

The Influence Of Work Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Employee Performance At PT Pelindo Multi Terminal

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelindo Multi Terminal

Jiehan Ukhti Harissa ¹⁾; Teguh Wahyono ²⁾; Soulthhan Saladin Batubara ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ jiehanukhti23@gmail.com; ²⁾ tegoeh_ft@pancabudi.ac.id; ³⁾ soulthans@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [03 Desember 2025]

Revised [05 Februari 2026]

Accepted [09 Februari 2026]

KEYWORDS

Work Motivation, Leadership, Organizational Culture, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, yang dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi, gaya kepemimpinan, serta budaya kerja yang diterapkan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, melibatkan 98 responden yang merupakan pegawai tetap. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja: nilai t hitung sebesar 1,410 < t tabel 1,661 ($n-k = 98-4 = 95$, $\alpha = 0,05$) dengan signifikansi 0,002 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Kepemimpinan: nilai t hitung 9,214 > 1,661 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi: nilai t hitung 3,519 > 1,661 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work motivation, leadership, and organizational culture on employee performance at PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Employee performance is an important aspect in achieving company goals, which can be influenced by the level of motivation, leadership style, and work culture applied. The method used is a quantitative approach with a survey technique, involving 98 respondents who are permanent employees. Data was obtained through the distribution of questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that work motivation, leadership, and organizational culture simultaneously have a significant influence on employee performance. Partially, these three variables also provide a positive and significant influence. Work motivation: t-count value of 1.410 < t-table 1.661 ($n-k = 98-4 = 95$, $\alpha = 0.05$) with a significance of 0.002 < 0.05. This indicates that motivation has a positive and significant effect on employee performance, so H_a is accepted and H_o is rejected. Leadership: t-count value 9.214 > 1.661 with a significance of 0.000 < 0.05. This means that leadership has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture: t-count value 3.519 > 1.661 with a significance of 0.001 < 0.05. This proves that organizational culture also has a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil pekerjaan dan perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Kinerja mencerminkan standar pencapaian yang perlu dipenuhi. Apabila individu dapat memenuhi standar tersebut, maka kinerjanya dinilai baik. Sebaliknya, jika standar tersebut tidak tercapai, kinerjanya dianggap kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016).

Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan perkembangan perusahaan, karena menjadi salah satu faktor utama bagi organisasi dalam mencapai tujuannya (Fachrezei & Khair, 2020). Karyawan dengan kinerja optimal akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah berpotensi menimbulkan hambatan dan kerugian dalam pencapaian target yang telah ditentukan (Kartikaningdyah & Utami, 2017). Novitasari dan Satriyo (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi memberikan manfaat nyata bagi perusahaan. Sementara itu, Sayd et al. (2016) menegaskan bahwa kinerja perusahaan dapat dianggap berhasil apabila target yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan jangka waktu yang direncanakan.

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan. Aspek ini perlu mendapatkan perhatian serius dari

perusahaan, karena berbagai faktor yang memengaruhinya akan berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Jufrizen, 2017).

Walaupun telah banyak penelitian yang mengkaji kinerja karyawan, penerapan konsep kinerja di setiap perusahaan tentu berbeda-beda. Menurut Siagian & Khair (2018), kinerja dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sementara itu, Muis et al. (2018) menekankan kinerja pada kemampuan dan minat pekerja, pemahaman serta penerimaan terhadap penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi yang dimiliki oleh pekerja.

Hal ini menarik untuk dikaji kembali karena terdapat perbedaan pendekatan dan perlakuan terhadap konsep kinerja pada penelitian-penelitian tersebut.

tabel1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2022-2024

Faktor yang dinilai	2022			2023			2024		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	18	68	12	14	71	13	13	77	8
Kompetensi Individu	23	61	14	23	65	10	14	72	12
Kesimpulan Kinerja	25	58	15	23	60	15	17	63	18
Jumlah	98			98			98		

Berdasarkan data di atas, masih terdapat beberapa pegawai PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan yang memiliki kinerja rendah jika dilihat dari aspek uraian tugas, kompetensi individu, dan kesimpulan kinerja, sehingga dikategorikan buruk. Selain itu, terdapat pula pegawai dengan kinerja kurang baik yang nilai evaluasinya berada di bawah 100%, yang menunjukkan perlunya peningkatan kinerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan secara keseluruhan masih belum optimal

Selain motivasi kerja, kepemimpinan juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin yang berkualitas mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan, mengarahkan kegiatan bawahan, mengantisipasi perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, serta memperbaiki berbagai kelemahan yang ada. Pemimpin yang efektif juga sanggup membawa organisasi menuju tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang ditetapkan (Suhanta et al., 2022).

