



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ANTAM TBK. UBPE PONGKOR

Tri Ayu Nabila¹, Nuryani Susana²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

triayunabila3398@gmail.com¹,

nuryanisusan@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor. Fenomena kinerja pegawai yang fluktuatif di tengah tuntutan produktivitas perusahaan, menjadi latar belakang pentingnya studi ini. Mengadopsi pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dari populasi pegawai PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan pegawai melalui kebijakan yang adil, serta menumbuhkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik agar kinerja optimal dapat tercapai. Studi ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor

Abstract

This research investigates the influence of organizational culture, job satisfaction, and work motivation on the employee performance of PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor. The fluctuating phenomenon of employee performance amidst corporate productivity demands serves as the crucial background for this study. Adopting a quantitative approach, this research utilizes a survey method with questionnaires as the data collection instrument from the population of employees at PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor. The collected data were subsequently analyzed using multiple linear regression to test the proposed hypotheses. The results indicate that organizational culture, job satisfaction, and work motivation, both simultaneously and partially, have a significant positive influence on employee performance. These findings affirm the importance of fostering a conducive work environment, enhancing employee satisfaction through fair policies, and cultivating intrinsic and extrinsic motivation to achieve optimal performance. This study is expected to provide practical contributions for PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor in formulating sustainable employee performance improvement strategies.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance, PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor.

(*) Corresponding Author : Tri Ayu Nabila, triayunabila3398@gmail.com¹

INTRODUCTION

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya (Dessler, 2023).

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka. Budaya yang positif dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, kepuasan kerja yang diperoleh dari kenyamanan dalam lingkungan kerja, penghargaan, serta hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, turut mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja yang kuat menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Tupti, 2020).

Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, meskipun sifatnya subjektif dan berbeda antara satu individu dengan lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kondisi atau lingkungan kerja, peraturan atau budaya organisasi, kompensasi yang memadai, efisiensi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Rahmadhani, 2022).

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Motivasi internal muncul dari passion, rasa tanggung jawab, kepuasan pribadi, serta keinginan untuk berkembang dan mencapai tujuan. Seseorang yang bekerja sesuai minatnya cenderung lebih berdedikasi dan memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan tugasnya.

Sementara itu, motivasi eksternal berasal dari faktor luar, seperti penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, insentif finansial, serta dorongan dari atasan atau rekan kerja. Kombinasi antara motivasi internal dan eksternal berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai, sehingga mereka dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila didukung oleh berbagai aspek, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor sebagai perusahaan pertambangan yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif, memerlukan kinerja pegawai yang tinggi untuk mencapai target produksi dan efisiensi operasional. PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor merupakan salah satu unit bisnis yang bergerak di sektor pertambangan emas dengan tantangan yang kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan yang muncul di perusahaan ini mencakup tingkat kepuasan kerja yang bervariasi di antara karyawan, adanya perbedaan dalam penerapan budaya organisasi, serta motivasi kerja yang belum merata di seluruh departemen.

Hal ini berpotensi memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT ANTAM Tbk. UBPE Pongkor, guna memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan.

METHODS

Penelitian ini menggunakan desain eksperimen kuantitatif untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor di Desa

Bantar Karet, Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, dari Maret hingga Agustus 2025. Populasi penelitian terdiri dari 233 pegawai, dan sampel sebanyak 70 orang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data penelitian bersumber dari data primer (kuesioner dan observasi) yang dikumpulkan langsung dari karyawan, serta data sekunder yang berasal dari laporan tahunan dan dokumen internal perusahaan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Analisis data akan dilakukan secara statistik menggunakan *Statistical Program for Special Science* (SPSS), mencakup uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, koefisien determinasi, dan uji t).

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No Butir soal	r hitung (Corrected Item-Total Correlation)	r tabel 5% (68)	Simpulan
1	0.819	0.2352	Valid
2	0.837	0.2352	Valid
3	0.832	0.2352	Valid
4	0.480	0.2352	Valid
5	0.849	0.2352	Valid
6	0.803	0.2352	Valid
7	0.831	0.2352	Valid
8	0.835	0.2352	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer (Nabila, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang tertera pada tabel 1, seluruh delapan butir pernyataan yang mengukur variabel Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) untuk setiap butir yang secara konsisten lebih besar dari nilai r table sebesar 0.2352 (untuk N=70 dengan tingkat signifikansi 5%). Validitas ini memastikan bahwa setiap butir pertanyaan mampu secara akurat dan konsisten mengukur aspek Budaya Organisasi yang dimaksud, sehingga data yang terkumpul dari variabel ini dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No Butir soal	r hitung (Corrected Item-Total Correlation)	r tabel 5% (68)	Simpulan
1	0.794	0.2352	Valid
2	0.903	0.2352	Valid
3	0.905	0.2352	Valid
4	0.881	0.2352	Valid
5	0.825	0.2352	Valid
6	0.810	0.2352	Valid

