

Motivasi dan Kinerja: Pemoderasian Kepribadian *Conscientiousness* dan *Openness*

Dyah Handayani Dewi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Indonesia

Corresponding E-mail : dyahhandayanidewi@gmail.com

Received 28 September 2021 /accepted 06 January 2022 /available online 20 January 2022

Article type: Research Article

DOI <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v18i1.1472>

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini bertujuan menguji peran kepribadian sebagai bagian karakteristik individu yang memoderasi pada hubungan motivasi dengan kinerja. **Metodologi** Sampel berjumlah 115 responden dari dua perusahaan advertising. SPSS 26 dengan Macro Process model no 2 dijalankan. **Temuan** Hasil pengujian mengungkapkan peningkatan motivasi eksternal akan meningkatkan kinerja. Pengaruh motivasi ke kinerja dimoderasi oleh kepribadian *conscientiousness* dan *openness*. **Saran** Penelitian ini memberikan manfaat dalam penerapan perekrutan dan penyeleksian bagi perusahaan advertising untuk merekrut seseorang dengan kepribadian *openness*.

Kata kunci: *Conscientiousness*; Kinerja Karyawan; Kepribadian; Motivasi; *Openness*.

ABSTRACT

Purpose The purpose of this study is to examine the role of personality as part of the individual characteristics that moderate the relationship between motivation and performance. **Methodology** Sample size with 115 respondents from two advertising companies. SPSS 26 with Macro Process model no 2 is running. **Findings** The test results reveal that increasing external motivation will improve performance. The effect of motivation on performance is moderated by *conscientiousness* and *openness* personality. **Suggestion** This research provides benefits in the application of recruitment and selection for advertising companies to recruit someone with an *openness* personality.

Keywords: *Conscientiousness*; Employee Performance; Motivation; Personality; *Openness*.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan tujuan paling akhir pada level individu dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi sangat ditentukan dari kinerja para pegawainya. Penelitian kinerja masih merupakan bagian penting dalam organisasi. Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi masih merupakan kajian yang terus diteliti. Begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk di dalamnya karakteristik individu dan juga motivasi pegawai.

Motivasi yang merupakan dorongan menggerakkan usaha dan semangat seseorang tentunya akan meningkatkan kinerja seseorang. Tetapi usaha menggerakkan semangat ini tentunya banyak faktor yang mempengaruhi. Penelitian telah banyak membuktikan bahwa motivasi menggerakkan secara positif kinerja seseorang (Catio & Sunarsi, 2020; Mundakir & Zainuri, 2018; Yuningsih & Ardianti, 2019). Tetapi masih saja terdapat penelitian yang memberikan hasil yang tidak serupa, yaitu motivasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Subroto, 2018). Tentunya perlu kajian lebih dalam untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Teori-teori motivasi mengungkapkan bahwa motivasi terbagi menjadi motivasi internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik). Beberapa penelitian mengungkapkan pengaruh keduanya sama, keduanya mempengaruhi kinerja secara positif (Hamdani dkk., 2019; Kadir, 2018; Potu dkk., 2021). Penelitian lain memberikan hasil kebalikannya bahwa baik motivasi intrinsik dan ekstrinsik tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Jannah & Endratno, 2017). Penelitian lain mengungkapkan pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik tidaklah sama atau searah, melainkan memiliki pengaruh yang berbeda. Seperti motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja tetapi motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja (Anwar, 2019). Penelitian lain memberikan hasil meningkatkan motivasi instrinsik akan meningkatkan kinerja tetapi motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Ulifah & Mahfudiyanto, 2021). Penelitian lain mendukung motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi ekstrinsik tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja (Septina & Samuel, 2020). Oleh karena itu masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hubungan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja. Penelitian ini menitik beratkan kepada motivasi eksternal atau ekstrinsik yang dirasa masih cukup kesenjangan yang ada. Kontribusi penelitian ini mendukung untuk pengujian hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja, dan memberikan tambahan variabel lain yaitu karaktersitik individu kepribadian.

Teori kognitif sosial menunjukkan bahwa perilaku dapat dijelaskan dengan baik dengan adanya interaksi antara faktor kognitif, perilaku dan lingkungan. Tentunya hal ini menjelaskan interaksi faktor kognitif seperti kepribadian, motivasi mampu mempengaruhi perilaku kinerja pegawai. Definisi kepribadian sangat bermacam-macam. Pendefinisian kepribadian sebagai interaksi kognitif sosial antara orang dan lingkungan dan proses sosialisasi lebih mendekatkan kepada teori kognitif sosial. Ciri kepribadian yang paling banyak dijadikan acuan dalam perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia adalah lima ciri "*big five*". Lima ciri kepribadian ini juga paling sering digunakan dalam banyak analisis selama bertahun-tahun (Luthans, 2011)

