
- Tessalonika, R. C., Pelleng, F., & Asaloei, S. (2021). Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung. *Productivity*, 2(5), 414.
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa, K. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Waskito, S. K., & Rahayu, M. (2024). *Pengaruh servant leadership dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai PT lintas trans. 10(4)*, 338–348.