7	0.868	0.2352	Valid
8	0.826	0.2352	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer (Nabila, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa seluruh delapan butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah valid. Validitas ini terbukti dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) untuk setiap butir yang secara konsisten jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0.2352 (untuk N=70 dengan tingkat signifikansi 5%). Hasil ini menegaskan bahwa instrumen pengukur Kepuasan Kerja telah dirancang dengan baik dan setiap butir pertanyaan secara akurat merefleksikan dimensi yang ingin diukur, sehingga data yang dikumpulkan dapat diandalkan untuk analisis berikutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No Butir soal	r hitung (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	r tabel 5% (68)	Simpulan
1	0.861	0.2352	Valid
2	0.800	0.2352	Valid
3	0.659	0.2352	Valid
4	0.835	0.2352	Valid
5	0.881	0.2352	Valid
6	0.839	0.2352	Valid
7	0.708	0.2352	Valid
8	0.823	0.2352	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer (Nabila, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel 3 di atas, seluruh butir pernyataan yang tersisa (butir nomor 1 hingga 8) juga menunjukkan validitas yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) untuk setiap butir tersebut secara konsisten melampaui nilai r tabel yaitu 0.2352 (untuk N=70 dengan tingkat signifikansi 5%). Kondisi ini menegaskan bahwa semua item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid dan relevan dalam mengukur konstruk yang dituju, sehingga menjamin kualitas data untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No Butir soal	r hitung (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	r tabel 5% (68)	Simpulan
1	0.880	0.2352	Valid
2	0.888	0.2352	Valid
3	0.802	0.2352	Valid
4	0.884	0.2352	Valid
5	0.871	0.2352	Valid
6	0.868	0.2352	Valid
7	0.804	0.2352	Valid
8	0.882	0.2352	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer (Nabila, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang tercantum pada tabel 4, seluruh delapan butir pernyataan yang membentuk variabel Kinerja Pegawai juga terbukti valid. Hal ini didasarkan pada temuan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) untuk setiap butir secara konsisten lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0.2352 (untuk N=70 dengan tingkat signifikansi 5%). Validitas yang teruji ini menegaskan bahwa semua item kuesioner yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai memiliki akurasi dan relevansi yang tinggi, sehingga menjamin kualitas data yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Special Science* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Alpha Cronbach* yang tertera pada tabel *Reability Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai *Alpha Cronbach* tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya (Yulius Tiranda, 2023).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's α	Simpulan	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.935	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Kepuasan Kerja	0.959	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Motivasi Kerja	0.943	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja Pegawai	0.964	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber: Pengolahan Data Primer (Nabila, 2026)

Hasil uji reliabilitas mengkonfirmasi bahwa instrumen penelitian menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Dengan nilai Cronbach's Alpha yang melampaui batas minimum 0.6 pada semua butir pertanyaan, dapat disimpulkan bahwa kuesioner ini andal dan data yang dikumpulkan melalui penggunaannya bersifat dapat dipercaya untuk analisis statistik selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini akan digunakan *Statistical Program for Special Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *Kolmogorov-Smirnov Tes*. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov Tes* dan histogram. Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri.

Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov yaitu (1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal dan (2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

