

Determinasi Kinerja Karyawan PT. Pelindo Lhokseumawe melalui Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja

Dian Adelina^{1*}

¹Universitas Malikussaleh

E-mail: dian.210410132@mhs.unimal.ac.id

Faisal Matriadi²

²Universitas Malikussaleh

E-mail: fmatriadi@unimal.ac.id

Nur Faliza³

³Universitas Malikussaleh

E-mail: nurfaliza@unimal.ac.id

Azhar Azhar⁴

⁴Universitas Malikussaleh

E-mail: azhar@unimal.ac.id

Received: 22-07-2025

Revised : 07-01-2026; 14-01-2026

Accepted : 19-01-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Lhokseumawe. Penelitian ini didasari oleh pentingnya kinerja karyawan dalam menunjang keberhasilan perusahaan, di mana ditemukan beberapa permasalahan seperti tekanan kerja tinggi, kurangnya pelatihan, serta motivasi yang rendah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan sensus terhadap seluruh populasi karyawan sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Program For Product and Service Solution (SPSS)*. Dimana semua variabel tersebut akan menggunakan skala *likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri tidak memengaruhi kinerja secara signifikan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dari ketiga variabel tersebut hanya efikasi diri yang tidak memengaruhi kinerja secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan kepada pihak manajemen untuk meningkatkan efikasi diri karyawan, perusahaan dapat menyediakan program coaching, mentoring, dan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai efisiensi kerja yang optimal.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership style, self-efficacy, and work motivation on employee performance at PT PELINDO Lhokseumawe. This research is based on the importance of employee performance in supporting the success of the company, where several problems were found such as high work pressure, lack of training, and low motivation. The method used in this research is quantitative with a census approach to the entire employee population of 53 people. The data collection technique used a questionnaire, and data analysis was carried out through multiple linear regression using the help of Statistical Program For Product and Service Solution (SPSS) software. The results showed that transformational leadership style had a positive and significant effect on employee performance. Self-efficacy does not significantly affect performance. Work motivation has a positive and significant effect. Of the three variables, only self-efficacy does not significantly affect performance on improving employee performance. This study recommends that management to increase employee self-efficacy, companies can provide coaching programs, mentoring, and opportunities for employees to be involved in decision making. Thus, the company can achieve optimal work efficiency.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Self-Efficacy, Work Motivation, Human Resource Management*

Pendahuluan

Kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh oleh individu berdasarkan jumlah dan mutu yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diterima. Kinerja pada dasarnya merujuk pada tindakan atau ketidakadaan tindakan yang diambil oleh seorang karyawan dalam meningkatkan pekerjaannya (Lestari & Afifah, 2020). Karyawan adalah sumber daya yang sangat berharga untuk perkembangan setiap perusahaan, karena mereka menyimpan kemampuan, semangat. Dan inovasi yang diperlukan untuk mencapai potensi maksimal. Untuk menemukan tenaga kerja yang produktif sangat bergantung pada keterampilan, dorongan, dan bantuan individu (Effendy & Fitria, 2020). Pada era globalisasi sekarang ini, banyak perusahaan yang diharuskan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena adanya persaingan yang sangat ketat di Indonesia. Isu mengenai sumber daya manusia menjadi hal yang sangat krusial bagi perusahaan untuk dapat bertahan. Perusahaan perlu untuk merekrut, mengembangkan, dan menjaga SDM yang berkualitas. Jika terdapat SDM yang handal maka kinerja yang dihasilkannya akan berdampak positif terhadap kemajuan perusahaan, sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan buruk, maka hal itu akan menghalangi perkembangan perusahaan (Abdullah, 2021).

Masing-masing pemimpin pasti mempunyai bermacam kriteria kepribadian yang bisa menunjang upayanya untuk mewujudkan hubungan suatu individu yang efektif dengan anggota organisasi lainnya. Menurut Khan et al., (2020) kinerja karyawan memiliki hubungan yang optimis dan berpengaruh dengan kepemimpinan transformasional. Menurut A, Khanh et al., (2024) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kunci Sukses ataupun gagal dalam satu organisasi dipengaruhi oleh banyak aspek, yang menjadi salah satu aspek yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan didalam organisasi

itu. Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses jika pemimpin itu dapat menjadi *creator* serta pendorong untuk bawahannya dengan upaya menciptakan situasi beserta budaya bekerja serta bisa menumbuhkan kembangkan kinerja karyawan.

