

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LENTERA FAJAR KEMAKMURAN
LOGISTICS
SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

RIFA MERISKA NASUTION

NPM. 2101110102

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RIFA MERISKA NASUTION
Nomor Pokok/NPM : 2101110102
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KEPUASAN KERJA,
MOTIVASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT LENTERA FAJAR
KEMAKMURAN LOGISTIC

Pembimbing Proposal:

Tanggal 04-02-2025 Pembimbing I


: Lusiana Nargis, SE., M.Si
NIDN: 0222036101

Tanggal 5-02-2025 Pembimbing II


: Veny Mayasari, SE., MM.
NIDN: 0204078902

Mengetahui

Dekan

Tanggal 05-02-2025



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 30-01-2025



Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

067 /PSI/DFEBI/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RIFA MERISKA NASUTION
Nomor Pokok/NPM : 2101110102
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KEPUASAN KERJA,
MOTIVASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT LENTERA FAJAR
KEMAKMURAN LOGISTIC

Pembimbing Proposal :
Tanggal 04-01-2025 Ketua Penguji


: Lusiana Nargis, SE., M.Si
NIDN: 0222036101

Tanggal 3-01-2025 Penguji 1


: Venny Mayutari, SE., MM.
NIDN: 0204078902

Tanggal 30-01-2025 Penguji 2


: Dr. Ima Andriyani, SE., M.Si
NIDN: 0201018001

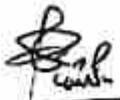
Mengetahui

Dekan
Tanggal 01-01-2025




: Dr. Masy Mikiat, SE., M.Si, Ak., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 30-01-2025


: Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

007 /PS/DFEB/ 25

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Jangan berpaku kepada orang lain berdirilah diatas kaki mu sendiri, percayalah bahwa dapat melalui semua yang terjadi dan berhentilah menghadap kebelakang kegagalan bukanlah akhir dari segalanya"

"Tidak ada mimpi yang gagal, yang ada hanyalah mimpi yang tertunda sekiranya merasa gagal dalam mencapai mimpi, jangan khawatir mimpi-mimpi yang lain bisa diciptakan"

(Windah Basudara)

Skripsi ini kupersembakan kepada:

- Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan serta kelancaran dalam proses perkuliahan
- Kedua Orang Tua ku yang tercinta dan tersayang.
- Kepada Saudara dan Saudariku yang sangat aku sayangi
- Teman teman seperjuangan ku
- Almamater terbanggaku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karna berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulisan mampu menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran Logistics"**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi strata-1 program studi Manajemen di Univeritas Tridinanti.

Dalam penyusunan Skripsi ini, peneliti menyadari masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan Skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini pula peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.M.,Ak.,CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Progran Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama proses penyelesaian penelitian ini.
5. Ibu Venny Mayasari, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama proses penyelesaian penelitian ini.
6. Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.

7. Manager PT. Lentera Fajar Kemakmuran Logistics beserta staf karyawan yang telah bersedia memberikan data, arahan dan dukungan.
8. Bapak/Ibu dosen beserta Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
9. Kedua Orang Tua dan saudara-saudariku tersayang terima kasih telah memberikan do'a dan dukungan dalam menyelesaikan penelitian proposal ini.
10. Teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih atas bantuannya dalam menyelesaikan proposal ini.
11. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga penelitian proposal ini selesai.
12. Almamater, saudara seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2021. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan semoga bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini menjadikan manfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua

Palembang, Februari 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Kepuasan Kerja	8
2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
2.1.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja	10
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Motivasi	11
2.1.2.1 Faktor yang mempengaruhi Motivasi	11
2.1.2.2 Peran Motivasi Terhadap Kinerja	13
2.1.2.3 Dimensi Motivasi	14
2.1.2.4 Indikator Motivasi	15

