

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINERGI TEKNIK ABADI GRESIK

Natasya eka Nofiana¹

Email: natasyaeka1806@email.com

Agustiawan Djoko Baruno²

Email: Agustiawanb@unitomo.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Teknik Abadi Gresik. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa kepemimpinan yang efektif, tingkat motivasi kerja yang tinggi, serta kepuasan kerja yang optimal berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan menggunakan teknik sampel jenuh atau purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda guna mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kepemimpinan dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,682 mengindikasikan bahwa variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Implikasi dari penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang fleksibel, kebijakan insentif yang kompetitif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan efektivitas organisasi.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT Sinergi Teknik Abadi Gresik. This research departs from the assumption that effective leadership, high levels of work motivation, and optimal job satisfaction contribute significantly to improving employee performance. The method used in this research is a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to all employees using saturated sample technique or purposive sampling. Data analysis was carried out using multiple linear regression methods to measure the magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable. The results showed that leadership, work motivation, and job satisfaction simultaneously have a significant influence on employee performance. Partially, leadership and work motivation are proven to have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.682 indicates that the variation in employee performance can be explained by these three variables. The implication of this study confirms the importance of implementing flexible leadership styles, competitive incentive policies, and creating a supportive work environment to improve organizational effectiveness.

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

I. LATAR BELAKANG

Dalam lingkungan industri yang semakin kompetitif, pencapaian target perusahaan menjadi tantangan utama. Salah satu hambatan yang sering muncul adalah kinerja karyawan yang belum optimal, yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang secara langsung berdampak pada efektivitas kerja individu. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Keberhasilan perusahaan dalam memperoleh keuntungan dan menjaga keberlanjutan bisnis sangat bergantung pada kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mencakup perencanaan, pengorganisasian, serta pengendalian tenaga kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain pendidikan formal, pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterampilan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Sumber daya manusia yang kompeten dan mampu berkolaborasi dengan baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan perusahaan. Kemampuan adaptasi terhadap tugas dan dinamika industri menjadi faktor penting dalam menjaga efisiensi operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola potensi karyawan secara optimal untuk mencapai target bisnis yang telah ditetapkan.

Beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Kepemimpinan yang adaptif mampu meningkatkan semangat serta loyalitas karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama agar karyawan bekerja secara optimal, sedangkan kepuasan kerja menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan produktif. Kepemimpinan yang efektif memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin yang kompeten dapat memberikan arahan, motivasi, dan inspirasi bagi bawahannya. Motivasi kerja juga menjadi faktor krusial dalam menentukan produktivitas tenaga kerja. Upaya peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian insentif, apresiasi terhadap kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan bagi individu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, hubungan harmonis antar karyawan, serta kompensasi yang layak berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi serta loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Teknik Abadi Gresik. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya meneliti ketiga variabel ini secara terpisah, studi ini menggabungkan ketiganya untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Fokus penelitian ini juga menjadi nilai tambah, mengingat masih terbatasnya kajian yang dilakukan di PT Sinergi Teknik Abadi Gresik. Dalam industri manufaktur, pesatnya perkembangan teknologi menghadirkan tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, kepemimpinan yang adaptif, motivasi kerja yang tinggi, serta kepuasan kerja yang optimal menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya

manusia yang lebih efektif serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

Dalam industri manufaktur, perkembangan teknologi yang pesat menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, kepemimpinan yang adaptif, tingkat motivasi kerja yang tinggi, serta kepuasan kerja yang optimal menjadi faktor strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna mendukung peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Sumber daya manusia merupakan “ karyawan yang memiliki kemampuan untuk dapat siap siaga serta mampu mencapai tujuan organisasi “. ..(Dr. Edy Soetrisno, n.d : 2009.). Selain pengertian di atas namun ada juga pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (DR. Zahera Mega Utama, 2020) MSDM merupakan beberapa bentuk telah ada sejak manusia pertama kali menemukan keuntungan dari kerja keras, kerja sama dan dengan cara lainnya untuk mencapai tujuan- tujuan sipil dan militer.