Efikasi diri merupakan elemen yang penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan tingkat efikasi diri yang tinggi, seorang karyawan akan percaya pada kemampuan dirinya, dan setiap hambatan yang ditemui dalam pekerjaan dianggap sebagai tantangan yang harus dilalui dengan keyakinan dan rasa percaya diri. Di sisi lain, karyawan yang memiliki efikasi diri rendah cenderung menghindari situasi yang sulit dan kurang berminat mengerjakan tugas yang menantang, yang pada gelirannya menghambat kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurdin *et al* (2024) yang menyatakan bahwa secara persial terdapat kolerasi positif yang signifikan antara efikasi diri dan kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Cabang Bandung. Penelitian yang dilakukan oleh Desiana (2019) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian menurut Lai *et al.*, (2020) menyatakan terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Namun, Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali & Wardoyo, (2021) serta penelitian Setiadi, (2020) yang menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian (*research gap*) efikasi diri dan kinerja ini menjadi topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Motivasi Kerja dorongan atau semangat yang membuat seseorang berusaha untuk mencapai tujuan untuk menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja. Sebaliknya, kurangnya dorongan kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan kurang merasa puas dengan motivasi yang diberikan dan fasilitas pendukung seperti ruangan tempat beristirahat juga peralatan kerja yang kurang memadai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu oleh Afrili, (2023) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Kinerja berkaitan dengan motivasi, dimana motivasi adalah suatu ide yang kita gunakan untuk menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan tindakan serta untuk memahami variasi dalam tingkat semangat bertindak, dimana tindakan yang lebih penuh semangat merupakan hasil dari motivasi yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena perkembangan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada tenaga kerja yang ada. Jika perfoma meningkat maka peluang untuk mencapai tujuan perusahaan semakin besar. Kinerja karyawan akan terwujud apabila karyawan merasa nyaman dan terdorong untuk bekerja. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian dalam sebuah pekerjaan baik itu secara individu, kelompok, maupun organisasi/perusahaan (Jumady & Fajriah, 2020). Menurut Bintoro *et al.*, (2019) kinerja merupakan hasil yang dimanfaatkan oleh berbagai organisasi untuk memperbaiki pelaksanaan tugas-tugas individu karyawan dengan dinilai partisipasi pegawai terhadap organisasi untuk periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Prasetyo & Riniwati, (2016) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah ide atau hasil dalam meraih sasaran yang dia lakukan. Menurut Husain & Santoso, (2022) kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berhasil atau tidak karyawan tergantung pada apa yang telah diusahakan selama pada masa proses tugas itu berlangsung.

Gaya kepemimpinan menurut Rifa *et al.* (2019) adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh positif kepada orang lain, atau kemampuan untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Masturi *et al.* (2021) Meilustrasikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana seseorang yang mengubah orang lain atau upaya meraih sasaran tertentu. Kepemimpinan transformasional merupakan proses memengaruhi orang didalam suatu organisasi agar mereka bisa melaksanakan tugas dengan efektif demi mencapai tujuan tersebut. Pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan perubahan dalam diri para anggota tim dan di level organisasi secara keseluruhan (Oktavianti *et al.* 2022). Gaya kepemimpinan sendiri tujuannya mengubah pola pikir karyawan untuk menjadi lebih baik yang mengindikasikan kepentingan individual harus dikesampingkan dahulu, hal tersebut dinamakan dengan gaya kepemimpinan transformasional (Lestari & Suryani, 2018).

Efikasi diri dapat diartikan sebagai suatu bentuk kepercayaan diri dan keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Efikasi diri menurut Benny *et al.*, (2021) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka sendiri untuk menghadapi situasi sulit, serta mengelola dan mengatasi tekanan dalam kehidupan sehari-hari. Efikasi diri yaitu Kemampuan seseorang dibentuk oleh pengalaman yang telah dilalui, yang berfungsi sebagai pembelajaran. Dengan demikian, individu tersebut menjadi lebih percaya diri dalam melakukan atau menyelesaikan berbagai hal berdasarkan pengalaman yang telah mereka alami (Podungge *et al.*, 2023). Menurut Mawaddah, (2021) Efikasi diri yaitu keyakinan yang dimiliki individu mengenai kemampuannya untuk mencapai hal yang diinginkan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan. Sejalan dengan penelitian Pratiwi *et al.*,. (2022) Efikasi diri adalah kepercayaan yang dimiliki seseorang untuk mampu menyelesaikan pekerjaan atau menghadapi tantangan dengan cara sendiri.