Penelitian lima kepribadian sering dihubungkan dengan kinerja, dan dari lima kepribadian, kepribadian *conscientiousness* yang paling konsisten dengan

semua kriteria kinerja (Luthans, 2011). Kepribadian *conscientiousness* merupakan kepribadian yang mencerminkan pribadi yang tertib, teratur, taat aturan sedangkan *openness* merupakan pribadi yang imajinatif, terbuka akan hal-hal baru. Hasil kajian kepribadian dengan kinerja sangat bervariasi. *Openness to experience* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan variabel *conscientiousness* pengaruhnya tidak signifikan pada kinerja auditor, merupakan hasil penelitian Damayanti (2021). Sedangkan dalam penelitian lain, lima dari ciri kepribadian hanya *extraversion* dan *agreeableness* yang memiliki pengaruh pada kinerja, tiga lainnya (*conscientiousness*, *openness*, dan *emotional stability*) tidak mempengaruhi kinerja auditor (Dewi dkk., 2015). Hanya kepribadian *extraversion* dan *conscientiousness* yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY (Poniarsih, 2019).

Masih belum terdapat kesepakatan dalam hasil-hasil penelitian mengenai kepribadian. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk menutup kesenjangan yang ada, dengan memberikan kontribusi dukungan kepada pengaruh langsung motivasi, kepribadian *conscientiousness* dan *openness* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bertujuan menguji hubungan motivasi, kepribadian dengan kinerja pada tingkat yang berbeda. Kajian yang meneliti pemoderasian kepribadian pada pengaruh motivasi terhadap kinerja belum dilakukan, maka dari itu, penelitian ini juga berkontribusi dengan mengajukan pembaharuan model dengan melihat pengaruh pemoderasian kepribadian pada hubungan motivasi dengan kinerja.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi dan Kinerja

Motivasi merupakan proses dikarenakan adanya defisiensi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan bertujuan untuk mencapai tujuan atau insentif (Luthans, 2011). Motivasi mempresentasikan “proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan (Gibson, 2011). Proses psikologis mencakup karakteristik individu, kepribadian individu akan mempengaruhi dalam penggerakan dan dorongan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, kepribadian merupakan faktor yang akan membedakan motivasi seseorang dalam mencapai tujuan.

Teori Motivasi memperkenalkan dengan motivasi kebutuhan, primer, sekunder. Selain dari motivasi berdasarkan kebutuhan, motivasi terbagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dihasilkan dari internal seseorang yang berhubungan dengan tugas, atau pekerjaan itu sendiri. Seperti perasaan tertantang. Motivasi ekstrinsik bersifat nyata, seperti gaji, tunjangan dan bahkan yang negatif adalah menghindari adanya ancaman dan

hukuman.

Kajian penelitian terdahulu mengenai motivasi eksternal masih relatif sedikit (Kuvaas dkk., 2017). Beberapa penelitian mengungkapkan pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif (Sugiono & Rachmawati, 2019). Ketika motivasi eksternal ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Fernadi dkk., 2016).

H1: Motivasi eksternal regulasi berpengaruh terhadap kinerja

Kepribadian pada Motivasi dan Kinerja

Kepribadian merupakan seperangkat karakteristik dan kecenderungan yang stabil yang menentukan kesamaan dan perbedaan dalam perilaku orang (Gibson, 2011). Istilah kepribadian mencakup keseluruhan kombinasi karakteristik yang menangkap sifat unik seseorang saat orang tersebut bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Schermerhorn, 2010).

Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan pengaruh kepribadian terhadap kinerja. Kepribadian *conscientiousness* dipercaya merupakan kepribadian yang paling stabil dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan variabel kepribadian lainnya (Luthans, 2011). Penelitian lain menyebutkan bahwa kelima ciri kepribadian “Big Trait” memiliki pengaruh pada kinerja pegawai kantor dinas pendidikan (Djula, 2021). Penelitian dengan tiga tipe kepribadian (*conscientiousness*, *openness* dan *extraversion* terhadap kinerja perawat, memperlihatkan bahwa *conscientiousness* merupakan pemrediksi terkuat bagi kinerja perawat (Ellershaw dkk., 2016). Penelitian lain kepada pelajar, juga menemukan bahwa *conscientiousness* merupakan pemrediksi terkuat dibandingkan *openness* dan *agreeableness* terhadap prestasi pelajar (Vedel, 2014). Dengan merujuk penelitian-penelitian terdahulu dikembangkanlah hipotesis.

H2: Kepribadian (*conscientiousness* dan *openness*) berpengaruh terhadap kinerja.

Teori motivasi proses menekankan pada variabel kognitif yang membahas motivasi atau dorongan seseorang. Teori harapan Vroom, menjelaskan proses variabel kognitif yang mencerminkan perbedaan individu dalam motivasi kerja. Begitupula model Porter-Lawler, menggambarkan hubungan motivasi dengan kinerja yang dimoderasi oleh kemampuan, persepsi dan juga kepribadian (*traits*).

