

Pengaruh Servant Leadership dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi

Zauharah Ramdona

Universitas Bina Sarana Informatika, Kalimalang

Korespondensi penulis : zauharahrmdn@gmail.com

Abstract. *PT Kranji Jaya Abadi is a leader in the construction industry with a major speciali-zation in infrastructure development and large-scale commercial projects. In em-ployee performance efforts, the role of servant leadership and communication is very important, because both are key parts to create a comfortable work environ-ment and produce quality Human Resources (HR). The purpose of this study is to analyze the influence of servant leadership and communication on the performance of PT Kranji Jaya Abadi employees. Especially to find out how much each of these independent variables contributes to employee performance. The method used in this study is a quantitative method with a statistical approach with data processing using SPSS 22. Data was collected through observation and dissemination of ques-tionnaires involving 32 employees of PT Kranji Jaya Abadi. The results of the re-search on serviceleadership and communication were stated to have a positive and significant influence on the performance of the teachers. PT Kranji Jaya Abadi is expected to continue to develop and strengthen the practice of servant leadership and maintain good communication at all managerial levels. This is expected to im-prove overall employee performance and encourage the achievement of company goals.*

Keywords: *Servant Leadership, Communication, Employee Performance*

Abstrak. PT Kranji Jaya Abadi merupakan pemimpin di industri konstruksi dengan spesial-isasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. Dalam upaya kinerja karyawan peran servant leadership dan komunikasi menjadi sangat penting, karena keduanya adalah bagian kunci untuk menciptakan lingkungan kerja nyaman dan mengasihkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh servant leadership dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kranji Jaya Ab-adi. Khususnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing varia-bel independent tersebut terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan statistic dengan olah data menggunakan SPSS 22. Data dikumpulkan melalui observasi dan penyeba-ran kuesioner yang melibatkan 32 karyawan PT Kranji Jaya Abadi. Hasil penelitian pada servant leadership dan komunikasi dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karayawan. PT Kranji Jaya Abadi diharapkan akan terus mengembangkan dan memperkuat praktik servant leadership dan mempertahankan komunikasi yang baik di semua tingkatan manajerial. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Servant Leadership, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dalam keberhasilan sebuah organisasi atau pe-rusahaan adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). “Manajemen SDM juga mencakup desain dan pelaksanaan sistem perencanaan, rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen keuangan karyawan, dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM)”(Putri & Antoni, 2021).

Setiap organisasi atau perusahaan, apapun bentuknya, harus didirikan dengan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang bermanfaat bagi manusia dan dikelola oleh manusia. pengelolaan SDM yang efektif adalah komponen utama manajemen sumber daya manusia

“Tidak ada organisasi atau perusahaan yang dapat berhasil tanpa pengelolaan SDM yang efektif” (Iswandi, 2021).

Keberhasilan manajemen sumber daya manusia sangat bergantung pada hubungan yang ada antara pemimpin dan timnya. Servant leadership, filosofi kepemimpinan yang berpusat pada melayani dan memberdayakan orang lain, adalah salah satu bentuk kepemimpinan yang meningkatkan kinerja karyawan. Dalam praktik servant leadership, kepentingan orang lain lebih penting daripada kepentingan pribadi pemimpin. “Mereka percaya bahwa pemimpin akan lebih efektif mencapai tujuan bersama dengan membantu orang lain berkembang dan mencapai potensi penuh mereka” (Syahid et al., 2022).

Seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan dimulai dari keinginan mereka untuk melayani. Servant leadership (kepemimpinan pelayan) sedang menjadi topik perbincangan. “Berbeda dengan gaya kepemimpinan tradisional yang berfokus pada otoritas, servant leadership menekankan pelayanan kepada tim. Kepemimpinan ini berorientasi pada perkembangan dan kesejahteraan anggota tim, serta percaya bahwa kesuksesan dicapai melalui pemberdayaan individu” (Apriyanti & Abadiyah, 2022).

Cara manajemen suatu organisasi atau organisasi memimpin timnya, serta cara komunikasi terjadi antara tim dan pemimpin juga sangat memengaruhi kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif, dan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Kinerja dicapai melalui produksi barang atau jasa dan penunjukan pencapaian target. Karyawan dengan kinerja tinggi meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan perusahaan. “Kinerja karyawan yang buruk, di sisi lain, dapat menjadi masalah besar bagi produktivitas organisasi atau lembaga karena meningkatkan risiko kegagalan dalam mencapai tujuan” (Fransiska, 2020).

Begitu juga komunikasi, “penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan” (Rudianto, 2024). namun penelitian terdahulu ada yang menyatakan bahwa “komunikasi tidak adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” (Resta & Endratno, 2022)

Untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan Servant leadership dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Servant Leadership Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kranji Jaya Abadi.**

TINJAUAN PUSTAKA

Servant Leadership

Pendekatan atau jenis kepemimpinan yang dikenal sebagai servant leadership menekankan pemberdayaan bawahan atau pengikutnya agar mereka dapat berkembang dan mencapai potensi tertinggi mereka" (Suryati, 2021).

