



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 1998-2006

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Putra Yudha di Kota Medan

Rhoni Ilham Tampubolon

Prodi Manajemen Informatika, Politeknik Ganesha Medan, Indonesia

roniboloni85@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Putra Yudha. Penelitian yang digunakan adalah pendekatan Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wahana Putra Yudha dengan jumlah sebanyak 56 orang. Dan metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini mengingat jumlah populasi terlalu kecil. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis statistik Metode pengumpulan data melalui wawancara, daftar pernyataan, dan studi dokumentasi. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan kepribadian terhadap Kinerja Karyawan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Putra Yudha dengan nilai Fhitung 325.503 > nilai Ftabel 3,06. Uji parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Putra Yudha. Uji parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Putra Yudha Nilai Adjusted R Square yang didapat dari hasil pengujian Koefisien Determinan (R²) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,834 berarti 83,4% dapat di jelaskan oleh motivasi kerja dan keribadian. Sedangkan sisanya 16,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti imbalan, semangat kerja dan faktor faktor lainnya

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepribadian, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki, kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawannya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam dunia kerja yang dinamis, masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda dengan bobot yang berbeda. Berat atau ringan suatu pekerjaan selain dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri dapat pula diukur dari sikap seorang karyawan dalam menanggapi pekerjaannya. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat. Sebagaimana Menurut Sedarmayanti (2015), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). (Sedarmayanti, 2015)

Kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja,

tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya Wibowo dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et al., 2020). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu

Kinerja karyawan juga tidak lepas dari motivasi, Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka lebih mencintai pekerjaannya (Hasibuan & Handayani, 2017). Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Harahap & Khair, 2019). maka dengan adanya motivasi bagi seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya. Pemberian motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri karyawan adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap karyawan memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Karyawan yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Menurut Greenberg dan Baron dalam (Rindi 2019) berpendapat bahwa "Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja antar sesama karyawan sangat diperlukan. Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja merupakan urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya karyawan yang loyal, kreatif dan inovatif serta berorientasi ke depan. Unit pelayanan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. (Greenberg, 2015)

Kepribadian didefinisikan sebagai total jumlah dari cara-cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Garver dan Michael dalam (Widyasari et al., 2017) mengemukakan bahwa kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran dan perasaan seseorang. Kepribadian dapat pula didefinisikan sebagai suatu organisasi yang dinamis dari sistem psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas (Bismala et al., 2017). Kepribadian mencakup konsep yang didasarkan pada suatu keadaan, proses dan struktur psikologis yang menyebabkan suatu tingkah laku menjadi berarti. Perilaku manusia, baik disadari ataupun tidak disadari didasarkan pada motivasi tertentu yang merupakan kekuatan dinamis dan pengarah perilaku manusia (Widyasari et al., 2017). Senada dengan Feist dan Gregory Feist dalam (Alfian et al., 2018) kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan yang memberikan baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang Kepribadian adalah salah satu yang menunjang dalam menentukan kinerja seseorang dimana memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda. Dengan mengembangkan kepribadian yang baik terhadap para karyawannya, perusahaan akan memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut bisa diperoleh jika perusahaan mampu mengembangkan kepribadian karyawannya yang mengarah kepada perilaku kerja yang positif. Dengan demikian karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Dalam upaya untuk mencapai tujuan, perusahaan juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil riset (Cahyaning & Cahyono 2017) mendukung pernyataan Greenberg, kepribadian merupakan sifat dan karakteristik individu yang berkontribusi dalam membedakan perilaku. konsistensi perilaku dalam waktu yang berbeda dan stabilitas perilaku dalam berbagai situasi. Jika dibedakan berdasarkan tipe kepribadian ekstrover dan introver, pengguna media sosial dengan tipe kepribadian introver tidak mudah mengekspresikan serta menyatakan pikiran dan perasaannya di media sosial, berbeda dengan tipe ekstrover yang lebih mudah membagi informasi pribadinya. (Greenberg, 2015)

