

PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA SDM TERHADAP KINERJA LOGISTIK PT. PRABA

Indah Nursyafikha¹, Aliza Amalia Imanda², Eteh Resa Asyifa³

indah.124020454@ugj.ac.id¹, aliza.124020330@ugj.ac.id², eteh.resa.asyifa@ugj.ac.id³

Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas dan daya saing organisasi, khususnya pada perusahaan sektor logistik yang sangat bergantung pada ketepatan operasional, kecepatan pelayanan, serta kualitas sumber daya manusia. Dalam aktivitas logistik, kinerja karyawan berperan langsung dalam menjamin kelancaran distribusi, ketepatan waktu pengiriman, dan efisiensi proses kerja. Oleh karena itu, perusahaan logistik perlu memahami faktor-faktor sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja logistik. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan, sistem kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi, sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam mendukung aktivitas logistik perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan dan motivasi kerja sumber daya manusia terhadap kinerja logistik pada PT Praba. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan yang terlibat dalam aktivitas logistik di PT Praba. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja logistik. Secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen PT Praba untuk meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, dan pengakuan kinerja, serta menjaga kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan yang adil guna mendorong peningkatan kinerja logistik dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Logistik.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan, khususnya pada sektor logistik yang menuntut ketepatan waktu, koordinasi yang baik, serta efisiensi operasional. Dalam perusahaan logistik, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berperan penting dalam menjaga kelancaran distribusi barang, kualitas pelayanan, dan kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan menunjukkan tingkat keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, maupun tanggung jawab kerja (Supardi, 2023).

Dalam konteks perusahaan logistik, kinerja karyawan memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan efektivitas sistem distribusi dan efisiensi biaya operasional. PT Praba sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia dalam memastikan proses operasional berjalan secara optimal. Berdasarkan kondisi internal perusahaan, masih terdapat beberapa tantangan yang berkaitan dengan pencapaian kinerja logistik yang optimal, seperti

perbedaan tingkat kepuasan kerja antar karyawan, variasi semangat dan dorongan kerja, serta konsistensi dalam menjalankan standar operasional perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja logistik perlu dikaji lebih mendalam melalui faktor-faktor sumber daya manusia yang memengaruhinya.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan motivasional yang berasal dari dalam organisasi. Salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan, sistem kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta dukungan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan tugas logistik (Aprilia & Assa, 2025). Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kinerja, meningkatnya kesalahan kerja, dan berkurangnya komitmen terhadap organisasi.

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, disiplin, dan tanggung jawab. Dalam sektor logistik yang memiliki tingkat tekanan kerja dan tuntutan ketepatan waktu yang tinggi, motivasi kerja menjadi aspek krusial dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tepat, dan sesuai dengan standar operasional perusahaan, sehingga mendukung peningkatan kinerja logistik secara keseluruhan (Sumadinata & Adiputra, 2023).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian pada perusahaan sektor logistik menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dan termotivasi dalam bekerja mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap efektivitas operasional dan kualitas pelayanan perusahaan (Primadi et al., 2023). Namun demikian, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terkait tingkat pengaruh masing-masing variabel, sehingga diperlukan kajian empiris yang lebih spesifik sesuai dengan karakteristik perusahaan dan kondisi internal organisasi.

Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh kepuasan dan motivasi kerja sumber daya manusia terhadap kinerja logistik pada PT Praba. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengolahan data statistik, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti serta menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial di bidang sumber daya manusia.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja logistik pada PT Praba.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja logistik pada PT Praba.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja logistik pada PT Praba.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi manajemen PT Praba sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan guna mendorong kinerja logistik yang optimal. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dengan memperkaya kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kinerja logistik, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja sumber daya manusia terhadap kinerja logistik pada PT Praba. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Praba yang terlibat dalam aktivitas logistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana kinerja logistik dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan karyawan selama menjalankan aktivitas operasional. Data penelitian diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, dengan kriteria responden sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja pada PT Praba.
2. Karyawan yang telah bekerja minimal 6 bulan, sehingga dianggap memahami sistem kerja, standar operasional, serta tuntutan pekerjaan di bidang logistik.
3. Karyawan yang bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap dan jujur.