Mengingat pentingnya peran kepemimpinan terhadap kinerja, diperlukan pemimpin yang benar-benar mampu menjalankan fungsinya secara tepat, sehingga seluruh pihak dalam organisasi atau perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada kenyataannya, pemimpin memiliki pengaruh terhadap moral kerja, kinerja, loyalitas, keamanan, kualitas kehidupan kerja, serta tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan (Handoko, 2013).

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Agustinah, Naser, & Mulyono, 2020). Budaya organisasi dapat dipahami sebagai sistem nilai yang dimiliki oleh perusahaan dan diterapkan kepada seluruh karyawan (Dewi, Rahmawati, Khoirunnissa, & Fuadi, 2021). Budaya tersebut memengaruhi perilaku karyawan sehingga setiap tindakan mereka mencerminkan nilai-nilai organisasi. Jika budaya organisasi diterima dan dijalankan dengan baik oleh karyawan, hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka (Pratama, 2020; Amanda, Budiwibowo, & Amah, 2017).

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas. Pihak manajemen menilai karyawan berdasarkan hasil kerja masing-masing individu, yang tidak hanya terlihat dari output akhir, tetapi juga mencerminkan proses dan kemampuan yang digunakan untuk mencapainya.

Tujuan dari kinerja karyawan adalah memperbaiki sekaligus meningkatkan hasil kerja melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia. Veithzal Rivai (2014) menyebutkan bahwa tujuan kinerja meliputi hal-hal berikut:



1. Pimpinan membutuhkan sarana yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kompetensi dan keterampilan, membangun jenjang karier, serta mempererat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.
2. Mendorong peningkatan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Berfungsi sebagai wadah untuk menyampaikan keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan. Selain itu, menjadi salah satu instrumen untuk menjaga tingkat kinerja, misalnya dengan mengidentifikasi penurunan kinerja sebelum masalah tersebut berkembang menjadi serius.

Motivasi Kerja

Karyawan yang termotivasi dengan tepat akan memiliki kesadaran dan kemauan untuk bekerja lebih baik, sehingga mampu memberikan produktivitas kerja maksimal demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Noor (2013) menjelaskan bahwa manfaat utama motivasi adalah menumbuhkan semangat kerja sehingga kepuasan kerja meningkat. Bekerja dengan individu yang memiliki motivasi tinggi memberikan keuntungan, karena pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat, sesuai dengan standar dan waktu yang ditetapkan. Selain itu, motivasi yang kuat membuat seseorang merasa lebih senang dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga proses bekerja menjadi lebih menyenangkan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku yang bertujuan memengaruhi aktivitas anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama, yang dirancang agar memberikan manfaat bagi individu maupun organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor krusial dalam sebuah organisasi karena berperan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi berfungsi memberikan arahan, tujuan, serta manfaat bagi organisasi. Organisasi berhak memperoleh hasil dari tindakan yang dilakukan pemimpin melalui kepemimpinannya. Sebagai tokoh sentral, pemimpin menjadi pusat perhatian dan menerima harapan penuh dari seluruh pihak untuk memberikan hasil yang optimal. Menurut Timotius (2016), tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepastian arah dan tujuan: Seorang pemimpin memegang tanggung jawab utama dalam menentukan arah serta tujuan yang harus dicapai. Setiap keputusan yang diambil akan berpengaruh terhadap hasil, baik pada saat ini maupun di masa mendatang.
2. Kebanggaan: Bekerja di suatu tempat dengan pemimpin yang menerapkan kepemimpinan secara efektif menjadi kebanggaan tersendiri bagi para bawahan, meskipun ada pihak yang mengkritik atau tidak menyukai. Keberhasilan kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh ketepatan waktu dan situasi. Pada akhirnya, keberhasilan tersebut bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menerapkannya
3. Kepercayaan: Kepemimpinan sebaiknya mampu menumbuhkan keyakinan dari semua pihak bahwa tindakan yang dilakukan pemimpin adalah tepat. Keyakinan ini akan muncul apabila pemimpin mampu menunjukkan hasil kerja yang nyata dan dapat dirasakan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi ciri pembeda dengan organisasi lain. Makna bersama tersebut diwujudkan dalam bentuk karakteristik utama yang dijunjung tinggi oleh setiap anggotanya. Pandangan ini sejalan dengan pendapat para ahli berikut. Stoner, dalam Paramita et al. (2020), menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi mencakup seperangkat wawasan penting yang meliputi norma, nilai, sikap, dan keyakinan.