2.1.3 Komunikasi	15
2.1.3.1 Faktor yang mempengaruhi komunikasi	16
2.1.3.2 Dimensi Komunikasi	17
2.1.3.2 Indikator Komunikasi	17
2.1.3 Kinerja Karyawan	18
2.1.4.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	19
2.1.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan	20
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	20
2.2 Kerangka Berfikir	23
2.3 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.1.1 Tempat Penelitian	26
3.1.2 Waktu Penelitian	26
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.2.1 Sumber	27
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	27
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	28
3.3.1 Populasi	28
3.3.2 Sampel	29
3.3.3 Sampling	29
3.4 Rancangan Penelitian	30
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	30
3.5.1 Variabel	30
3.5.1.1 Variabel Bebas	30
3.5.1.2 Variable Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	31
3.5.2 Definisi Operasional	31
3.6 Instrumen Penelitian	34
3.6 Uji Instrumen	34
3.6.1.1 Uji Validitas	34
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	35
3.7 Teknik Analisis	36
3.7.1.1 Uji Asumsi Klasik	37

3.7.1.2 Uji Normalitas	37
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas	38
3.7.1.4 Uji Multikolinearitas	38
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi	39
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi	40
3.7.5 Uji Hipotesis	41
3.7.5.1 Uji Simultan (Uji F)	42
3.7.5.2 Uji Parsial (Uji t)	42
BABIV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	46
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	46
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	46
4.1.2.1 Visi PT Lentera Fajar Kemakmuran Logisitics	46
4.1.2.2 Misi PT Lentera Fajar Kemakmuran Logisitics	46
4.1.3 Struktur Organisasi PT Lentera Fajar Kemakmuran Logisitics	46
4.1.3 Tugas dan Wewenang	48
4.2 Karakteristik Responden	52
4.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia	53
4.2.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	54
4.3 Hasil Penelitian	55
4.3.1 Uji Instrumen	55
4.3.2 Uji Validitas	55
4.3.3 Uji Reliabilitas	57
4.4 Uji Asumsi Klasik	58
4.4.1 Uji Normalitas	58
4.4.2 Uji Heterokedasitas	59
4.4.3 Uji Multikolinearitas	60
4.4.4 Uji Regresi Linear Berganda	61
4.4.5 Analisis Koefisien Korelasi	63
4.4.4 Uji Determinasi	64
4.5 Hipotesis Penelitian	65
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	65

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	66
4.6 Pembahasan	68
BAB V HASIL KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Penelitian yang Relevan	21
Waktu Penelitian	26
Jumlah Populasi	29
Variabel dan Definisi Operasional	31
Skala Likert	34
Interprestasi Nilai	40
Responden Berdasarkan Jenis kelamin	53
Responden Berdasarkan Usia	53
Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Uji Validitas	55
Uji Reliabilitas	58
Hasil Uji Normalitas	59
Uji Heteroskedastisitas	60
Uji Multikoleniaritas	61
Uji Regresi Linear Berganda	62
Uji Koefisien Korelasi	63
Uji Determinasi	64
Uji Simultan (uji f)	65
Uji Parsial (uji t)	66

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Berfikir.....	24
Struktur Organsasi.....	47

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rifa Meriska Nasution

NomorPokok : 2101110102

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics”** Adalah benar benar merupakan karya hasil saya. Kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan, pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai peneliti.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Februari 2025

Peneliti



Rifa Meriska N

ABSTRAK

RIFA MERISKA NASUTION, Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karaywan PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics. (Dibawah Bimbingan Ibu Lusia Nargis SE.,M.Si dan Ibu Veny Mayasari SE.,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics. Objek penelitian ini dilakukan pada salah satu Perusahaan di Kota Palembang yang terletak di Jl. Soekarno Hatta, Siring Agung yaitu PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran koesioner dalam bentuk google form sebagai metode pengumpulan data. Jumlah populasi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 40 karyawan PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics, penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics Ada pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics ada pengaruh Komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics Ada pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian pada PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi KinerjaKaryawan

ABSTRACT

RIFA MERISKA NASUTION, The Influence of Job Satisfaction, Motivation and Communication on the Performance of Employees of PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics. (Under the guidance of Mrs. Lusia Nargis SE., M.Si and Mrs. Veny Mayasari SE., MM)

This research aims to find out how job satisfaction, motivation and communication influence the employee performance of PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics. The object of this research was carried out at one of the companies in Palembang City which is located on Jl. Soekarno Hatta, Siring Agung namely PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics.