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan suatu perusahaan adalah elemen yang krusial untuk dapat mendukung kelancaran suatu perusahaan dalam setiap prosesnya. Dalam setiap proses meliputi pengolahan, pengawasan dan lain-lain dilakukan suatu perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri. Semua ini di tandai dengan proses pengaruh, pengarahan, pengendalian, serta pengelolaan perilaku dan emosi anggota organisasi.

MOTIVASI KERJA

Menurut Sarbaini et al., (2022), motivasi kerja mengacu pada kondisi yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu yang bertujuan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi ini dapat dibentuk oleh berbagai pengaruh eksternal, khususnya yang terkait dengan imbalan moneter dan non-moneter, yang selanjutnya dapat mengarah pada hasil kinerja positif atau negatif berdasarkan keadaan yang dihadapi oleh individu. Coulter berpendapat bahwa motivasi mewujudkan kesiapan untuk mengerahkan upaya substansial untuk mencapai tujuan organisasi, bergantung pada kapasitas individu untuk memenuhi kebutuhan pribadi tertentu. Mengacu pada berbagai definisi yang disajikan di atas, peneliti menyimpulkan dengan definisi berikut: motivasi adalah dorongan internal yang memaksa individu untuk mengambil tindakan, meskipun tidak dapat diamati secara langsung.

Dorongan internal ini terwujud dalam perilaku yang menanggapi rangsangan atau insentif tertentu. Dalam kerangka organisasi, motivasi berfungsi sebagai katalis bagi anggota untuk secara efektif menerapkan keterampilan, waktu, dan energi mereka dalam memenuhi tugas mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tanpa adanya motivasi, etos kerja dapat memburuk, yang mengarah pada kinerja yang tidak konsisten. (Suswati, 2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penentu kinerja, yang didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, pekerjaan akan menjadi malas dan membosankan, serta etos kerja akan berfluktuasi. Motivasi adalah faktor penting bagi setiap sumber daya manusia.

KEPUASAN KERJA

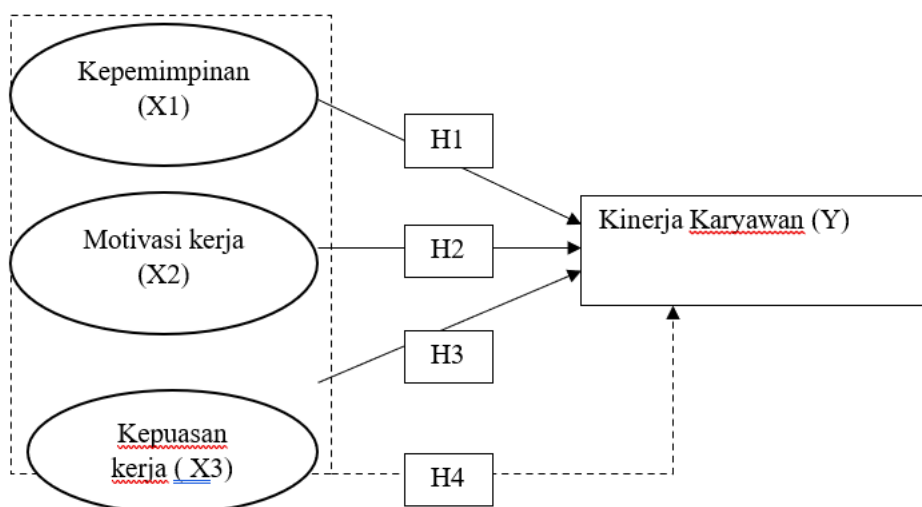
Kepuasan kerja mencakup berbagai dimensi, yang biasanya melibatkan beberapa aspek utama: tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, gaji yang mereka terima, apakah mereka merasakan pengakuan, dinamika antara atasan dan staf, dan kesempatan yang tersedia untuk pengembangan pribadi. Masing-masing elemen ini berkontribusi pada rasa kepuasan secara keseluruhan dalam tugas yang dilakukan. Meskipun demikian, interpretasi pekerjaan bervariasi di antara individu.

Menurut Sutrisno et al., (2022), kepuasan kerja mencerminkan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap peran mereka, yang dipengaruhi oleh kondisi kerja mereka, hubungan kolaboratif dengan rekan kerja, kompensasi yang mereka peroleh, dan berbagai faktor fisik dan psikologis (Hakim et al., 2023). Kepuasan kerja merupakan sikap dan pernyataan yang menyampaikan keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang berasal dari evaluasi individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja mereka (Badrianto & Astuti, 2023).

KINERJA KARYAWAN

Kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja yang memegang peranan penting. Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada usaha baik tim maupun individu; demikian pula, setiap kegagalan juga dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan. Kinerja mengacu pada tindakan atau metode yang digunakan oleh individu atau tim dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan. Dari definisi yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup hasil yang diperoleh dari tindakan yang diambil oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu, selaras dengan tanggung jawab yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pengukuran kinerja karyawan secara khusus. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya pekerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam memenuhi tanggung jawab yang diharapkan (Agregat et al., 2020).

Kerangka pemikiran



III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan dengan menggunakan metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini ialah ingin lebih meneliti mengenai sebab dan akibat dari pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinergi Teknik Abadi Gresik. Berikut dijelaskan mengenai identifikasi variabel dan pengukuran variabel.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 21 for Windows. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi Product Moment Pearson, yang berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana setiap item dalam instrumen penelitian memiliki tingkat validitas yang memadai. Suatu item dikatakan valid apabila menunjukkan hubungan yang signifikan dengan skor total instrumen penelitian.

Variable kepemimpinan

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
KEPEMIMPINAN (X1)	X1.1	0,860	0.2353	VALID
	X1.2	0,809	0.2353	VALID
	X1.3	0.848	0.2353	VALID
	X1.4	0,888	0.2353	VALID
	X1.5	0,821	0.2353	VALID

Variable motivasi kerja

Motivasi Kerja (X2)

<u>Variabel</u>	<u>Indikator</u>	<u>R hitung</u>	R table	<u>Keterangan</u>
<u>Motivasi kerja (X2)</u>	X1.1	0,800	0.2353	VALID
	X1.2	0,802	0.2353	VALID
	X1.3	0.843	0.2353	VALID
	X1.4	0,758	0.2353	VALID
	X1.5	0,761	0.2353	VALID

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner 2025

Variable kepuasan kerja

Kepuasan Kerja (X3)

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
Kepuasan kerja (X3)	X1.1	0,866	0.2353	VALID
	X1.2	0,800	0.2353	VALID
	X1.3	0.816	0.2353	VALID
	X1.4	0,741	0.2353	VALID
	X1.5	0,901	0.2353	VALID

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner 2025

Variable kinerja

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	X1.1	0,887	0.2353	VALID
	X1.2	0,853	0.2353	VALID
	X1.3	0.904	0.2353	VALID
	X1.4	0,874	0.2353	VALID
	X1.5	0,913	0.2353	VALID

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kepemimpinan (X1), memiliki nilai R hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan R tabel sebesar 0,2353. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator pada variabel kinerja karyawan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Validitas yang tinggi menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner secara akurat mengukur konstruk yang dimaksud.

Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,900	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,847	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	0,883	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.910	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach Alpha untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,6, yaitu 0,900 untuk kepemimpinan, 0,847 untuk motivasi kerja, 0,883 untuk kepuasan kerja, dan 0,910 untuk kinerja karyawan. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengukuran pada penelitian ini reliabel dan konsisten, sehingga dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti.

Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.064	1.602		1.288	.204
1					
Kepemimpinan	.036	.127	.039	.281	.780
Motivasi kerja	.408	.145	.395	2.814	.007
Kepuasan kerja	.484	.161	.472	3.011	.004

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner 2025

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Rumus

menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.064 + 0.036X_1 + 0.408X_2 + 0.484X_3$$

$$Y = 2.064 + 0.036X_1 + 0.408X_2 + 0.484X_3 \quad (1)$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang diperoleh, penjelasan mengenai pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Koefisien Konstanta memiliki nilai positif sebesar 2,064. Hal ini menunjukkan bahwa jika diasumsikan tidak ada pengaruh dari variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), maka kinerja karyawan (Y) akan berada pada level dasar sebesar 2,064. Dengan kata lain, tanpa mempertimbangkan pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut, kinerja karyawan diprediksi akan tetap berada pada angka 2,064.
- b. Koefisien Kepemimpinan (X1) bernilai 0,036 dan bersifat positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,036 satuan. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,780 (> 0,05) mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, secara parsial, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak dapat disimpulkan secara signifikan dalam penelitian ini.