Jenis kepemimpinan yang baru dikenal sebagai "servant leadership" berfokus pada membantu orang lain dan bekerja sama dengan bawahannya. Setelah itu, bawahan akan memiliki rasa hormat satu sama lain dan dapat berbagi informasi saat membuat keputusan organisasi (Pinandita Faiz, 1998).

Komunikasi

Komunikasi dianggap sebagai proses paling berharga dalam menyampaikan dan bertukar ide, perasaan, dan informasi dalam organisasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam interaksi sosial. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, sehingga komunikasi akan memberikan dampak yang sangat besar dalam dunia kerja. Semakin efektif komunikasi, semakin efisien seseorang dapat melaksanakan tugasnya (Putra & Sinambela, 2021).

Kinerja Karyawan

Pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan merupakan hasil dari kinerja yang baik. "Kinerja adalah mengenai kegiatan pekerjaan dan juga output yang dihasilkan dari aktivitas pekerjaan tersebut" (Mulyadi & Pancasasti, 2021).

Menurut Harsuko, "Kinerja karyawan adalah sejauh mana karyawan telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi" (Rosmaini & Tanjung, 2019).

METODE PENELITIAN

Proses analisis data menjadi bagian yang harus dikerjakan oleh seorang peneliti dalam menyelesaikan proyek penelitiannya. Ada dua jenis analisis data yang secara umum dipakai

dalam proses penelitian yaitu analisis data kuantitatif dan analisis data kualitatif. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode ana-lisis data kuantitatif statistika.

Dimana Sugiyono menyatakan bahwa metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan in-strument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Icam Sutisna, 2020).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana data yang dihasilkan berbentuk ang-ka. Hasil penelitian ini diperoleh dari data yang dihitung menggunakan software sppss V.22. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan servant leadership dan komunikasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi.

Uji Validitas

Tabel IV. 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig.	Taraf Sig.	keterangan
Servant Leadership (X1)	X1.1	0,771	0,284	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,628	0,284	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,682	0,284	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,519	0,284	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,759	0,284	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,695	0,284	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,865	0,284	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,825	0,284	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,842	0,284	0,000	0,05	Valid
	X1.10	0,786	0,284	0,000	0,05	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,750	0,284	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,693	0,284	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,653	0,284	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,685	0,284	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,814	0,284	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,789	0,284	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,872	0,284	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,870	0,284	0,000	0,05	Valid
	X2.9	0,834	0,284	0,000	0,05	Valid
	X2.10	0,844	0,284	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,771	0,284	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,859	0,284	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,882	0,284	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,842	0,284	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,854	0,284	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,872	0,284	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,870	0,284	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,821	0,284	0,000	0,05	Valid
	Y.9	0,782	0,284	0,000	0,05	Valid
	Y.10	0,788	0,284	0,000	0,05	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel *servant leadership* (X1), Komunikasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) dengan total 30 item pernyataan dengan masing – masing variabel berjumlah 10 pernyataan dan total responden sebanyak 50 orang dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi Pearson yang positif dan signifikan ($p\text{-value} < 0,05$). Karena nilai hitung setiap variabel yang diuji lebih besar dari nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel dikatakan valid dalam uji validitas ini.

Uji Reliabilitas

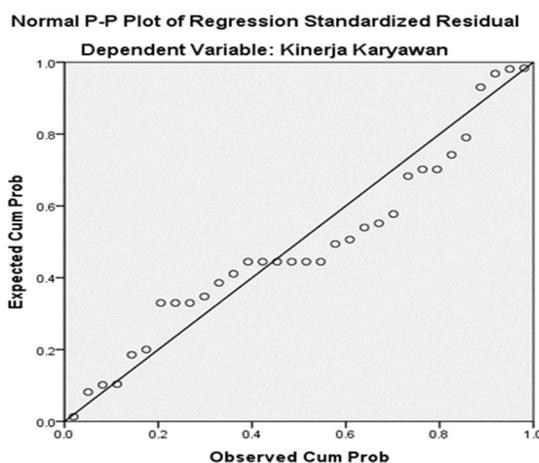
Tabel IV. 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Hasil Cronbach Alpha	Syarat Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Servant leadership</i>	10 Item Pertanyaan	0,909	$\leq 0,60$	Reliabel
Komunikasi	10 Item Pertanyaan	0,948	$\leq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	10 Item Pertanyaan	0,951	$\leq 0,60$	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS

Tabel IV. 5 menunjukkan bahwa hasil uji Reliabilitas 3 variabel yang memiliki 30 pernyataan dengan masing-masing 10 item pernyataan disetiap variabel dengan Cronbach Alpha antara 0,909 – 0,951. hal ini dikatakan bahwa semua item pernyataan dari 10 variabel ini dikatakan reliabel karena memiliki *Cronbach Alpha* diatas dari 0,60.