This research uses quantitative research methods by distributing questionnaires in the form of Google forms as a data collection method. The sample population used in this research was 40 employees of PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics. This research used several multiple linear regression analysis techniques and hypothesis testing.

Thus, the results of this study indicate that there is a partial influence of Job Satisfaction on employee performance at PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics. There is a partial influence of Motivation on employee performance at PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics. There is a partial influence of work communication on employee performance at PT Lentera Fajar Kemakmuran. Logistics There is a simultaneous influence of Job Satisfaction, Motivation and Communication on the performance of employees at PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation and Employee Performance Communication

RIWAYAT HIDUP

Rifa Meriska Nasution dilahirkan di Palembang pada tanggal 20 Mei 2003. Peneliti merupakan anak kedua dari Bapak Muchtar Nasution dan Ibu Linda Silaen. Peneliti menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar Pada tahun 2015 di SD Negeri 187 Palembang, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2018 di SMP Negeri 57 Palembang, Selanjutnya meneruskan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 5 Palembang dan selesai pada tahun 2021. Pada tahun 2021 Peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang,

Peneliti

Rifa Meriska N

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan potensi manusia yang dapat dikembangkan dan sebagai salah satu faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi yang menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. Menurut Meisella, A et al., (2023) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Robbins dan Judge, 2018:50). Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting harus dimiliki seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat

dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan (Azhari,R.et.al.,2020).

Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan motivasi. Menurut Reksohadiprodo dalam Suryawan & Salsabila (2022) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Motivasi adalah bagaimana cara untuk memberikan dorongan kepada karyawannya, agar dapat bekerja secara maksimal (Rosmaini & Tanjung, 2019). Keinginan yang dimiliki individu dalam melakukan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan ialah suatu dorongan dari keadaan pribadi yang dikatakan sebagai motivasi yang dimiliki oleh individu (Hasyim et al., 2020). Motivasi mengarahkan kemampuan dan kekuatan karyawan untuk dapat berpartisipasi dengan produktif, sehingga mampu mewujudkan serta mencapai tujuan yang diterapkan (Mariati, 2018).

Disamping hal tersebut komunikasi kerja tidak kalah penting, karena seseorang akan merasa sulit untuk terhubung dengan orang lain tanpa komunikasi. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dapat dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain (Sugiyono & Tobing, 2021). Komunikasi merupakan

kegiatan interaksi dimana dua orang atau lebih melakukan penyebaran atau saling bertukar informasi, masukan, persepsi, pesan, dan sebagainya melalui pembiasaan maupun dengan teknik berkomunikasi secara lisan dan tulisan, dan kegiatan ini disebut komunikasi (A. fauzi et al., 2022).

Kinerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kasmir dalam Suryana dan Salsabilla (2022) kinerja yaitu hasil kerja yang dilakukan individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Perkasa et al., (2022), mengemukakan bahwa kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan, kompetitif sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Peneliti memilih PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics sebagai objek penelitian. PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics adalah perusahaan yang menyediakan jasa layanan relokasi. Kemudian terus berkembang menjadi layanan logistik yang mampu melayani berbagai kebutuhan mulai dari pergudangan, relokasi, transportasi dan jasa pengiriman ekspres. Dengan pengalaman melayani berbagai jenis industri, Lentera Fajar Kemakmuran Logistics mampu memberikan seluruh layanan logistik dan manajemen. Lentera Fajar Kemakmuran Logistics menyediakan penyewaan gudang dengan cakupan daerah pergudangan dan armada logistik. Perusahaan berkomitmen untuk memberikan layanan berkualitas tinggi dengan tim profesional berpengalaman di industri

logistik. Selain itu, mereka juga mengutamakan kepuasan dan fleksibilitas pelanggan dalam menawarkan solusi yang disesuaikan dengan kebutuhan klien. Melalui pendekatan berkelanjutan dan tanggung jawab sosial, PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics berupaya untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar.