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di PT.Wahana Putra Yudha terhadap 6 karyawan diperoleh bahwa rata-rata karyawan belum terlalu mengerti betul emosi yang sedang dialami dan dari 6 karyawan di PT.Wahana Putra Yudha hanya ada 2 karyawan yang siap menerima tantangan kerja yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang bekerja hanya karena tuntutan hidup dan berada di zona nyaman, sedangkan sisanya memiliki hasrat untuk bisa lebih baik namun terkandala baik dari segi pendidikan maupun aspek lainnya sehingga hanya bekerja sesuai porsi yang disediakan. Sedangkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kelurahan pada Kecamatan Bogor Utara. Sepanjang pengamatan data penulis menemukan terdapat beberapa nilai prestasi kerja di ruang lingkup perusahaan, terdapat nilai orientasi pelayanan staf, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama masih dibawah nilai 80 dimana seharusnya selaku karyawan sebagai unsur pelayanan bisa melayani secara maksimal 100 persen ke masyarakat. Penilaian kualitas pelayanan publik dapat dilihat menggunakan skala linkert, yaitu berdasarkan bobot penilaian 1 – 4 untuk kategori penilaian tidak baik sampai dengan sangat baik

Masalah kinerja di PT.Wahana Putra Yudha yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan seperti melakukan berbagai tugas yang tidak penting, tetapi menunda tugas yang penting sehingga terkadang tugas tersebut diproses pada waktu yang sudah melewati jam kerja menyebabkan hasil kinerja pegawai tidak tercapai secara optimal. Selain itu masih rendahnya motivasi kerja pegawai untuk memiliki antusias yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja dan beberapa pegawai mengisi waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan seperti bermain internet dan alat komunikasi sehingga kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal. Uraian di atas memperjelas adanya kesenjangan akan harapan peningkatan kinerja pegawai setelah berbagai upaya dilakukan dengan kenyataan bahwa masih terdapat berbagai masalah yang masih terjadi berkaitan dengan kinerja yang masih belum maksimal

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang didasarkan pada data numerik yang diperoleh melalui kuesioner. Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat politivisme dan digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan di PT.Wahana Putra Yudha, yang berlokasi di Jalan Prof. H. M. Yamin SH. No 5 ABC. Kecamatan Medan Kesawan Kota Medan, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada alasan bahwa PT.Wahana Putra Yudha merupakan Perusahaan yang sesuai dengan karakteristik penelitian Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Wahana Putra Yudha dengan jumlah sebanyak 56 orang. Dan metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini mengingat jumlah populasi terlalu kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT.Wahana Putra Yudha dengan jumlah 56 orang karyawan. Berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono, yang mengatakan bahwa: "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Isilah lain dari sampel jenuh adalah sensus: Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Dimana penelitian secara kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai hal yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif juga dianggap sebagai penelitian murni yang dapat dijelaskan dengan angka-angka yang pasti yang akan diolah menggunakan SPSS (Sugiono, 2020) Sumber Data berasal dari Data Primer dan Data Sekunder, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain Observasi atau pengamatan, Wawancara (*Interview*) dan Kuesioner Teknik analisa dilakukan dengan tahap:

1. Uji Asumsi Klasik yang terdiri Uji Normalitas data, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas
2. Analisis Regresi Linear Berganda
3. Hipotesis yang terdiri Uji Parsial (Uji t), Uji Signifikasi Simultan (Uji F) dan Uji Determinan (R²)

3. Hasil Dan Pembahasan

Uji Normalitas

1. Uji Kolmogorov-Smirnov

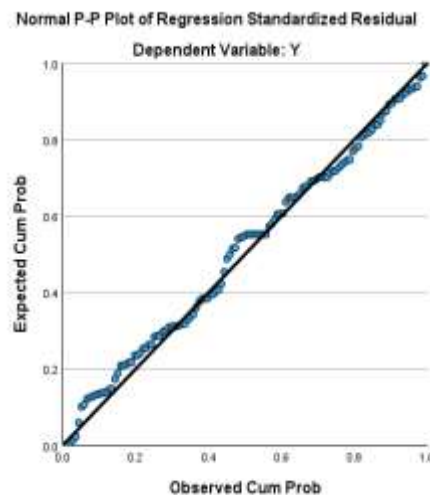
Tabel 1
Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		130	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.32765786	
Most Extreme Differences	Absolute	.063	
	Positive	.043	
	Negative	-.063	
Test Statistic		.063	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.229	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.218
		Upper Bound	.240