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal atau kekuatan pendorong yang mendorong seseorang untuk bertindak, berusaha dan mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan atau karier (Fatah Zainul, 2024). Motivasi secara umum yaitu sesuatu hal yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat yang ada di dalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Jannah *et al.*, 2023). Motivasi juga merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang adalah kebutuhan, hasrat, dan niat yang membuat individu berusaha secara fisik dan mental untuk meraih targer yang diinginkan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Menurut Em Yusuf Iis & Yanita, (2021) motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat mempengaruhi operasional perusahaan dalam meningkatkan efisiensi kerja. Peningkatan motivasi pada karyawan berubah menjadi proses pencapaian tujuan manajemen sumber daya manusia. Menurut Kasmir, (2018) menganggap bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong dan mendukung tindakan manusia agar bersedia berusaha dengan semangat untuk mencapai hasil terbaik. Menurut Sinungan, (2018) motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan maupun gerakan sehingga mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh

karena itu, penelitian ini tidak hanya berfokus pada efikasi diri, tetapi berupaya mengintegrasikan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dalam satu model penelitian untuk menjelaskan kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel secara empiris dan terukur. Penelitian ini berlokasi pada PT. PELINDO Lhokseumawe yang beralamat di Jalan Pelabuhan Umum, Tambon Baroh, Kecamatan Dewantara, Kabupaten Aceh Utara, Provinsi Aceh, dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki karakteristik organisasi yang relevan dengan variabel penelitian serta dinamika operasional yang menuntut kinerja sumber daya manusia yang adaptif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT. PELINDO Lhokseumawe, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 53 responden yang ditentukan melalui teknik probability sampling. Pemilihan teknik probability sampling didasarkan pada prinsip bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden, sehingga mampu meminimalkan bias pemilihan sampel dan meningkatkan representativitas data terhadap kondisi populasi secara keseluruhan. Jumlah sampel tersebut dinilai memadai untuk analisis regresi linier berganda karena telah memenuhi persyaratan minimum ukuran sampel dalam penelitian kuantitatif inferensial.

Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden secara sistematis dan kuantitatif terhadap variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) sebagaimana direkomendasikan oleh Sugiyono (2016). Evaluasi model penelitian dilakukan secara komprehensif yang meliputi uji instrumen data melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi pengukuran, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi, serta pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi (R^2) untuk menilai kekuatan dan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model
1	0,672 ^a	0,452	0,419	2,182	1

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted r-square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,419 atau sebesar 41,9%. Sedangkan sisanya sebesar 58,1%. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. PELINDO Lhokseumawe memiliki korelasi

yang kuat dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan motivasi kerja.

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
1. Regression	192,639	3	64,213	13,483	0,000
Residual	233,361	49	4,762		
Total	426,000	52			

Berdasarkan hasil statistik uji F pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai probabilitas nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,483 atau lebih besar dari 2,79 ($13,483 > 2,79$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,546	3,254		0,782	0,438
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,488	0,141	0,445	3,455	0,001
Efikasi diri	0,023	0,215	0,016	0,105	0,917
Motivasi Kerja	0,396	0,172	0,327	2,301	0,026

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,455 atau lebih besar dari nilai T_{tabel} yaitu 2,009 ($3,455 > 2,009$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **(H1 Diterima)**.
2. Variabel Efikasi Diri (X2) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,917 atau lebih besar dari 0,05 ($0,917 > 0,05$) dan memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 0,105 atau lebih kecil dari nilai T_{tabel} yaitu 2,009 ($0,105 < 2,009$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Efikasi Diri (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **(H2 Ditolak)**.
3. Variabel Efikasi Diri (X3) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,026 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,026 < 0,05$) dan memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,301 atau lebih besar dari nilai T_{tabel} yaitu 2,009 ($2,301 > 2,009$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **(H3 Diterima)**.

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,547	3,254		0,782	0,438
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,488	.0,141	0,445	3,455	0,001
Efikasi Diri	0,023	0,215	0,016	0,105	0,917
Motivasi Kerja	0,396	0,172	0,327	2,301	0,026