Uji Normalitas Data



Sumber : Hasil olah data SPSS

Gambar IV. 1
Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot

Gambar IV.1 menggambarkan residual standar dari model regresi mendekati distribusi normal hal ini disebabkan sebagian besar titik berada di dekat garis diagonal.

Tabel IV. 3
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99328361
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.137
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil olah data SPSS

Tabel IV.6 menunjukkan hasil uji normalitas yang telah diolah menggunakan SPSS V,22, hasil uji normalitas pada data tersebut dinyatakan berdistribusi normal karena nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* 0,120 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas signifikan karena hasil data yang diuji lebih besar dari 0,05 maka hasil uji dinyatakan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Servant leadership	0,246	4,070	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi	0,246	4,070	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil olah data SPSS

Tabel IV.7 menunjukkan hasil nilai Tolerance dan VIF kedua variabel *servant leadership* (X1) dan komunikasi (X2) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan pada model regresi ini. Kedua variabel tersebut mempunyai Tolerance yang cukup tinggi yaitu $0,246 > 0,1$ dan nilai VIFnya $4,070 < 10$ yang menunjukkan bahwa estimasi koefisien regresi tidak dipengaruhi secara signifikan oleh korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Thitung	Sig	Keterangan
<i>Servant leadership</i>	0,344	0,733	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi	-1,516	0,140	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data SPSS

Tabel IV.8 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel *servant leadership* (X1), karena variabel tersebut memiliki nilai signifikan 0,733 yang sudah jelas jauh lebih besar dari 0,05. Begitu juga dengan variabel komunikasi (X2) yang memiliki nilai signifikan 0,140 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Uji T (Parsial)

Tabel IV. 6
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.388	2.876		1.178	.248
	<i>Servant leadership</i>	.444	.133	.434	3.346	.002
	Komunikasi	.494	.120	.536	4.129	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil olah data SPSS

1. Pengaruh *servant leadership* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - a. Dilihat dari beta standar koefisiensi 0,434, artinya berpengaruh positif.
 - b. Dilihat dari signifikansi, nilai sig $0,002 < 0,05$, artinya berpengaruh signifikan
 - c. Dilihat dari nilai $T_{hitung} \text{ servant leadership (X1)}$ ialah $3,346 (T_{hitung}) > 2,045 (T_{tabel})$, yang artinya *servant leadership* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) (terima H_a1).
2. Pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - a. Dilihat dari beta standar koefisiensi 0,536, artinya berpengaruh positif.
 - b. Dilihat dari signifikansi, nilai sig $000 < 0,05$, artinya berpengaruh signifikan.

- c. Dilihat dari nilai T_{hitung} komunikasi (X2) ialah 4.129 (T_{hitung}) > 2,045 (T_{tabel}), yang artinya komunikasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) (H_a2 diterima)

Uji F (Simultan)

Tabel IV. 7
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	903.050	2	451.525	106.311	.000 ^b
	Residual	123.169	29	4.247		
	Total	1026.219	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Servant Leadership						

Sumber : Hasil olah data SPSS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai signifikan pada tersebut yaitu 0,000 dimana $0,000 < 0,05$, artinya nilai ini berpengaruh signifikan.
2. Nilai F_{hitung} senilai 106.311 dimana $106,311(F_{hitung}) > 3,328 (F_{tabel})$, artinya ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independent Servant leadership (X1) dan komunikasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV. 8
Nilai Klasifikasi Koefisien Korelasi

Nilai	Klasifikasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Tabel IV. 9
Hasik Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.872	2.06087
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Servant Leadership				

Sumber : Hasil olah data SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square senilai 0,872 atau 87,2 % yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel *servant leadership* (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh *Servant leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi *Servant leadership* (X1) senilai $0,002 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} \text{ servant leadership}$ senilai 3,346 (T_{hitung}) $> 2,045$ (T_{tabel}) yang berarti H_{a1} diterima atau dapat disimpulkan *Servant leadership* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kranji Jaya Abadi. Jadi semakin meningkatkan indikator *servant leadership* yaitu kasih sayang (*love*), pemberdayaan (*empowerment*), visi (*vision*), kerendahan hati (*humality*), kepercayaan (*trust*) pada karyawan PT kranji jaya abadi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan untuk perusahaan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi komunikasi (X2) senilai $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} senilai 4,129 (T_{hitung}) $> 2,045$ (T_{tabel}) yang berarti H_{a2} diterima atau dapat disimpulkan komunikasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kranji Jaya Abadi. Jadi semakin meningkatkan indikator komunikasi yaitu kejelasan (*clarity*), ketepatan (*accuracy*), kelengkapan (*completeness*), relevansi (*relevance*), koherensi (*coherence*), ketepatan waktu (*timeliness*), keefektifan (*effectiveness*), umpan balik (*feedback*), keterampilan mendengarkan (*listening skills*), dan ketepatan bahasa (*interesting language*) pada karyawan PT Kranji Jaya Abadi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan untuk Perusahaan.