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

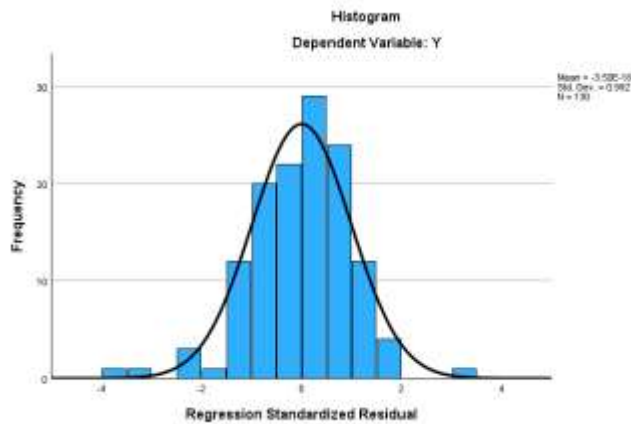
Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 dan diatas nilai signifikan (0,05) atau 5% ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

2. Pendekatan Grafik P-P Plot



Pada Gambar diatas menunjukkan bahwa pada gambar terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

3. Pendekatan Histogram



Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Uji Multikolineritas

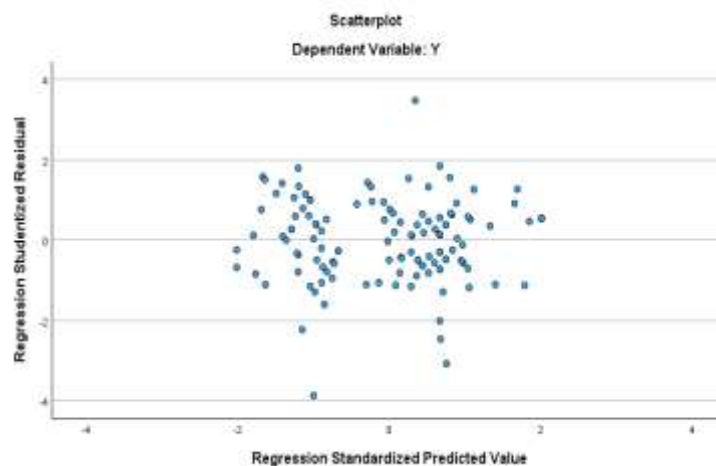
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.427	1.000		3.428	<.001		
X1	.373	.055	.482	6.718	<.001	.250	4.007
X2	.417	.064	.465	6.477	<.001	.250	4.007

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas Motivasi kerja dan kepribadian adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas Motivasi kerja dan kepribadian adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karna itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.4 diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel Motivasi kerja dan kepribadian

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.427	1.000		3.428	<.001		
	X1	.373	.055	.482	6.718	<.001	.250	4.007
	X2	.417	.064	.465	6.477	<.001	.250	4.007

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai β_1 variabel *Motivasi kerja* sebesar 0,373 nilai β_2 variabel kepribadian sebesar 0,417 dan nilai konstanta (β_0) adalah 3,427 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,427 + 0,373 X_1 + 0,417 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) = 3,427 ini menunjukkan bahwa jika Motivasi kerja dan kepribadian dianggap konstan maka variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 3,427.
2. Koefisien (β_1) = 0,373 menunjukkan pengaruh positif yang artinya jika variabel Motivasi kerja meningkat satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0,373 satuan begitu pun sebaliknya.
3. Koefisien (β_2) = 0,417 menunjukkan pengaruh positif yang artinya jika variabel kepribadian meningkat satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,417 satuan begitu pun sebaliknya.

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.427	1.000		3.428	<.001		
	X1	.373	.055	.482	6.718	<.001	.250	4.007
	X2	.417	.064	.465	6.477	<.001	.250	4.007

a. Dependent Variable: Y

1. Variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,001) < dari 0,05 dan t-hitung (6,718) > dibandingkan t-tabel (1,978).
2. Variabel kepribadian (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,001) < 0,05 dan t-hitung (6,477) > dibandingkan t-tabel (1,978).

2. Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3582.687	2	1791.343	325.503	<.001 ^b
	Residual	698.921	127	5.503		
	Total	4281.608	129			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 4.6 mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 325.503 dengan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,06. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0,001) < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi kerja dan kepribadian) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.834	2.346

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,834 berarti 83,4% Kinerja Karyawan dapat di jelaskan oleh Motivasi kerja dan kepribadian. Sedangkan sisanya 16,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti semangat kerja, imbalan dan fasilitas.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji-t variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,001) < dari 0,05 dan t-hitung (6,718) > dibandingkan t-tabel (1,978). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja(X1) berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) serta pengaruh variabel ini signifikan sehingga variabel Motivasi kerja(X1) pada objek dinilai bagus. Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi yaitu sebesar 80%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan di PT. Wahana Putra Yudha baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator aktualisasi diri yaitu memiliki predikat 86%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kebutuhan fisiologi yaitu 78%, kebutuhan rasa aman 78%, kebutuhan sosial 78%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-14 dan 15 saya mengerjakan pekerjaan yang di berikan instansi sangat menantang dan saya menegembangkan kemampuan selama bekerja dengan standar sebesar 88%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-8 saya merasa tingkat perhatian pimpinan terhadap pegawai sangat baik dengan standar sebesar 73%.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis uji-t variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,001) < dari 0,05 dan t-hitung (6,477) > dibandingkan t-tabel (1,978). Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian (X2) berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) serta pengaruh variabel ini signifikan sehingga variabel kepribadian (X2) pada objek dinilai bagus.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kepribadian yaitu sebesar 84%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian karyawan di PT. Wahana Putra Yudha sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kepribadian. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator ekstaraversi yaitu memiliki predikat 90%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator keramahan yaitu 81%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-1 saya memberikan keramahan kepada masyarakat dalam pelayanan dengan standar sebesar 97%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yaitu saya merasa bahwa diri saya baik terhadap rekan sekerja di dalam instansi dengan standar sebesar 75% Pernyataan pada variabel yang mendapatkan setuju dominan "Saya memutuskan untuk membeli karena saya ingin mendukung inisiatif sosial yang melibatkan pelanggan dalam kegiatan positif di masyarakat." memperlihatkan bahwa rata-rata jawaban responden 3,64. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh manfaat , tetapi juga oleh nilai sosial yang dimiliki oleh perusahaan.

Pengaruh Motivasi kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji-f variabel Motivasi kerja dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F-hitung adalah 325.503 dengan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,06. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya ($0,001 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi kerja dan kepribadian secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pernyataan pada variabel Motivasi kerja dan kepribadian cenderung mendapatkan tanggapan setuju oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kualitas yaitu memiliki predikat 85%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kuantitas dan ketepatan waktu yaitu 82%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-15 saya menggunakan pengetahuan atas pekerjaan yang akan dilakukan dengan standar sebesar 92%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-13 yaitu saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi dengan sendiri dengan standar sebesar 76%. pengalaman yang baik terhadap karena bekerja sesuai fungsi yang mereka harapkan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil output di atas dapat disimpulkan bahwa X1 (motivasi) berpengaruh terhadap Y (kinerja). Variabel Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2). Berdasarkan hasil output diatas dapat disimpulkan bahwa X2 (Kepribadian) berpengaruh terhadap Y (Kinerja) Variabel Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3). Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Putra Yudha dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat Variabel Motivasi kerja dan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi

1. Adhan, M., Jufrizen, Jufrizen., Prayogi, Achmad., & Siswadi, Yakobus. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1–15).
2. Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
3. Ainanur, A., & Tirtayasa, Satria. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
4. Alfian, Y., Musadieg, Muhammad Al, & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persro) Area Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 75–83
5. Andayani, I., & Tirtayasa, Satria. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54
6. Anita, Julia., Aziz, Nasir., & Yunus, Muhammad. (2018). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.
7. Astuti, Rini., & Lesmana, Oki Prima Anugrah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
8. Astuti, Rini., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10

9. Bahri, Syaiful., & Nisa, Yuni Chairatun (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
10. Bukhari, B., & Pasariibu, Sjahril Effendi (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103
11. Cahyaning & Cahyono (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit instalasi rawat jalan di RSUP H. Adam Malik Vol. 1. No 3.
12. Daulay, Raihanah., Kurnia, Efray., & Maulana, Irvan. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
13. Daulay, Raihanah., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan* (Yati (ed.)). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
14. Dewi, Diana Ayu (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Tersedia di: <http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/3995> [Diakses 06 Maret 2026].
15. Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. Fatmala, K., Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 66–76
16. Fiernaningsih, Nilawati (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 221–231
17. Fitriyani, Windri. (2013). Pengaruh Kepribadian Dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Hadji Kalla Makasar.
18. Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
19. Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418–428.
20. Jufrizen, Jufrizen., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
21. Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.)). UMSU PRESS.
22. Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). *The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the*
23. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: