JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN
e-ISSN

The Influence Of Perception, Personality, And Employee Motivation On Employee Performance At PT. Herfinta Farm And Plantation

Pengaruh Persepsi, Personality, Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation

Nurul Hamini [1)]; Hasrul Azwar Hasibuan [2)]; Wilchan Robain [3)]
[1.2.3)] ***Study Program of Management, Faculty of Social Sciences*, Universitas Pembangunan Panca Budi**
Email:[1)] nurulhaminipohan@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [01 September 2026]
Revised [02 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Employee Performance, Motivation, Perception, Personality.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh persepsi, kepribadian (*personality*), dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation. Persepsi yang dimiliki karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja akan memengaruhi cara mereka memahami, menilai, serta menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kepribadian menjadi faktor yang mencerminkan karakteristik individu yang dapat memengaruhi perilaku dan pola kerja karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja berperan sebagai kekuatan pendorong yang mampu meningkatkan semangat, komitmen, dan kesungguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sinergi antara persepsi yang positif, kepribadian yang mendukung, serta motivasi kerja yang tinggi diyakini mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 64 orang karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah melalui perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 24.0. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh temuan bahwa: (1) persepsi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) kepribadian (*personality*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; serta (4) persepsi, kepribadian (*personality*), dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan persepsi yang baik, kepribadian yang positif, dan motivasi kerja yang tinggi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

ABSTRACT
This study aims to examine and analyze the influence of perception, personality, and work motivation on employee performance at PT. Herfinta Farm & Plantation. Employees' perceptions of their work environment affect how they interpret, evaluate, and carry out their responsibilities. In addition, personality reflects individual characteristics that shape employees' behavior and work patterns. Meanwhile, work motivation serves as an internal driving force that enhances employees' enthusiasm, commitment, and dedication in achieving organizational goals. The combination of positive perceptions, supportive personality traits, and high work motivation is expected to contribute to improved employee performance. This research employed a quantitative approach with a population of 64 employees of PT. Herfinta Farm & Plantation. The data were analyzed using multiple linear regression through the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 24.0. The results revealed that: (1) perception has a positive and significant effect on employee performance; (2) personality has a positive and significant effect on employee performance; (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance; and (4) perception, personality, and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Herfinta Farm & Plantation. These findings indicate that better employee perceptions, more positive personality traits, and higher levels of work motivation are associated with improved employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena menjadi faktor utama yang mendukung kelangsungan serta kemajuan perusahaan. Karyawan tidak hanya bertugas menjalankan aktivitas operasional sehari-hari, tetapi juga berkontribusi sebagai penggerak yang menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Berbagai kegiatan perusahaan, baik yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, maupun pelaksanaan operasional, tidak dapat dipisahkan dari peran tenaga kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi aset strategis yang berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan dalam meningkatkan daya saing dan mewujudkan target yang telah direncanakan. Tingkat kualitas sumber daya manusia dapat dilihat melalui kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

Karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal umumnya dapat melaksanakan pekerjaannya secara produktif, tepat, dan efisien, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas organisasi, mutu hasil kerja, serta keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sejalan dengan pendapat Silaen et al. (2021), kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena menggambarkan kemampuan individu dalam memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Selain itu, kinerja yang optimal juga berperan dalam meningkatkan mutu produk maupun layanan yang dihasilkan perusahaan sehingga mampu memperkuat daya saing organisasi di tengah perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

PT. Herfinta Farm & Plantation merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan hasil perkebunan yang beroperasi di Indonesia. Dalam menghadapi perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengelolaan operasional melalui pemanfaatan teknologi digital. Salah satu bentuk implementasi teknologi tersebut adalah penggunaan aplikasi Green Plantation yang dirancang untuk mendukung pengelolaan data perkebunan serta pemantauan aktivitas produksi secara terintegrasi dan berkesinambungan. Kehadiran sistem ini membantu perusahaan memperoleh informasi yang lebih akurat dan cepat sehingga dapat menunjang proses pengawasan, evaluasi, serta pengambilan keputusan manajerial. Meskipun demikian, efektivitas penggunaan teknologi tidak semata-mata ditentukan oleh sistem yang diterapkan, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam memahami, mengoperasikan, dan memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal. Oleh sebab itu, kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Tingkat pencapaian kerja yang baik akan berdampak pada kelancaran proses operasional, peningkatan produktivitas, serta efektivitas pelaksanaan tugas di berbagai bagian perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, PT. Herfinta Farm & Plantation terus berupaya mengembangkan kompetensi tenaga kerja, memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kualitas kinerja. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga dapat berkontribusi terhadap pencapaian sasaran perusahaan dan mendukung keberlangsungan usaha secara berkelanjutan.

Pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai unsur yang berkaitan dengan karakteristik individu maupun lingkungan kerja tempat seseorang menjalankan tugasnya. Beragam faktor tersebut dapat memberikan dampak terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Dari sisi individu, terdapat beberapa aspek yang sering dianggap memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja, antara lain persepsi, kepribadian (*personality*), dan motivasi kerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi cara seseorang menilai suatu kondisi, mengambil keputusan, serta menunjukkan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perbedaan pada aspek-aspek tersebut dapat menyebabkan variasi tingkat semangat, tanggung jawab, komitmen, dan produktivitas setiap karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan adalah persepsi, yaitu proses mental yang memungkinkan individu menerima, menginterpretasikan, dan memberikan makna terhadap berbagai informasi, peristiwa, maupun kondisi yang ditemui dalam lingkungan kerjanya. Persepsi yang terbentuk akan menjadi dasar bagi individu dalam menentukan sikap dan tindakan ketika menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Menurut Rosita et al. (2024), persepsi menjadi dasar bagi seseorang dalam memahami dan merespons berbagai fenomena yang terjadi di lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi, persepsi karyawan dapat terbentuk melalui pengalaman kerja, interaksi dengan atasan dan rekan kerja, kebijakan perusahaan, serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakan. Pandangan yang baik terhadap organisasi umumnya akan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih konstruktif, memiliki antusiasme yang tinggi dalam menjalankan tugas, serta berupaya memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, apabila individu memiliki penilaian yang kurang baik terhadap lingkungan organisasinya, kondisi tersebut dapat menimbulkan rasa tidak puas, menurunkan tingkat partisipasi dalam pekerjaan, serta melemahkan komitmen terhadap pencapaian sasaran organisasi. Dengan demikian, persepsi karyawan memiliki peran yang cukup signifikan karena dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja yang dicapai.Di samping persepsi, kepribadian (*personality*) merupakan salah satu karakteristik individu yang berperan penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Kepribadian mencerminkan seperangkat sifat dan karakter yang cenderung menetap dalam diri seseorang, yang memengaruhi cara individu memahami suatu keadaan, merespons berbagai situasi, serta berperilaku dalam lingkungan sosial maupun lingkungan kerja. Karakteristik tersebut menjadi dasar yang membentuk pola tindakan, cara berkomunikasi, kemampuan beradaptasi, dan pendekatan seseorang dalam menyelesaikan tugas serta memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Rosita et al. (2024) menjelaskan bahwa kepribadian menjadi identitas yang membedakan satu individu dengan individu lainnya serta memengaruhi cara seseorang menghadapi berbagai situasi dalam lingkungan kerja. Individu yang memiliki sifat-sifat positif, seperti komitmen terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab yang tinggi, ketelitian, kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan, serta kemampuan menjalin kerja sama yang baik, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Karakteristik tersebut memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih terarah, mengatasi tantangan pekerjaan dengan baik, serta menjaga konsistensi hasil kerja meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Sebaliknya, karakter yang kurang mendukung, seperti lemahnya pengendalian diri, rendahnya kepedulian terhadap tugas, maupun kurang efektifnya kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja, dapat menghambat pencapaian hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, kepribadian merupakan salah satu aspek internal yang memiliki peranan strategis dalam membentuk sikap dan perilaku kerja individu, yang pada akhirnya akan memengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Kurangnya kematangan karakter individu serta rendahnya kemampuan dalam beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan dapat memberikan dampak negatif terhadap tingkat motivasi kerja. Keadaan tersebut dapat menyebabkan berkurangnya antusiasme, ketekunan, dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada lingkungan kerja yang memiliki tingkat kompleksitas dan tekanan yang tinggi, karyawan dengan motivasi yang rendah cenderung lebih mudah mengalami penurunan semangat kerja, kesulitan mempertahankan fokus pada tujuan yang ingin dicapai, serta kurang mampu menghadapi berbagai hambatan yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat menjadi pendorong utama bagi individu untuk bekerja dengan lebih giat, menunjukkan dedikasi yang kuat, serta berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi juga berperan dalam mendorong karyawan untuk terus meningkatkan pengetahuan, mengembangkan keterampilan, dan mempertahankan tingkat produktivitas secara berkelanjutan. Dengan demikian, keberadaan motivasi yang kuat akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja sekaligus memperbesar kontribusi individu dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Motivasi merupakan salah satu aspek psikologis yang memiliki peran penting dalam menentukan perilaku kerja dan tingkat kinerja seseorang. Menurut Azan *et al*. (2021), motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam lingkungan organisasi, motivasi memiliki peranan penting sebagai faktor pendorong yang mengarahkan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan ketentuan serta target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya, aktif mengambil inisiatif dalam menyelesaikan berbagai tugas, serta berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas, mutu pekerjaan, dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan berkurangnya semangat kerja, menurunnya tingkat produktivitas, serta munculnya perilaku kerja yang kurang mendukung keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berfungsi sebagai penggerak yang memengaruhi perilaku kerja, mendorong pencapaian kinerja yang optimal, dan mendukung keberlangsungan serta perkembangan organisasi secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Silaen *et al*. (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas serta pencapaian sasaran organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan sering dijadikan sebagai indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Untuk mengevaluasi tingkat kinerja karyawan, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan sebagaimana dikemukakan oleh Silaen *et al.* (2021), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kelima indikator tersebut mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan organisasi, memanfaatkan waktu kerja secara optimal, menjaga kedisiplinan dalam kehadiran, serta membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja guna mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Sementara itu, Telaumbanua *et al*. (2024) mendefinisikan kinerja sumber daya manusia sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh individu, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang diembannya. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya berfokus pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, tetapi juga memperhatikan mutu hasil kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, kinerja sumber daya manusia dapat dipahami sebagai cerminan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal sehingga mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi dan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses psikologis yang terjadi ketika individu menerima, mengorganisasi, dan menafsirkan berbagai informasi yang diperoleh melalui pancaindra sehingga terbentuk pemahaman terhadap lingkungan di sekitarnya. Menurut Prayogno *et al*. (2021), persepsi berkaitan dengan cara seseorang mengolah dan memberikan makna terhadap rangsangan yang diterima sehingga menghasilkan interpretasi tertentu mengenai suatu objek, situasi, maupun peristiwa. Sementara itu, Rosita *et al*. (2024) menjelaskan bahwa persepsi merupakan salah satu aspek psikologis manusia yang digunakan untuk merespons peristiwa di sekitarnya. Persepsi yang terbentuk dalam diri seseorang dapat memengaruhi cara berpikir, sikap, serta keputusan yang diambil dalam kehidupan sehari-hari, baik yang berkaitan dengan diri sendiri, keluarga, maupun lingkungan sosial tempat individu berinteraksi. Dalam konteks organisasi, persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, hubungan antar pegawai, maupun sistem manajemen yang diterapkan, dapat memengaruhi perilaku dan kinerjanya. Persepsi yang positif cenderung mendorong munculnya sikap kerja yang konstruktif dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, persepsi yang kurang baik dapat menimbulkan ketidakpuasan serta mengurangi semangat kerja. Oleh karena itu, persepsi menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi meliputi sikap, motif, minat, pengalaman, dan harapan yang dimiliki oleh individu.

Personality

Kepribadian merupakan salah satu faktor individual yang memiliki pengaruh besar terhadap perilaku seseorang dalam lingkungan kerja. Karakteristik kepribadian yang dimiliki setiap individu akan memengaruhi cara mereka menyesuaikan diri terhadap situasi kerja, membangun hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, serta menghadapi berbagai tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai kepribadian karyawan menjadi hal yang penting bagi organisasi karena dapat mendukung proses penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi dan karakter individu, memperlancar komunikasi dalam organisasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Menurut Prayogno *et al*. (2021), kepribadian merupakan sekumpulan karakteristik psikologis yang relatif menetap dan menjadi pembeda antara satu individu dengan individu lainnya. Karakteristik tersebut tercermin dalam pola perilaku, cara berpikir, serta respons seseorang terhadap berbagai kondisi yang dihadapi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Rosita *et al*. (2024) menyatakan bahwa kepribadian merupakan kumpulan berbagai sifat yang mengacu pada struktur dan kecenderungan seseorang dengan pola-pola pemikiran, emosi, dan perilaku mereka yang khas. Dengan kata lain, kepribadian menggambarkan pola perilaku yang konsisten dan menjadi ciri unik yang melekat pada setiap individu. Dalam kajian perilaku organisasi, kepribadian sering digunakan sebagai dasar untuk memahami perbedaan perilaku antar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Individu dengan karakteristik kepribadian yang positif umumnya lebih mampu beradaptasi, bekerja sama, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Adapun indikator yang umum digunakan untuk mengukur kepribadian meliputi ekstroversi (*extroversion*), keramahan atau persetujuan (*agreeableness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), stabilitas emosional (*emotional stability*), dan keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*). Kelima indikator tersebut mencerminkan berbagai aspek kepribadian yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja individu dalam lingkungan kerja.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi kekuatan internal yang memengaruhi tingkat semangat, komitmen, dan kesediaan karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Tingkat motivasi yang dimiliki seseorang akan menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Rahardjo (2022), motivasi berkaitan dengan alasan yang mendasari seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau menunjukkan perilaku tertentu. Motivasi juga dapat dipahami sebagai proses yang mengarahkan dan menggerakkan individu untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Dengan memahami motivasi, organisasi dapat mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja karyawan sehingga mampu menciptakan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Sementara itu, Azan *et al*. (2021) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi atau keadaan psikologis yang merangsang, mendorong, dan menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas perilaku agar tujuan yang diinginkan dapat terwujud atau tercapai. Kondisi tersebut menjadi sumber energi yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara lebih optimal, menghadapi tantangan, serta mempertahankan konsistensi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong perilaku kerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Dalam penelitian sumber daya manusia, motivasi kerja umumnya diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Keempat indikator tersebut menggambarkan berbagai kebutuhan yang mendorong individu untuk bekerja dan berkontribusi secara maksimal dalam lingkungan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan dugaan sementara yang disusun peneliti sebagai jawaban awal atas permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Hipotesis tersebut masih bersifat tentatif karena kebenarannya perlu dibuktikan melalui proses pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hubungan antar variabel yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 Persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation.

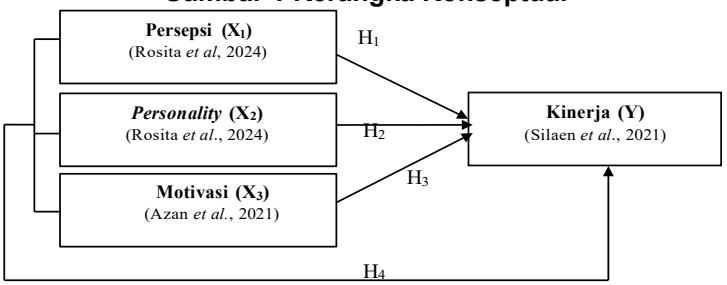
H_2 *Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation.

H_3 Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation.

H_4 Persepsi, *personality*, dan motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation.

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu, serta hubungan antar variabel yang telah diuraikan, maka disusun kerangka konseptual penelitian yang menggambarkan pengaruh persepsi, kepribadian (*personality*), dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kerangka konseptual ini digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian dan akan diuji secara empiris untuk membuktikan hubungan antar variabel yang telah dirumuskan.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Penulis, 2026

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji serta menjelaskan pengaruh persepsi, kepribadian (*personality*), dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation. Dalam pelaksanaannya, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian kausal asosiatif. Menurut Riduwan (2018), penelitian kausal asosiatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat guna mengetahui adanya keterkaitan sebab dan akibat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi empiris mengenai tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden. Adapun populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation yang berjumlah 64 orang. Penetapan seluruh karyawan sebagai populasi penelitian dilakukan karena mereka merupakan subjek yang relevan dan memiliki keterkaitan langsung dengan variabel-variabel yang menjadi fokus kajian penelitian. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menerapkan teknik *sampling jenuh* (*saturated sampling*), yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian (Zulfikar et al., 2024). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 64 orang karyawan.

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda yang dibantu oleh aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 24.0. Pemilihan teknik regresi linier berganda didasarkan pada kemampuannya dalam menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara bersamaan maupun secara individual. Melalui model analisis tersebut, peneliti dapat mengidentifikasi pola hubungan yang terbentuk antarvariabel, menentukan arah pengaruh yang terjadi, serta mengukur tingkat kontribusi masing-masing variabel independen, yaitu persepsi, kepribadian (*personality*), dan motivasi, terhadap perubahan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengkaji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta mengukur besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui metode ini, dapat dibentuk suatu persamaan matematis yang menjelaskan keterkaitan fungsional antara kedua jenis variabel tersebut. Persamaan regresi yang diperoleh berfungsi sebagai dasar untuk menjelaskan arah hubungan serta memperkirakan perubahan yang terjadi pada variabel dependen sebagai akibat dari perubahan pada variabel independen. Dengan demikian, hasil analisis regresi dapat memberikan gambaran mengenai kontribusi masing-masing variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat. Adapun penjelasan mengenai hasil persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Rregresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.245	2.404
	Persepsi	.384	.079
	Personality	.276	.088
	Motivasi	.283	.113

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh suatu model persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian. Persamaan tersebut digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan arah hubungan serta tingkat pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui model ini, dapat diketahui bagaimana perubahan pada variabel independen berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Adapun bentuk persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$= 7{,}245 + 0{,}384\ X_1 + 0{,}276\ X_2 + 0{,}283\ X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, maka interpretasi masing-masing koefisien regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 7,245 menunjukkan bahwa apabila variabel persepsi, *personality*, dan motivasi diasumsikan bernilai tetap atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 7,245 satuan.
2) Koefisien regresi variabel persepsi sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap peningkatan persepsi sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,384 satuan, dengan asumsi variabel *personality* dan motivasi berada dalam kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan.
3) Koefisien regresi variabel *personality* sebesar 0,276 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan *personality* sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,276 satuan, dengan asumsi variabel persepsi dan motivasi tetap.
4) Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,283 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,283 satuan, dengan asumsi variabel persepsi dan *personality* tidak mengalami perubahan.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara individual dilakukan melalui uji *t* dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t* hitung dengan nilai *t* tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$) atau tingkat kepercayaan 95%. Nilai derajat kebebasan (*degree of freedom*/*df*) dihitung menggunakan rumus $df = n - k$, di mana n menunjukkan jumlah sampel penelitian dan k merupakan jumlah variabel yang dianalisis dalam model regresi. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai *df* sebesar 60 yang berasal dari jumlah sampel sebanyak 64 responden dikurangi 4 variabel penelitian. Dengan derajat kebebasan tersebut, nilai *t* tabel yang digunakan sebagai acuan pengujian adalah sebesar 1,67065. Selanjutnya, hasil pengujian *t* pada masing-masing variabel penelitian akan diuraikan pada bagian berikut:

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN
e-ISSN

Tabel 2. Hasil Pengujian Parsial

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.013	.004
	Persepsi	4.864	.000
	Personality	3.128	.003
	Motivasi	2.510	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (*t-test*) yang disajikan pada tabel sebelumnya, variabel persepsi memperoleh nilai *t* hitung sebesar 4,864. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai *t* tabel sebesar 1,67065, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas α = 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dapat diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan demikian, persepsi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation. Pada variabel *personality*, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,128 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai *t* hitung lebih besar daripada nilai *t* tabel (3,128 > 1,67065) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima dan H0 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa *personality* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation. Selanjutnya, variabel motivasi karyawan menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 2,510 dengan tingkat signifikansi 0,015. Nilai tersebut juga memenuhi kriteria pengujian karena lebih besar daripada nilai *t* tabel sebesar 1,67065 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga (H3) diterima, sedangkan H0 ditolak. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian simultan menggunakan uji *F* dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang terdapat dalam model regresi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, uji ini digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi yang dibangun mampu menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Keputusan dalam pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *F* hitung yang diperoleh dari hasil analisis dengan nilai *F* tabel pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Penentuan nilai *F* tabel didasarkan pada derajat kebebasan pembilang (*df1*) dan derajat kebebasan penyebut (*df2*). Nilai *df1* dihitung menggunakan rumus *k – 1*, sedangkan nilai *df2* diperoleh dari rumus *n – k – 1*, di mana *k* merupakan jumlah variabel dalam model dan *n* adalah jumlah sampel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai *df1* sebesar 3 dan *df2* sebesar 59. Dengan taraf signifikansi 0,05, nilai *F* tabel yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebesar 2,76. Adapun hasil pengujian simultan melalui uji *F* pada penelitian ini dijelaskan pada bagian berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1880.305	3	626.768	56.407	.000[b]
	Residual	666.695	60	11.112		
	Total	2547.000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Persepsi, Personality

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 56,407 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut jauh lebih besar dibandingkan nilai *F* tabel sebesar 2,76, serta memiliki nilai probabilitas yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kelayakan yang baik untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Hasil tersebut membuktikan bahwa persepsi, *personality*, dan motivasi karyawan secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi yang dimiliki karyawan, semakin positif karakter kepribadian yang ditunjukkan, serta semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin besar pula peluang peningkatan kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R^2 menunjukkan tingkat kontribusi variabel bebas dalam menerangkan perubahan atau keragaman variabel terikat yang diamati. Semakin besar nilai koefisien determinasi yang diperoleh, semakin tinggi pula kemampuan model regresi dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Dengan kata lain, nilai tersebut mencerminkan tingkat ketepatan model dalam menggambarkan fenomena penelitian. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS *Statistics* versi 24.0, diperoleh nilai koefisien determinasi sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.859[a]	.738	.725

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Persepsi, Personality
b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,738. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 73,8% perubahan atau variasi kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation dapat dijelaskan oleh variabel persepsi, *personality*, dan motivasi yang digunakan dalam model penelitian. Adapun sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang relatif tinggi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup baik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plantation

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), variabel persepsi memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,864, lebih tinggi dibandingkan t-tabel sebesar 1,67065. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 berada di bawah batas ketentuan 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa persepsi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation. Artinya, peningkatan persepsi yang baik dari karyawan terhadap perusahaan akan diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Rosita *et al*. (2024), Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis manusia yang digunakan untuk merespons peristiwa di sekitarnya. Persepsi yang dimiliki seseorang akan memengaruhi pola pikir, sikap, serta perilaku yang ditampilkan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di lingkungan kerja. Dalam organisasi, cara karyawan memandang kebijakan perusahaan, sistem kompensasi, kepemimpinan, hubungan antarpegawai, serta kondisi tempat kerja akan berpengaruh terhadap bagaimana mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki penilaian positif terhadap organisasinya umumnya menunjukkan antusiasme kerja yang lebih tinggi, tingkat keterlibatan yang lebih baik, serta komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, persepsi yang negatif dapat memicu rasa tidak puas, menurunkan semangat kerja, dan berdampak pada rendahnya pencapaian kinerja.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa persepsi yang baik mampu menjadi pendorong meningkatnya kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa lebih yakin terhadap organisasi, lebih mudah menerima berbagai keputusan perusahaan, serta merasakan adanya dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan persepsi positif karyawan melalui komunikasi yang terbuka, penerapan aturan yang adil, pemberian penghargaan yang sesuai, serta penciptaan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Candra *et al*. (2025), Rahardjo & Raharja (2023), Rosihana & Harahap (2021), serta Omar *et al*. (2019). Penelitian-penelitian tersebut sama-sama menunjukkan bahwa persepsi memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Keselarasan hasil tersebut semakin menegaskan bahwa persepsi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai target organisasi.

Pengaruh *Personality* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plantation

Berdasarkan hasil analisis parsial (uji t), variabel kepribadian (personality) memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,128, yang nilainya lebih tinggi daripada t-tabel sebesar 1,67065. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,003 menunjukkan angka yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan, yaitu 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *personality* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation. Dengan kata lain, semakin baik karakter kepribadian yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan mereka menghasilkan kinerja yang optimal dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Rosita *et al*. (2024), kepribadian merupakan kumpulan berbagai sifat yang mengacu pada struktur dan kecenderungan seseorang dengan pola-pola pemikiran, emosi, dan perilaku mereka yang khas. Karakteristik tersebut membentuk cara individu merespons situasi, berinteraksi dengan orang lain, dan menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, termasuk dalam dunia kerja. Karyawan yang memiliki sifat positif, seperti bertanggung jawab, tekun, disiplin, mudah beradaptasi, serta mampu menjalin kerja sama yang baik, cenderung lebih mudah mencapai target pekerjaan dan memberikan hasil kerja yang memuaskan. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat kurang mendukung, seperti rendahnya komitmen, sulit bekerja sama, atau kurang mampu mengendalikan emosi, berpotensi mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas secara efektif sehingga berdampak pada menurunnya kualitas kinerja.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa aspek kepribadian menjadi salah satu determinan penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Individu dengan karakter yang positif umumnya mampu mengatur pekerjaannya dengan lebih baik, membangun hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Kondisi tersebut akan mendorong terciptanya produktivitas kerja yang lebih baik dan mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap faktor kepribadian, baik pada tahap seleksi calon karyawan maupun dalam program pengembangan sumber daya manusia, sehingga dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan yang telah diperoleh dalam penelitian sebelumnya oleh Satika *et al*. (2023), Fauzi *et al*. (2022), serta Andria & Yateno (2021). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepribadian memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut semakin memperkuat pandangan bahwa karakteristik kepribadian merupakan salah satu unsur penting yang memengaruhi keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas, memenuhi target kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plantation