- c. Koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,408 dengan arah positif. Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,408 satuan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,007 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Koefisien Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0,484 dan bersifat positif. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,484 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,004 ($< 0,05$) melalui hasil ini memberikan kekuatan serta keakuratan secara statistik. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dengan arah yang positif. Sementara itu, variabel kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Teknik Abadi.

Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.728	1.999

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kepemimpinan, Motivasi kerja

- 1. **R = 0,863** → Menunjukkan **korelasi kuat** antara variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja) dengan **kinerja karyawan**.
- 2. **R Square = 0,745** → **74,5% variabilitas kinerja karyawan** dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sisanya **25,5%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- 3. **Adjusted R Square = 0,728** → Setelah menyesuaikan jumlah variabel, model ini masih menjelaskan **72,8%** variabilitas kinerja karyawan.
- 4. **Std. Error of the Estimate = 1,999** → Menunjukkan **tingkat kesalahan estimasi** dalam memprediksi kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.738	3	178.913	44.786	.000 ^b
	Residual	183.762	46	3.995		
	Total	720.500	50			

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner 2025

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kepemimpinan, Motivasi kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Dengan nilai F sebesar 44,786 dan tingkat signifikansi 0,000, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.064	1.602		1.288	.204
	Kepemimpinan	.036	.127	.039	.281	.780
	Motivasi kerja	.408	.145	.395	2.814	.007
	Kepuasan kerja	.484	.161	.472	3.011	.004

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner 2025

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, variabel motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,007 dan 0,004. Sementara itu, variabel kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,780.

V. PENUTUP

1. **Kepemimpinan** memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, serta menjadi teladan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.
2. **Motivasi kerja** menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
3. **Kepuasan kerja** memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat serta menunjukkan produktivitas yang lebih optimal.
4. Secara keseluruhan, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel ini saling terkait dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

5.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. **Untuk Manajemen PT Sinergi Teknik Abadi:**
 - i. Dianjurkan untuk terus meningkatkan efektivitas kepemimpinan melalui program pelatihan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
 - ii. Penting untuk memperhatikan aspek motivasi kerja dengan menyediakan insentif yang kompetitif, memberikan apresiasi atas pencapaian, serta menyediakan peluang pengembangan karier.
 - iii. Perusahaan perlu menjaga kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan.
2. **Untuk para peneliti di masa mendatang:**
 - i. Peneliti memberikan saran agar dapat menambahkan variabel lain, seperti budaya perusahaan ataupun variable lainnya, agar analisis pengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi lebih komprehensif.
 - ii. Direkomendasikan untuk memperluas sampel penelitian dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan lebih beragam, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
3. **Untuk Karyawan:**
 - i. Diharapkan agar karyawan terus mengembangkan kompetensi dan keterampilan mereka guna menghadapi tantangan di era industri 4.0 yang semakin kompetitif.
 - ii. Disarankan untuk membangun dan menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan agar tercipta suasana kerja yang positif dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agregat, L., Agregat, L., & Disagregat, L. (2020). *Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia ABSTRAK*. 2, 36–51.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- DR. Zahera Mega Utama, S. E. M. M. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep Dasar dan Teori*. UNJ PRESS. <https://books.google.co.id/books?id=OYgBEAAAQBAJ>
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 22–33. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.13941>
- Sarbaini, S., Saputri, W., Nazaruddin, & Muttakin, F. (2022). Cluster Analysis Menggunakan Algoritma Fuzzy K-Means Untuk Tingkat Pengangguran Di Provinsi Riau. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(2), 78–84. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i1.30>
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=nIWeEAAAQBAJ>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management* ..., 3(November), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>