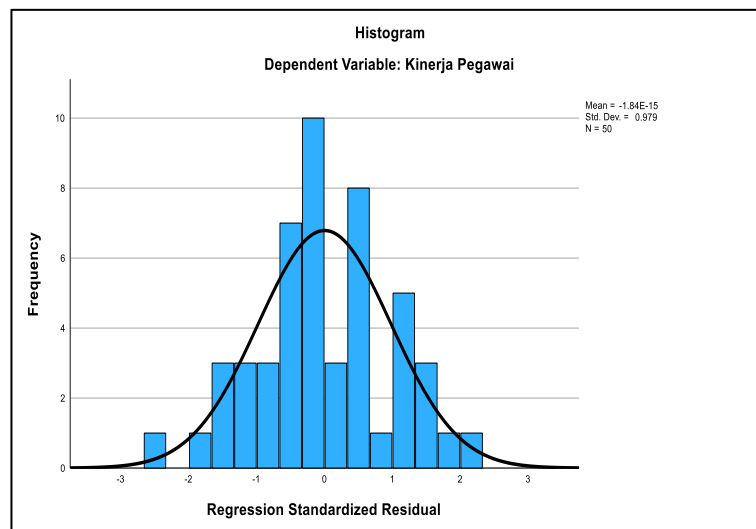
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75148342
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.062
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan tabel 6 yang menampilkan hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk *Unstandardized Residual*, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0.200. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05 ($\alpha=0.05$), secara statistik formal, data residual menunjukkan

indikasi berdistribusi normal.

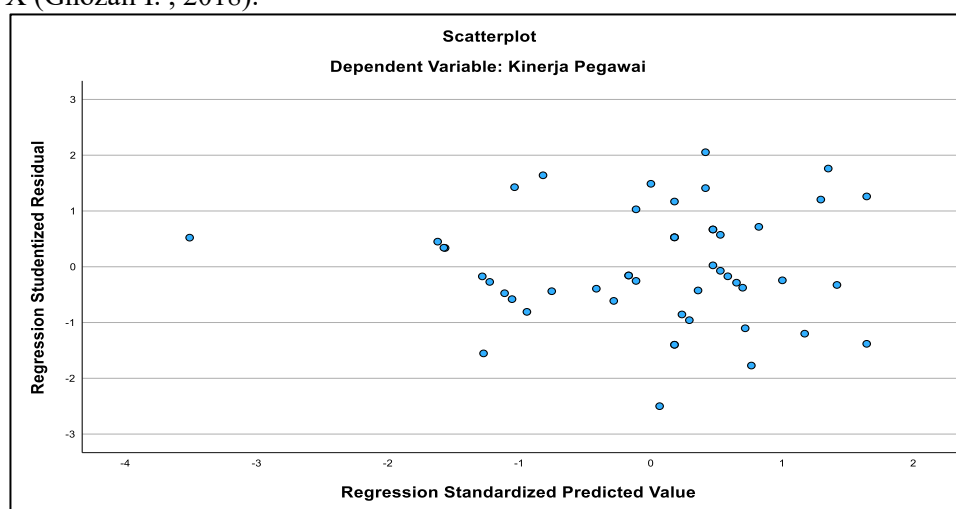


Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan penelaahan pada Gambar 1, yaitu Histogram Uji Normalitas, menunjukkan visualisasi distribusi residual. Meskipun kurva berbentuk lonceng (bell-shaped) tidak sepenuhnya sempurna, sebagian besar batang histogram terkonsentrasi di sekitar nilai nol dan mengikuti pola kurva normal. Bentuk histogram ini, dikombinasikan dengan ukuran sampel yang memadai ($N=70$), memberikan indikasi bahwa penyimpangan dari normalitas yang terdeteksi secara statistik mungkin tidak terlalu signifikan dalam memengaruhi keandalan hasil uji parametrik. Dengan demikian, asumsi normalitas secara praktis masih dapat diterima untuk tujuan inferensi dalam penelitian ini berdasarkan prinsip Teorema Limit Pusat.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun di kiri angka nol sumbu X (Ghozali I., 2018).



Gambar 2. Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 yang menyajikan *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas, dapat diamati bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti kerucut, melebar kemudian menyempit, atau sebaliknya. Sebaran titik-titik data terlihat merata di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y (*Regression Standardized Predicted Value*). Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians residual adalah konstan atau homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dan hasil estimasinya dapat dipercaya.

3. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF yang terdapat pada tabel *Coefficients* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance < 0,1 atau VIF > 5 (Ghozali I. , 2018).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics			
	Tolerance		Vif	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
Budaya Organisasi	0.247	> 0,1	4.056	< 10
Kepuasan Kerja	0.111	> 0,1	8.985	< 10
Motivasi Kerja	0.114	> 0,1	8.804	< 10

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen kurang dari angka 10, yaitu Budaya Organisasi (4.056), Kepuasan Kerja (8.985), dan Motivasi Kerja (8.804). Meskipun nilai tolerance sebagian besar masih di atas 0.10, namun tingginya nilai VIF menunjukkan bahwa model ini mengandung gejala multikolinearitas. Oleh karena itu, perlu dilakukan langkah penanganan seperti mengeliminasi variabel atau menggunakan teknik alternatif seperti regresi ridge.