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel motivasi karyawan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,510 yang lebih tinggi dibandingkan t-tabel sebesar 1,67065. Di samping itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,015 juga berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation. Dengan kata lain, semakin kuat dorongan motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang mampu mereka capai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Menurut Azan *et al*. (2021), motivasi merupakan suatu kondisi atau keadaan psikologis yang merangsang, mendorong, dan menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas perilaku agar tujuan yang diinginkan dapat terwujud atau tercapai. Dalam lingkungan organisasi, motivasi menjadi faktor internal yang memengaruhi tingkat semangat, konsistensi, serta kesungguhan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya lebih proaktif, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini membuat proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien sehingga berdampak pada peningkatan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Sebaliknya, ketika motivasi kerja berada pada tingkat yang rendah, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, kurangnya produktivitas, serta minimnya kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Individu yang kurang termotivasi biasanya hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk memberikan hasil terbaik. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap aspek motivasi melalui berbagai upaya seperti pemberian penghargaan yang sesuai, peluang pengembangan karier, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang mampu memberikan arahan dan dorongan positif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki, semakin besar pula usaha yang dilakukan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Hal ini juga menegaskan bahwa upaya organisasi dalam menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan dapat menjadi strategi yang efektif dalam mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Candra *et a*l. (2025), Hasibuan & Albaqy (2025), Robain *et al*. (2024), Satika *et al*. (2023), Utari & Darwin (2023), Farida *et al*. (2022), Fauzi *et al*. (2022), Waruwu *et al*. (2022), Rosihana & Harahap (2021), Andria & Yateno (2021), Ariani & Andarini (2020), Yanti & Sanny (2019), serta Omar *et al*. (2019), yang secara umum menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut semakin mempertegas bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Persepsi, *Personality* dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Farm & Plantation

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F-hitung sebesar 56,407 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,76. Sementara itu, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 berada di bawah batas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel persepsi, *personality*, dan motivasi karyawan secara simultan memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation. Dengan demikian, perubahan yang terjadi pada ketiga variabel tersebut secara bersamaan terbukti mampu memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut Silaen *et al*. (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja yang baik mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran operasional serta mempertahankan daya saingnya.

Dalam penelitian ini, persepsi, *personality*, dan motivasi karyawan dipandang sebagai tiga faktor yang saling berhubungan dalam membentuk perilaku kerja serta menentukan tingkat kinerja individu. Persepsi berkontribusi dalam membentuk cara karyawan memahami dan menilai berbagai situasi di lingkungan kerja. Persepsi yang baik terhadap organisasi akan mendorong sikap kerja yang lebih positif serta meningkatkan partisipasi karyawan dalam menjalankan tugas. Selanjutnya, *personality* menjadi dasar karakter yang memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang dalam bekerja. Karyawan dengan kepribadian yang baik umumnya lebih disiplin, bertanggung jawab, mudah bekerja sama, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Di sisi lain, motivasi berperan sebagai dorongan internal yang menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat, ketekunan, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila persepsi yang positif, kepribadian yang baik, dan motivasi yang tinggi dimiliki secara bersamaan, maka akan tercipta kondisi psikologis yang mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek psikologis yang saling memengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terbentuknya persepsi positif, pengembangan kepribadian yang produktif, serta peningkatan motivasi kerja melalui berbagai program pengelolaan sumber daya manusia. Dengan langkah tersebut, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta didukung oleh landasan teori yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa persepsi, *personality*, dan motivasi karyawan merupakan tiga faktor utama yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara individu (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan), terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila persepsi karyawan terhadap organisasi semakin baik, karakter kepribadian yang dimiliki semakin mendukung, serta motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat dan berada pada tingkat yang optimal.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel persepsi, diketahui bahwa pernyataan ke 2 yaitu ‘Saya mampu menjaga motivasi dan semangat kerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan’ memperoleh nilai terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mampu mempertahankan motivasi ketika berada di bawah tekanan kerja.

