

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat *servant leadership style* pada PT. Djambi Waras dengan skor 363 berada pada kategori sangat tinggi, komunikasi interpersonal dengan skor 353 berada pada kategori baik, motivasi dengan skor 367 berada pada kategori sangat tinggi dan kinerja dengan skor 358 berada pada kategori tinggi.
2. Hasil Uji F dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel *servant leadership style* (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *servant leadership style*, komunikasi interpersonal, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djambi Waras Kota Jambi.
3. Hasil uji t pada ketiga variabel independen yaitu *servant leadership style* (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan motivasi (X3), menunjukkan bahwa ketiganya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *servant leadership style*, komunikasi interpersonal, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djambi Waras Kota Jambi.

## **5.2. Saran**

Saran untuk PT. Djambi Waras:

1. Mempertahankan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*: Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *servant leadership style* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
2. Mempertahankan Komunikasi dan Motivasi Karyawan: Komunikasi interpersonal dan motivasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan pengembangan saluran komunikasi yang efektif dan transparan, serta menyediakan program insentif atau penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya:

3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel yang diteliti, seperti menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau faktor eksternal seperti kondisi pasar dan ekonomi.