Uji Hipotesis

1. Persamaan Regresi

Tabel 8. Hasil Persamaan Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.904	1.956		6.088	.000		
	Budaya Organisasi	.392	.112	.444	3.487	.001	.247	4.056
	Kepuasan Kerja	.408	.163	.473	2.499	.015	.111	8.985
	Motivasi Kerja	.687	.170	.759	4.047	.000	.114	8.804

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi:
 $Y = 11,904 + 0,392X_1 + 0,408X_2 + 0,687X_3$, di mana Y merupakan variabel kinerja pegawai, X_1 adalah budaya organisasi, X_2 adalah kepuasan kerja, dan X_3 adalah motivasi kerja.

- Nilai konstanta sebesar 11,904 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar kinerja pegawai adalah sebesar 11,904.

- b. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,392 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,392 satuan, dan pengaruh ini signifikan secara statistik karena nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.
- c. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,408 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,408 satuan, dan pengaruh ini juga signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya sebesar 0,015 ($< 0,05$).
- d. Adapun koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,687 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,687 satuan, dan pengaruh ini signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya sebesar 0,000 ($< 0,05$).

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau Uji Simultan memiliki tujuan untuk menganalisis seberapa besar efek yang ditimbulkan oleh semua variabel bebas, dalam hal ini budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap variabel terikatnya. Artinya, dalam uji ini, peneliti akan mengevaluasi seberapa pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tanpa memisahkan kedua variabel bebas tersebut. Hasil dari Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Anova yang ada di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji F Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1458.210	3	486.070	61.413	.000 ^b
	Residual	522.376	66	7.915		
	Total	1980.586	69			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya, Kepuasan						

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 61.413 yang jauh di atas F tabel sebesar 2.742 dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara simultan. Dengan kata lain, variable Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah variabel yang tidak bergantung terbukti mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor, untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel *Model Summary*. Tabel *Model Summary* yang dihasilkan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.724	2.813
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya, Kepuasan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0.724 menunjukkan bahwa 72,4% variasi atau perubahan pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 27,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji t (Parsial)

Langkah terakhir yang perlu diambil adalah melakukan Uji t atau Uji Parsial. Sementara Uji F bertujuan untuk menilai pengaruh secara keseluruhan, Uji t ini bertujuan untuk menilai dampak variabel independen pada variabel dependen secara terpisah. Dalam penelitian ini, akan dianalisis bagaimana budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Hasil dari Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Koefisien di atas, yaitu dengan memperhatikan nilai t dan juga nilai signifikansinya. Untuk penjelasan yang lebih jelas, dapat diperhatikan pada Salinan tabel di bawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	T		Sig.		Simpulan
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Budaya Organisasi	3.487	>1.670	0.001	<0,05	Berpengaruh signifikan
Kepuasan Kerja	2.499	>1.670	0.015	<0,05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	4.047	>1.670	0.000	<0,05	Berpengaruh signifikan

Uji hipotesis parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Berdasarkan Tabel 4.17, diperoleh bahwa:

1. Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3.487 dengan signifikansi 0.001.
2. Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2.499 dengan signifikansi 0.015.
3. Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4.047 dengan signifikansi 0.000.

Karena nilai signifikansi untuk ketiga variabel tersebut secara individual lebih kecil dari 0.05 ($\alpha=0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap faktor tersebut memiliki kontribusi yang berarti dalam peningkatan kinerja pegawai di perusahaan.

DISCUSSION

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3.487 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0.001. Karena nilai signifikansi 0.001 ini lebih kecil dari 0.05, secara statistik dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Angka signifikansi yang sangat kecil ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa adanya budaya organisasi yang terdefinisi dengan baik dan dilaksanakan secara konsisten oleh seluruh anggota organisasi memiliki dampak yang nyata dan positif pada bagaimana pegawai melaksanakan tugasnya dan mencapai target kinerja.