1. Nilai koefisien regresi variable gaya kepemimpinan transformasional (X1) senilai 0,448 menunjukkan hubungan positif artinya setiap kenaikan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada PT. PELINDO Lhokseumawe.
2. Nilai koefisien regresi variable efikasi diri (X2) senilai 0,023 menunjukkan hubungan positif artinya setiap kenaikan efikasi diri dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada PT. PELINDO Lhokseumawe
3. Nilai koefisien regresi variable motivasi kerja (X3) senilai 0,396 menunjukkan hubungan positif artinya setiap kenaikan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada PT. PELINDO Lhokseumawe.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara persial maka diketahui variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,455 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% adalah 2.009 maka dapat di simpulkan bahwa secara persial variabel *gaya kepemimpinan transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Silaban & Siregar (2023), Burhanudin & Kurniawan (2020), Top *et al.* (2020). Yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara persial maka diketahui variabel efikasi diri (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,105 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% adalah 2.009 maka dapat di simpulkan bahwa secara persial variabel efikasi diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Ali & Wardoyo, (2021), Setiadi, (2020). Menemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara persial maka di ketahui variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,301 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,009 maka dapat di simpulkan bahwa secara persial variabel efikasi diri berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Meitry Afrillia (2023). Menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Lhokseumawe, yang mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim secara berkelanjutan. Temuan ini memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dengan memperkuat bukti empiris mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional pada konteks organisasi pelabuhan yang memiliki karakteristik kerja berbasis operasional, keselamatan, dan koordinasi lintas fungsi. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan menjadi faktor strategis dalam mendorong pencapaian kinerja organisasi.

Di sisi lain, efikasi diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Lhokseumawe, yang menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya belum tentu secara langsung tercermin dalam peningkatan kinerja. Hasil ini memperkaya diskursus akademik MSDM dengan menunjukkan bahwa peran faktor psikologis individual seperti efikasi diri dapat bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh sistem kerja serta struktur organisasi pelabuhan yang relatif formal dan prosedural. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor lain di luar keyakinan personal yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan, seperti sistem kerja, budaya organisasi, atau mekanisme pengawasan dan evaluasi kinerja.

Selanjutnya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Lhokseumawe, yang menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal, memiliki tanggung jawab yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugas, serta menampilkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Secara teoretis, temuan ini menegaskan kontribusi penelitian terhadap pengembangan model kinerja dalam kajian manajemen sumber daya manusia dengan menempatkan motivasi kerja sebagai mekanisme kunci yang menjembatani efektivitas kepemimpinan dan capaian kinerja karyawan di lingkungan organisasi pelabuhan. Temuan ini menegaskan pentingnya upaya manajerial dalam membangun dan memelihara motivasi kerja sebagai fondasi peningkatan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- ABDULLAH, M. U. H. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN PERSERO (ULP) SUNGGUHMINGA*. UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*, 1(1).
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry,

- Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 251–254.
- Bintoro, D. S., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor BEA Cukai Pasuruan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 203–218.
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo*.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264.
- Fatah Zainul, A. W. I. T. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. PLN UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) SITUBONDO*. 3(4), 758–772.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162–169. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>
- Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt bank aceh syariah cabang bireuen. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85–96.
- Jannah, S. K., Arief, M. Y., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Desa Bayeman, Desa Ketowan dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(3), 580–594.
- Jumady, E., & Fajriah, Y. (2020). Green Supply Chain Management: Mediasi Daya Saing Dan Kinerja Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 8(1).
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 40.
- Khanh-Van HaA, Anh-Tu NgunyenB, T.-T. N. N. (2024). *Exploring the Influence of Transformational Leadership on salesperson Job Perfomance: the Mediating Roles of Self-Efficacy and Creativity in Vietnamese Smes*. 1–18.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274–299.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93–110.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Mawaddah, H. (2021). Analisis efikasi diri pada mahasiswa psikologi unimal. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 2(2), 19–26.
- Nurdin, A., Ridlwan Muttaqin, & Gurawan Dayona. (2024). Pengaruh Self-efficacy, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2116–2127. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2540>
- Oktavianti, D., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satpol Pp Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(10), 2056–2067.
- Podungge, R., Bokingo, A. H., & Hilala, E. (2023). Peran Self Efficacy, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 224–232.
- Prasetyo, B. D., & Riniwati, H. (2016). Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries. *ECISOFiM (Economic and Social of Fisheries and Marine Journal)*, 4(1), 16–27.
- Pratiwi, W., Supratman, O., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh minat kerja dan kemampuan akademis terhadap kesiapan memasuki dunia kerja mahasiswa pendidikan teknik bangunan. *Jurnal Pendidikan Teknik Bangunan*, 2(2), 75–88.
- Rifa, M. N., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2019). The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 581–587.
- Setiadi, R. (2020). Pengaruh Self Efficacy dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Ksop Kelas II Patimban. *Jurnal Al-Amar (Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan)*, 1(1), 28–33.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia - JEAMI*, 2(01), 16–26. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Top, C., Abdullah, B. M. S., & Faraj, A. H. M. (2020). Transformational leadership impact on employees performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 49–59.