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja logistik. Instrumen penelitian telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan rentang penilaian sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS melalui beberapa tahapan pengujian statistik sebagai berikut.

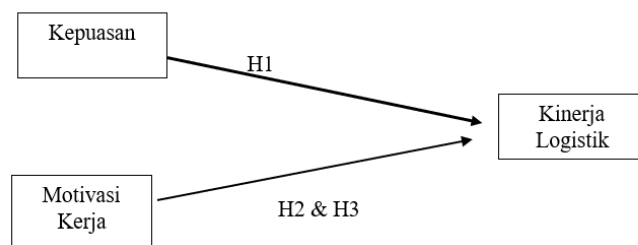
Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi item-total melalui metode Pearson, di mana instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal instrumen, dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat kelayakan analisis. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat antar variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F . Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja logistik. Sementara itu, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja logistik. Pengambilan keputusan dilakukan

dengan membandingkan nilai signifikansi hasil pengujian dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Melalui tahapan analisis tersebut, diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran empiris yang jelas mengenai pengaruh kepuasan dan motivasi kerja sumber daya manusia terhadap kinerja logistik pada PT Praba, serta menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen dalam pengambilan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dilakukan dengan menggunakan r-Tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Syarat pengujiannya adalah item pernyataan dapat dianggap sah (valid) apabila nilai r-Hitung > r-Tabel, atau sebaliknya apabila r-Hitung < r-Tabel maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.0)	Keterangan
X1.1	0,947	0,361	0,000	Valid
X1.2	0,818	0,361	0,000	Valid
X1.3	0,757	0,361	0,000	Valid
X1.4	0,805	0,361	0,000	Valid
X1.5	0,850	0,361	0,000	Valid
X2.1	0,895	0,361	0,000	Valid
X2.2	0,761	0,361	0,000	Valid
X2.3	0,794	0,361	0,000	Valid
X2.4	0,826	0,361	0,000	Valid
X2.5	0,820	0,361	0,000	Valid
Y1	0,957	0,361	0,000	Valid
Y2	0,860	0,361	0,000	Valid
Y3	0,783	0,361	0,000	Valid
Y4	0,822	0,361	0,000	Valid
Y5	0,842	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh item pernyataan yang diuji menunjukkan hasil valid, dengan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,361) serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, di mana hanya item pernyataan yang valid yang dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas. Batasan nilai 0,6 digunakan untuk menilai ketahanan instrumen. Nilai reliabilitas sebesar 0,6 dianggap kurang baik, 0,7 dianggap cukup, dan 0,8 atau lebih dianggap baik.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
15	0,919	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alpha > 0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah yang diperlukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda untuk memastikan bahwa model yang digunakan tidak bias.

Uji Asumsi Klasik	Nama Tes	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	> 0,05	0,200	Lulus Uji Normalitas
Uji Multikolinearitas	Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance	VIF < 10 dan Tolerance > 0,1	T = 0,080 VIF = 12,513	Lulus Uji Multikolinearitas*

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS, 2025

Dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal karena hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada pada batas yang masih dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas yang mengganggu dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.590	2	87.295	342.742	<,001 ^b
	Residual	6.877	27	.255		
	Total	181.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA, model regresi yang melibatkan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja logistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja logistik pada PT Praba.

Nilai F hitung sebesar 564,706 juga mengindikasikan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja logistik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kombinasi variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja logistik secara komprehensif. Dengan kata lain, peningkatan kepuasan dan motivasi kerja karyawan secara simultan akan berdampak

langsung pada peningkatan efektivitas operasional, ketepatan waktu distribusi, serta kualitas layanan logistik di PT Praba.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa faktor sumber daya manusia, khususnya kepuasan dan motivasi kerja, merupakan elemen strategis dalam meningkatkan kinerja logistik perusahaan. Oleh karena itu, manajemen PT Praba perlu memberikan perhatian serius terhadap upaya peningkatan kepuasan dan motivasi kerja karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja logistik secara berkelanjutan.