2. Oleh karena itu, karyawan PT Herfinta Farm & Plantation disarankan untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan stres serta membangun ketahanan mental dalam menghadapi beban pekerjaan. Selain itu, pihak perusahaan juga perlu memperkuat dukungan internal melalui lingkungan kerja yang lebih positif, pemberian apresiasi, serta program pengembangan diri agar motivasi dan kinerja karyawan dapat tetap terjaga.
3. Pada variabel *personality*, indikator dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan ke 2 yaitu 'Saya mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap orang baru di lingkungan kerja'. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan sebagian karyawan dalam beradaptasi dan menjalin hubungan dengan rekan kerja baru masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, karyawan PT Herfinta Farm & Plantation disarankan untuk mengembangkan keterampilan sosial dan kemampuan adaptasi dalam lingkungan kerja yang beragam. Di sisi lain, perusahaan dapat memfasilitasi peningkatan tersebut melalui kegiatan *team building*, peningkatan komunikasi antar karyawan, serta pelatihan pengembangan *soft skill* yang mendukung terciptanya interaksi kerja yang lebih baik.
4. Pada variabel motivasi, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan ke 5 yaitu 'Saya selalu mendapatkan apresiasi dari atasan ketika menyelesaikan tugas dengan baik'. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan atau pengakuan terhadap kinerja karyawan belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, pihak manajemen PT Herfinta Farm & Plantation disarankan untuk memperbaiki dan memperkuat sistem apresiasi kerja secara lebih konsisten dan transparan. Bentuk penghargaan seperti pujian, umpan balik positif, maupun insentif yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, rasa dihargai, serta dorongan untuk mempertahankan kinerja yang lebih baik.
5. Pada variabel kinerja, indikator dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan ke 1 yaitu 'Saya selalu mampu untuk menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan'. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mampu mencapai target kerja yang ditentukan. Oleh karena itu, karyawan PT Herfinta Farm & Plantation disarankan untuk meningkatkan manajemen waktu, kedisiplinan, serta kemampuan dalam menentukan prioritas pekerjaan. Sementara itu, perusahaan juga perlu memberikan dukungan berupa pembagian beban kerja yang lebih seimbang, pelatihan yang sesuai kebutuhan, serta evaluasi kinerja secara rutin agar pencapaian target kerja dapat lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Andria, R., & Yateno. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, Vol. 4, No. 1

Ariani, D. P., & Andarini, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, Vol. 11, No. 2

Azan, K., *et al*. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Dotplus Publisher

Candra, R., *et al*. (2025). Pengaruh Persepsi, Sikap dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 2, No. 3

Farida, S. I., *et al*. (2022). The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance in the Non-Medical Section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, Vol. 3, No. 3

Fauzi, W. D., *et al*. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Penempatan Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*, Vol. 1, No. 3

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, H. A., & Albaqy, M. B. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan. *Economics and Digital Business Review*, Vol. 6, Issue. 2

Omar, N., *et al*. (2019). The Impact of Employees Motivation, Perceived Usefulness and Perceived Ease of Use on Employee Performance among Selected Public Sector Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 9, No. 6

Pranogyo, A. B., *et al*. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada

Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik

Rahardjo, I. D., & Raharja, E. (2023). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engangement Syariah* sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX, Kebun Balong, Kab. Jepara, Jawa Tengah). *JIEI; Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 9, No. 03

Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta

Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 9, No. 1

Robain, W., *et al*. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Graha Makmur. *ICHES: International Conference on Humanity Education and Social*, Vol. 3, No. 1

Rosihana, R. E., & Harahap, M. K. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan LingkunganKerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, Vol. 5, No. 2

Rosita, S., *et al*. (2024). *Perilaku Organisasi*. Jambi: WIDA Publishing

Satika, T., et al. (2023). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahan*, Vol. 1, No. 4

Silaen, N. R., *et al*. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta

Telaumbanua, E., *et al.* (2024). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep Dan Menerapkan Teori*. Bandung: Media Sains Indonesia

Utari, K., & Darwin. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, Vol. 21, No. 1

Waruwu, A. A., *et al*. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Edumaspul*, Vol. 6, No. 2

Yanti, E. D., & Sanny, A. (2019). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi. *International Journal of Research & Review*, Vol. 6, No. 10

Zulfikar, R., *et al*. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode, dan Praktik)*. Bandung: Widina Media Utama