Budaya organisasi berarti nilai-nilai, sikap, dan keyakinan yang tercermin dalam misi, tujuan, serta praktik-praktik organisasi (Mukminin et al., 2019). Di sisi lain, Pangestu & Wahjudi (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sumber kekuatan sekaligus inspirasi bagi organisasi, sebab menjadi aspek penting dalam proses internalisasi nilai-nilai baru, penyelesaian konflik budaya, serta pemeliharaan budaya yang telah ada.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar mengenai pola pikir, perasaan, dan perilaku yang dianut pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Oleh karena itu, budaya organisasi yang diterapkan perusahaan sebaiknya dibangun secara positif, karena kualitas budaya tersebut berhubungan erat dengan keberhasilan pencapaian tujuan. Semakin baik budaya organisasi suatu perusahaan, semakin besar pula dampak positifnya terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Seorang pemimpin perlu menekankan kepada karyawan mengenai pentingnya tujuan dari setiap pekerjaan, sehingga mampu menumbuhkan minat dalam menjalankan tugas. Apabila minat tersebut telah berkembang, karyawan akan terdorong untuk mengambil keputusan dan bertindak guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini pada akhirnya membuat karyawan bekerja dengan motivasi tinggi serta merasakan kepuasan atas hasil yang diperoleh (Mangkunegara, 2014).

Pemberian motivasi yang sesuai dapat mendorong pegawai bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Pegawai menyadari bahwa keberhasilan organisasi dalam meraih tujuan dan sasaran juga sejalan dengan kepentingan pribadi setiap anggota. Tingginya motivasi akan melahirkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab, sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan berperan sebagai penggerak utama seluruh sumber daya dalam organisasi. Keberlangsungan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan; semakin baik kualitas seorang pemimpin, semakin tinggi pula disiplin karyawan. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan memengaruhi orang lain untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut mampu memberikan teladan yang dapat dijadikan panutan oleh bawahannya (Handoko, 2013).

Penerapan pola kepemimpinan yang tepat, khususnya melalui peran sebagai *inspirational motivation* yang mampu membangun visi dan menyosialisasikannya kepada karyawan, serta didukung sifat-sifat kepemimpinan seperti integritas, inovasi, manajemen kesan, perhatian individu, stimulasi intelektual, dan kepercayaan, dapat mendorong motivasi kerja yang kuat. Motivasi tersebut, baik yang bersumber dari hubungan sosial maupun faktor fisik dalam organisasi, secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin efektif penerapan kepemimpinan transformasional dan semakin tinggi motivasi kerja, semakin optimal pula kinerja karyawan (Muiza, 2014).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Budaya tersebut terbentuk melalui proses yang panjang, dipengaruhi oleh budaya internal, eksternal, maupun budaya yang lebih luas. Keberadaan budaya organisasi memiliki peranan besar terhadap kinerja pegawai, terutama dalam proses reformasi yang terkait dengan kepercayaan, nilai, dan sikap yang tumbuh serta dikembangkan di lingkungan birokrasi (Paramita et al., 2020). Budaya ini juga menjadi landasan bagi sistem serta aktivitas manajemen di setiap organisasi, yang mencakup keyakinan bersama, nilai yang dianut, norma perilaku, serta asumsi yang diterima secara implisit maupun diwujudkan secara eksplisit di seluruh tingkatan organisasi.

Unsur-unsur tersebut menjadi landasan dalam mengarahkan perilaku Budaya organisasi berperan dalam membentuk pola pikir, kerja sama, dan interaksi karyawan dengan lingkungan sekitarnya. Jika budaya organisasi positif, kinerja karyawan akan meningkat dan hal ini mendukung tercapainya kesuksesan perusahaan

Kinerja karyawan berperan penting dalam menentukan kemajuan perusahaan, karena menjadi salah satu faktor utama bagi organisasi dalam mencapai tujuannya (Fachrezei & Khair, 2020). Karyawan dengan kinerja tinggi akan memberikan dampak positif dan keuntungan bagi perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menimbulkan kesulitan dan kerugian bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kartikaningdyah & Utami, 2017).

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai di PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 98 pegawai tetap sebagai responden. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner, sedangkan teknik analisis yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data terhadap 98 responden pegawai PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, diketahui bahwa ketiga variabel—motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi—berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiganya memberikan pengaruh yang signifikan berdasarkan hasil uji F. Secara parsial, masing-masing variabel juga berpengaruh signifikan, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang paling dominan.

Teknik Analisis data

Tabel 2 Uji Validitas

	X1	X2	X3	Y
Y1	.641	.522	.547	.620
Y2	.614	.591	.483	.436
Y3	.523	.524	.481	.618
Y4	.423	.412	-	.524
Y5	.511	.378	-	.570
Y6	.442	.432	-	.562

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan valid, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, seluruh item pada variabel X₁, X₂, X₃, dan Y dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi	103.26	88.307	.823
Kepemimpinan	64.12	35.564	.744
Budaya Organisasi	83.29	54.459	.723
Kinerja Pegawai	72.79	47.397	.747

Hasil Olah data tahun 2025

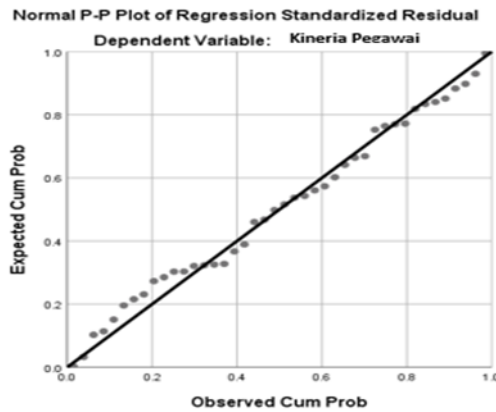
Berdasarkan hasil *uji Item-Total Statistics*, seluruh indikator yang membentuk variabel penelitian (motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai) memiliki korelasi yang kuat dengan skor total variabel, yaitu lebih dari 0,60. Nilai reliabilitas (**Cronbach's Alpha**) juga menunjukkan angka yang tinggi, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88381674
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.041
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

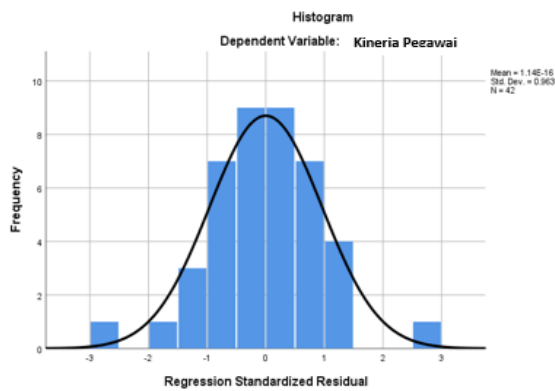
Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Gambar 1



Uji normalitas menggunakan **PP-Plot** menunjukkan bahwa distribusi data cenderung seimbang, ditandai dengan bentuk histogram yang simetris di sekitar titik tengah, serta titik-titik pada grafik PP-Plot yang berada di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 2 Hasil Histogram Uji Normalitas