Sebagai perusahaan yang sudah cukup lama beroperasi dibidang jasa layanan relokasi dan pengiriman express, tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan di PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics. Dalam suatu perusahaan kepuasan kerja sangat dibutuhkan sebab dengan adanya kepuasan kerja, maka karyawan dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan dan bagus untuk kemajuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja seperti adanya harapan karyawan yang tidak terpenuhi, lingkungan kerja yang tidak nyaman, fasilitas kerja yang tidak memadai, dan gaji yang belum mencukupi. Terdapat fenomena terkait Kepuasan kerja karyawan pada PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics ini yaitu, kurangnya kepuasan kerja sehingga timbul sikap atau tingkah negatif seperti tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sering datang terlambat, pulang mendahului jam kerja, dan tidak hadir tanpa pemberitahuan, ada beberapa karyawan yang merasa perusahaan tidak memperhatikan hasil pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa frustrasi dan akan berdampak negatif bagi perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan bisa menyebabkan karyawan mengundurkan diri.

Motivasi dalam diri maupun dari sekitar adalah hal yang penting bagi seorang karyawan, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan tersebut lebih bersemangat dan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam menyelesaikan tanggungjawabnya. Tanpa motivasi karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar, meskipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi. Dalam hal ini terdapat fenomena di PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics dalam memberikan motivasi kerja, yaitu kurangnya sistem penghargaan yang adil dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Jika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan karier, mereka cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka. Selain itu, rasa memiliki yang lebih baik karena keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan hubungan sosial yang positif antara rekan kerja juga dapat meningkatkan rasa memiliki, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari upaya mereka.

PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics terdapat fenomena terkait komunikasi karyawannya, terdapat *miscommunication* antar karyawan ataupun dengan atasan membuat komunikasi yang terjalin antara rekan tim dan atasan masih belum berjalan dengan sesuai tujuan perusahaan. Komunikasi yang terjalin antara rekan tim dan atasan tidak terjalin dengan baik maka akan terjadi kesalahpahaman yang dapat menyebabkan terjadinya produktivitas yang tidak efektif dan efisien sehingga dapat

mengakibatkan permasalahan di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, sangat penting kepuasan kerja, motivasi, dan komunikasi, terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lentera Fajar Kemakmuran Logistics**".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran Logistics?
2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran Logistics?
3. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Lentera Fajar Kemakmuran Logistics?
4. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Lentera Fajar Kemakmuran Logistics?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan

Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran Logistics.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran Logistics.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran Logistics

4. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Lentera Fajar Kemakmuran Logistics.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah Pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmiah dapat memberikan mengenai Kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, dan memberikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan PT. Lentera Fajar Kemakmuran Logistics.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, M. (2018). Teknologi informasi & komunikasi dalam pendidikan.
- Ajjah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1-10.
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Damanik, D. J. (2020). *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyanata, R. Y., ... & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588-598.
- Ghozali, imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruhdisiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship)*, 130-139.
- Harini, H., Terminanto, A. A., & ... (2022). Correlating Principals' Job SatisfactionWith Their Normative Commitment. ... *Manajemen ...*, 06(03), 730-745.
- Hasibuan, Malayu S.P.2021 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara. Jakarta.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Liliana, L., & Mayasari, V. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kemampuan Finansial Terhadap Minat Melanjutkan Studi Pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*

Global Masa Kini, 10(1), 38-46.

- Lumbantobing, J. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Account Representative Di Lingkungan Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara II. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 142-154.
- Mariati, Mauludin Hanif. (2018). The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance , Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(8), 30–39.
- Maulana, F. H. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Meisella, Asti, et al. "Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi." *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* 2.11 (2023): 144-154. Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1-6.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57–76.
- Pangestu, B., Afreza, K., Sumadi, R., & Nargis, L. (2024). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Harper Palembang. *SENAKOMBIS*, 1, 46-51.
- Rivai, V. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. United States: Pearson Education
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zul Kurniawati, Z. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 290-301.

- Siagian, S. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Simamora, H. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. STIE YKPN. Jakarta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Vivi Silvia, S. E. (2020). Statistika Deskriptif. Penerbit Andi.
- Yang, J. S., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1), 57-62.