3. Pengaruh *Servant Leadership* dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai signifikansi *servant leadership* dan Komunikasi senilai $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} senilai 106.311 (F_{hitung}) $> 3,328$ (F_{tabel}) yang berarti H_{a3} diterima atau dapat disimpulkan *servant leadership* (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kranji Jaya Abadi. Jadi semakin meningkatkan indikator kinerja terhadap pengaruh *Servant leadership* dan komunikasi yaitu target, kualitas, waktu, taat asas, dan kerjasama pada karyawan PT Kranji Jaya Abadi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan untuk Perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *servant leadership* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kranji Jaya Abadi. Dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan, karena pada variabel ini memiliki nilai signifikan senilai $0,002 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} \text{ servant leadership}$ senilai $3,346 (T_{hitung}) > 2,045 (T_{tabel})$ yang berarti H_{a1} diterima. Pada hasil penelitian ini menandakan semakin meningkatnya prinsip *servant leadership* pada karyawan PT Kranji Jaya Abadi maka akan semakin tinggi kualitas kinerja karyawan PT Kranji Jaya Abadi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kranji Jaya Abadi. Dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan, karena pada variabel ini memiliki nilai signifikan senilai $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} senilai $4,129 (T_{hitung}) > 2,045 (T_{tabel})$ yang berarti H_{a2} diterima. Pada hasil penelitian ini menandakan semakin meningkatnya prinsip komunikasi pada karyawan PT Kranji Jaya Abadi maka akan semakin tinggi kualitas kinerja karyawan PT Kranji Jaya Abadi.
3. Terdapat interaksi positif dan signifikan antara variabel *servant leadership* (X1) dan variabel komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kranji Jaya Abadi. Dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan, karena *Servant Leadership* dan Komunikasi memiliki nilai signifikan senilai $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} senilai $106,311 (F_{hitung}) > 3,328 (F_{tabel})$ yang berarti H_{a3} diterima. semakin meningkatkan indikator kinerja terhadap pengaruh *Servant leadership* dan komunikasi karyawan PT Kranji Jaya Abadi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan untuk perusahaan.

Saran

Dari kesimpulan diatas, ada juga saran yang bisa digunakan baik untuk perusahaan maupun peneliti selanjutnya antara lain:

1. Bagi Pihak PT Kranji Jaya Abadi

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa *servant leadership* dan komunikasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan PT Kranji Jaya Abadi. Sehingga disarankan kepada pimpinan perusahaan dan direksi ataupun karyawan terkait mempertahankan prinsip *servant leadership* dan menjalani komunikasi dengan baik agar

dapat terus meningkatkan kinerja karyawan di PT Kranji Jaya Abadi sehingga menjadi SDM yang berkualitas yang dapat memajukan Perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan data yang lebih luas dan bervariasi, baik dalam hal jumlah sampel maupun rentang waktu pengambilan data, untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, E., & Abadiyah, R. (2022). Performance improvement through servant leadership, organizational support, and communication on employee performance. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 20, 1–18. <https://doi.org/10.21070/ijins.v20i.692>
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(2), 224–234. ISSN 2623-2634.
- Sutisna, I. (2020). Statistika penelitian. Universitas Negeri Gorontalo, 1–15. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62615506/TEKNIK_ANALISIS_DATA_PENELITIAN_KUANTITATIF20200331-52854-1ovrwlw-libre.pdf?1585939192=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTeknik_Analisis_Data_Penelitian_Kuantita.pdf&Expires=1697869543&Signat
- Iswandi, A. (2021). Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kinerja dan motivasi melalui reward system (artikel studi manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58–67. <https://doi.org/10.29407/jsp.v4i1.17>
- Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh kompensasi sumber daya manusia, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(3), 14–26. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i3.376>

- Resta, N., & Endratno, H. (2022). Pengaruh servant leadership, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Aji Wonosobo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 824–831.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Suryati, S. (2021). Gaya kepemimpinan servant leadership, kepuasan kerja, loyalitas kerja terhadap komitmen organisasional (studi kasus pada Kantor BPKAD “Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002–1018. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.768>
- Syahid, A., Edris, M., & Sumekar, K. (2022). Pengaruh servant leadership dan person organization fit terhadap kinerja pada PNS se-Kabupaten Demak dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 171–182. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1156>