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.898	1.112		-1.707	.099		
	Kepuasan	.316	.131	.320	2.418	.023	.080	12.513
	Motivasi Kerja	.791	.157	.669	5.050	<.001	.080	12.513

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS, 2025

Berdasarkan output tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan variabel motivasi kerja juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja logistik pada PT Praba. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja logistik dapat diterima.

Dilihat dari nilai standardized beta, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja logistik dengan nilai $\beta = 0,650$, sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai $\beta = 0,344$. Hal ini menunjukkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja logistik pada PT Praba, motivasi kerja memiliki peranan yang lebih besar dibandingkan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan kerja, semangat, serta keinginan karyawan untuk mencapai target operasional menjadi faktor kunci dalam mendukung kinerja logistik perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja logistik. Kepuasan kerja yang tinggi mampu menciptakan perasaan nyaman dan sikap kerja yang positif, sehingga karyawan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas logistik. Dalam konteks PT Praba, kepuasan kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, sistem kompensasi yang adil, serta hubungan kerja yang harmonis berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja dan efektivitas operasional. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan sikap dan perilaku kerja yang produktif (Aprilia & Assa, 2025).

Selain itu, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja logistik. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, fokus, dan konsisten dalam mencapai target operasional. Dalam perusahaan logistik yang menuntut ketepatan waktu, kecepatan pelayanan, serta ketelitian tinggi, motivasi kerja menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, menghadapi tekanan kerja, serta memberikan hasil kerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja (Sumadinata & Adiputra, 2023).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja logistik pada PT Praba dapat dicapai melalui upaya peningkatan kepuasan kerja serta penguatan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan. Fokus manajemen pada aspek motivasi kerja, tanpa mengabaikan kepuasan kerja, menjadi strategi penting dalam mendorong kinerja logistik yang optimal dan berdaya saing.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja logistik pada PT Praba. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung efektivitas operasional dan pencapaian kinerja logistik perusahaan.

Kepuasan kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja logistik melalui pembentukan sikap kerja yang positif, rasa nyaman dalam bekerja, serta meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama yang lebih baik dalam menjalankan aktivitas logistik. Kepuasan kerja juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara konsisten dan selaras dengan tujuan perusahaan.

Selain itu, motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dan menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja logistik. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, fokus, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas logistik yang menuntut ketepatan waktu dan ketelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dorongan kerja, semangat berprestasi, serta insentif yang diterima karyawan menjadi faktor utama dalam mendukung produktivitas dan kualitas kinerja logistik di PT Praba.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja logistik pada PT Praba dapat dicapai melalui sinergi antara kepuasan kerja yang terjaga dengan baik dan motivasi kerja yang terus diperkuat. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan berorientasi pada kinerja.

Adapun batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, penelitian ini hanya melibatkan karyawan yang tersedia pada saat pengumpulan data, sehingga terdapat kemungkinan bahwa sebagian karyawan tidak terwakili dalam sampel penelitian. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner tertutup, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi subjektif responden dalam menilai kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja logistik.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Bagi manajemen PT Praba, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, sistem kompensasi yang adil, serta hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada peningkatan motivasi kerja melalui pemberian insentif, penghargaan atas kinerja, serta peluang pengembangan karier agar karyawan terdorong untuk memberikan kinerja logistik yang optimal dan berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja logistik, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau beban kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran agar memperoleh pemahaman

yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi kinerja logistik karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, G. N., & Assa, A. F. (2025). Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja , terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Kepercayaan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 219–227.
- Panjaitan, J. K. B., Novirsari, E., & Fadli, A. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA INDONESIA LOGISTIK. *MAKBIS: Mahkota Bisnis*, 1(2), 92–103.
- Primadi, A., Tohir, M., & Zafira, A. (2023). Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Logistik. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 1(4), 209–214.
- Sumadinata, R., & Adiputra, I. gede. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGETAHUAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CHANDRA EKAJAYA LOGISTIK INDONESIA. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(03), 716–721.
- Supardi. (2023). KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN J & T EXPRESS. *JIMMU: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 106–118.