Untuk variabel Kepuasan Kerja, analisis statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.499 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0.015. Dengan nilai signifikansi yang berada di bawah ambang batas 0.05, dapat diinterpretasikan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Temuan ini secara statistik mengkonfirmasi bahwa perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan mereka, baik itu terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi, maupun hubungan interpersonal, adalah faktor kunci yang secara individual mampu mendorong peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Hasil uji statistik untuk Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.047 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0.000. Mengingat nilai signifikansi 0.000 ini jauh di bawah 0.05, maka dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Secara statistik, ini berarti bahwa dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi pegawai untuk bekerja, seperti ambisi, pengakuan, atau insentif, secara individual memiliki efek yang sangat kuat dan langsung dalam memacu peningkatan produktivitas, ketekunan, dan kualitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 61.413 yang jauh di atas F tabel sebesar 2.742 dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi 0.000 ini lebih kecil dari 0.05, secara statistik dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Ini menunjukkan bahwa keseluruhan model regresi yang dibentuk telah terbukti valid dan memiliki kekuatan prediktif yang substansial dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting terkait pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Antam Tbk UBPE Pongkor, yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.001 (lebih kecil dari 0.05), yang menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat dan positif, dengan nilai-nilai yang terinternalisasi, mampu mendorong peningkatan performa pegawai.
2. Kepuasan Kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.015 (lebih kecil dari 0.05), ini mengindikasikan bahwa perasaan puas pegawai terhadap aspek pekerjaan mereka secara individu meningkatkan komitmen dan kontribusi pada kinerja.
3. Motivasi Kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Bukti dari nilai signifikansi (Sig.) 0.000 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa dorongan intrinsik maupun ekstrinsik pada pegawai secara langsung memicu upaya dan dedikasi yang lebih tinggi, berujung pada kinerja yang optimal.
4. Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Bukti dari nilai F hitung 61.413 yang jauh di atas F tabel 2.742 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi (Sig.) 0.000 (lebih kecil dari 0.05) pada uji F menegaskan bahwa ketiga faktor ini, ketika berinteraksi, memiliki kekuatan kolektif yang substansial dalam menjelaskan dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

REFERENCES

- Ajabar, S. M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Sleman, Yogyakarta.: Buku Pendidikan Deepublish.
- Amelia Rahmi dan Miswar Fuadi. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/index/index>.
- Arep, I. &. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Arifin Siregar, 2022, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Siantar Top Tbk. & <https://ojs.uma.ac.id/index.php/>.
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong on Reinventing Performance Management: Building a Culture of Continuous Improvement*. London: Kogan Page.
- Artana, I. M. (2016). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- As'ad, M. (2021). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Chandra, E. A. (2021). Analisis Budaya Organisasi pada Event Organizer Orva Motion Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). Parahyangan: Universitas Katolik Parahyangan. <https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/13698>.

- Colquitt, J. A. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
<https://books.google.co.id/books?id=6SrJswEACAAJ>.
- Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- George, D. &. (2003). *Reliability Analysis. In SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Allyn & Bacon.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. (2020). *Managing Behavior in Organizations* (7th ed.). New York: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. d. (2020). *Motivation and Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Jex, S. M. (2018). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach* (3rd ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Luthans, F. (2021). *The Psychology of Work: Understanding Motivation and Performance*. Boston: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Maslow, A. H. (2021). *A Theory of Human Motivation (Updated Edition)*. Connecticut, Amerika Serikat: Martino Publishing.
- Muddassir, 2022, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. &
<https://ojs.uma.ac.id/index.php/jibm/article/download/2956/1988>.
- Nabila Putri Rahmadhani, & Yeyen Priyanti. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 39–48.
<https://doi.org/10.61930/jebmak.v1i1.7>.
- Pabundu Tika, M. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean, M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Riza, F. &. (2021). *Terampil Mengolah Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S. P. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson.
- Roziqin, M. (2016). *Evaluasi Kinerja Karyawan dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sardiman, A. M. (2019). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Seprian Anthonius Linda, 2022, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kupang & <https://ejurnal.undana.ac.id/>.
- Siti Fatimah, 2022, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan & <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, H. N. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Gramedia.
- Thoha, M. (2021). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Tupti, W. D. (2020). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>.
- Turner, D. P. (2020). Purposive Sampling. Jakarta: Sampoerna University.
- Umar, H. (2018). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wardiah, L. M. (2016). Manajemen Budaya Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). Budaya Organisasi: Sebuah Perspektif Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, J. (2015). Evaluasi Kinerja Organisasi: Teori dan Aplikasi. Malang: UB Press.
- Wiratna, S. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wirawan. (2017). Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulius Tiranda, S. N. (2023). Metodologi Penelitian: Langkah Praktis (Pemula) Merancang Penelitian Kuantitatif. Jakarta: CV. Trans Info Media.

-