Uji normalitas menggunakan **histogram** menunjukkan bahwa distribusi data membentuk kurva menyerupai lonceng (bell-shaped curve) dan terpusat di tengah. Bentuk ini sesuai dengan kriteria distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolenaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.556	1.579
	Kepemimpinan	.397	2.571
	Budaya Organisasi	.604	1.577

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Hasil Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah metode analisis regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 6

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.647	.756
	Motivasi	.249	.179
	Kepemimpinan	.542	.027
	Budaya Organisasi	.215	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Konstanta $\alpha = 3.647$
Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai konstanta $\alpha = 3,647$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen, yaitu motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi, memiliki nilai **0 (nol)**, maka nilai kinerja pegawai diprediksi sebesar **3,647 satuan**.
- Konstanta $\beta_1 = 0,249$
Berdasarkan nilai koefisien regresi, apabila terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar **1 satuan**, maka kinerja pegawai diprediksi akan meningkat sebesar **0,249 satuan**, dengan asumsi variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berada pada kondisi konstan.
- Konstanta $\beta_2 = 0,542$
Berdasarkan nilai koefisien regresi, apabila terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar **1 satuan**, maka kinerja pegawai diprediksi akan meningkat sebesar **0,542 satuan**, dengan asumsi motivasi dan budaya organisasi berada pada kondisi konstan.
- Konstanta $\beta_3 = 0,215$
Berdasarkan nilai koefisien regresi, apabila budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai diprediksi akan meningkat sebesar 0,215 satuan, dengan asumsi variabel motivasi dan kepemimpinan tetap konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	811.624	270.541	531.721	.000 ^a
	Residual	33.275	.391		
	Total	844.899			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai **Fhitung** sebesar 531,721, yang lebih besar dari **Ftabel** 3,094 ($n - k - 1$ pada $k = 98 - 4 - 1 = 93$). Hal ini menunjukkan bahwa **Ha diterima** dan **Ho ditolak**. Dengan demikian, motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

Table 8 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
1	(Constant)	2.179	.032
	Motivasi	1.410	.002
	Kepemimpinan	9.214	.000
	Budaya Organisasi	3.519	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak. Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas, yaitu motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi, berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Nilai *t* hitung untuk variabel motivasi sebesar 1,410 lebih besar dari *t* tabel 1,661 ($n - k = 98 - 4 = 95$, pada $\alpha = 0,05$) dan memiliki nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, **Ha** diterima dan **Ho** ditolak, yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
Nilai *t* hitung kepemimpinan sebesar 9,214 lebih besar dari *t* tabel 1,661 ($n - k = 98 - 4 = 95$, pada $\alpha = 0,05$) dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, **Ha** diterima dan **Ho** ditolak, sehingga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Nilai *t* hitung budaya organisasi sebesar 3,519 lebih besar dari *t* tabel 1,661 ($n - k = 98 - 4 = 95$, pada $\alpha = 0,05$) dan memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, **Ha** diterima dan **Ho** ditolak, sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi dipakai untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan perbedaan atau variasi berkontribusi dalam menjelaskan variasi variabel dependen.pada variabel dependen. Nilainya berada di antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 rendah, maka variabel independen hanya sedikit .

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.861	.792	.626

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai **R** sebesar 0,887, yang berarti hubungan antara variabel independen dan dependen tergolong sangat kuat. Nilai **R Square** sebesar 0,861 menunjukkan bahwa 86,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Sementara itu, nilai **Adjusted R Square** sebesar 0,792 (79,2%) mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kontribusi ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 79,2%. Adapun sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor lingkungan kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja, yang dapat menjadi fokus penelitian selanjutnya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan merupakan bagian akhir karya tulis ilmiah yang diperoleh dari sari pati bagian hasil dan pembahasan (analisis) tentang fenomena yang sedang diteliti. Isi kesimpulan bukan menulis ulang bagian hasil dan pembahasan atau juga bukan meringkas, melainkan penyampaian secara singkat jawaban atas tujuan atau pertanyaan penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Kesimpulan harus ditulis dalam bentuk kalimat utuh, jelas, dan ringkas. Kesimpulan khusus berasal dari analisis, sedangkan kesimpulan umum adalah hasil generalisasi atau keterkaitan dengan fenomena serupa di wilayah lain yang diacu dari publikasi terdahulu. Di dalam hal ini, segitiga konsistensi mencakup masalah, tujuan, kesimpulan harus diperhatikan sebagai upaya *check* dan *recheck* saat menulis sebuah kesimpulan.

Saran

1. Disarankan kepada manajemen PT Pelindo Multi Terminal untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Langkah yang dapat dilakukan antara lain memberikan penghargaan yang adil dan terukur atas pencapaian kinerja, baik dalam bentuk material maupun non-material. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan dan promosi jabatan yang transparan, sehingga pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki harapan untuk berkembang di lingkungan kerja.
2. Disarankan kepada pimpinan PT Pelindo Multi Terminal untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan partisipatif. Pemimpin diharapkan menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan etika kerja, karena perilaku pimpinan berpengaruh langsung terhadap semangat dan produktivitas pegawai. Hubungan kerja yang harmonis dapat dibangun melalui pendekatan humanis namun tetap tegas dalam pengambilan keputusan. Selain itu, keterampilan mendengarkan aspirasi, memberikan umpan balik yang membangun, serta mengapresiasi kontribusi pegawai akan menciptakan iklim kerja positif. Pelatihan kepemimpinan secara berkala juga disarankan untuk meningkatkan kualitas manajerial di lingkungan perusahaan.
3. Disarankan agar manajemen terus memperkuat budaya organisasi yang positif, yang menjunjung tinggi integritas, profesionalisme, kerja sama tim, dan orientasi pada hasil. Nilai-nilai ini perlu dijadikan pedoman dalam setiap aktivitas kerja serta ditanamkan secara konsisten melalui sosialisasi, pelatihan, dan teladan dari pimpinan. Perusahaan juga perlu membangun sistem yang mendukung budaya kerja sehat, seperti komunikasi terbuka, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta penghargaan terhadap inovasi dan inisiatif pegawai. Dengan budaya organisasi yang kuat dan positif, pegawai akan merasa lebih terlibat, memiliki rasa tanggung jawab tinggi, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Davis, Keith, J. W., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Rajawali Perss.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasajo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. UBY Press.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Oktarina, F., Marnis, & Suarman. (2019). The Effect of Organizational Culture and Competence on Motivation and Performance in The HR Department of PT. Chevron Pacific Indonesia Pekanbaru Riau. *Procuratio*, 7(1), 98–113.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumanti, M. A. (2005). *Dasar – dasar Public Relations Teori dan Praktik*. PT. Grasindo.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Servieces.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Holistica.

- hoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. UGM.
- Timotius, D. (2016). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Astika, I. B. P., & Yasa, G. W. (2018). Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Kompetensi Pejabat Penatausahaan Keuangan dan SPI Pada Kualitas Laporan Keuangan Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1), 301–325.
- Fachrezei, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se Kecamatan Sukawati Gianayar. *E-Jurnal Udayana*, 7(1), 1107–1134.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 298–310.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jatilaksono, R. S., & Indartono, S. (2016). The Impact of Work Discipline and Organizational Culture Toward Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(6), 588–603.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Pangestu, T. T., & Wahjuadi, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di PT Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 200–216. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V11/20192677>
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(March), 3.
- Putro, W. A. S. (2017). Karakteristik Budaya Organisasi Pada Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Pamane Talino Di Kabupaten Landak. *Jurnal Pedagogik Olahraga*, 03(1), 62–73.
- Saputra, D. W. N., Kurniawan, I. S., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Person-Job Fit, dan Person-Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah, Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 8(1), 1–14.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MMW di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 425–437.
- Rahmansyah, Andrean, Teguh Wahyono, and Sri Rahayu. "Analisis Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen & Budaya* 4.2 (2024).
- Widjayah, Andrry, and Teguh Wahyono. "Analisis Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kartika Cemerlang Sejati." *Jurnal Ekonomi, Akutansi dan Manajemen Nusantara* 3.1 (2024): 8-16