Meskipun model dalam teori motivasi telah banyak memberikan arahan pemoderasian kepribadian ataupun variabel karakteristik individu, tetapi model yang mengkhususkan kepada kepribadian dengan Big five terutama *conscientiousness* dan *openness* masih belum ada. Dasar pengembangan hipotesis, selain berdasar teori motivasi, juga berdasarkan penelitian mengenai kemampuan kognitif ataupun karakteristik individu yang memoderasi pada hubungan motivasi dengan kinerja. Makin ditegaskan bahwa karakteristik

individu merupakan variabel yang sering menjadi variabel moderasi dalam hubungan variabel berkenaan dengan pekerjaan (Sari & Thawil, 2016).

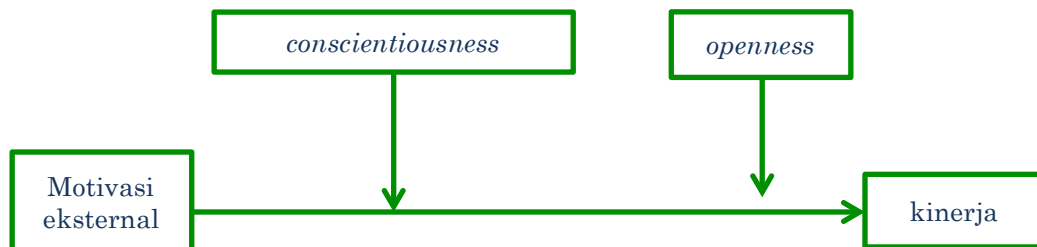
Beberapa penelitian karakteristik individu seperti kemampuan kognitif (Van Iddekinge dkk., 2018), pendidikan dan pengalaman (Kwapong dkk., 2015) memoderasi pada hubungan motivasi dengan kinerja. Penelitian meta analisis mengenai kemampuan kognitif memoderasi hubungan motivasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh Van Iddekinge dkk., (2018). Penelitian lain mengungkapkan bahwa tenaga pengajar politeknik di Ghana dapat memaksimalkan motivasi dan kinerja mereka dengan meningkatkan pendidikan dan pengalaman penelitian mereka (Kwapong dkk., 2015). Kajian lainnya menemukan bahwa motivasi pencapaian terhadap kinerja akademik pelajar dimoderasi oleh gender. Penelitian-penelitian terdahulu ini mengungkapkan adanya pemoderasian variabel karakteristik individu pada pengaruh motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hal ini kepribadian yang juga merupakan karakteristik individu, diduga memiliki pengaruh juga kepada hubungan motivasi dengan kinerja. Maka dikembangkanlah hipotesis sebagai berikut:

H3: *Conscientiousness* memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

H4: *Openness* memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Model Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis, maka model penelitian yang digambarkan dalam gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber dari peneliti

METODOLOGI

Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada dua perusahaan yang bergerak dalam bidang advertising di Jakarta. Seluruh karyawan pada dua perusahaan berjumlah 174. Berdasarkan tabel Michael and Isaac, dengan tingkat kesalahan (significance level) 5% maka didapat jumlah sampel 114 pada populasi 170. Peneliti menggunakan metode pengambilan sampel secara *convenience sampling*. Peneliti mengedarkan kuesioner dengan cara gform, dan mendapatkan pengembalian sejumlah 115. Gform terbagi dua, satu untuk

mengukur variabel motivasi dan kepribadian yang di isi oleh karyawan. Dan gform untuk mengukur kinerja yang diisi oleh bagian SDM atau supervisor. Jumlah sampel telah memenuhi dari yang ditentukan 114. Sampel berjumlah 115, yang terdiri dari 63 laki-laki dan 52 perempuan. Lama bekerja responden lebih dari 10 tahun berjumlah 60 karyawan, 55 karyawan telah bekerja 1-5 tahun, 17 karyawan bekerja 6-10 tahun, dan sebanyak 18 karyawan baru bekerja kurang dari satu tahun.

Pengukuran

Pengumpulan data mempergunakan kuesioner, yang mana item-item diadaptasi dari berbagai pengukuran yang tervalidasi. Item-item kuesioner diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh peneliti. Pengujian awal telah dilakukan ke sejumlah responden untuk mengetahui tidak ada perbedaan arti, dan memastikan bahwa responden mengerti dengan pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Semua pengukuran menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5. Yang menyatakan 1 sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju.

Motivasi eksternal

Pengukuran motivasi mempergunakan *The Situational Motivation Scale (SIMS)* pengembangan Guay dkk. (2000). Motivasi eksternal dalam penelitian ini mempergunakan motivasi *external regulation* yang terdiri dari 4 item pertanyaan dengan skala likert 1 sampai dengan 5. yang menyatakan sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Kepribadian conscientiousness dan openness

Kepribadian dalam penelitian ini diukur menggunakan pengukuran *The Mini-IPI Scale* dari Donnellan, dkk. (2006). Pengukuran *conscientiousness* terdiri dari 4 item pertanyaan, dan 4 item pertanyaan pula mengukur kepribadian *openness*. Semua ukuran dengan mempergunakan skala likert 1 sampai dengan 5.

Kinerja karyawan

Kinerja diukur dengan menggunakan skala likert 1 yang menyatakan sangat tidak setuju sampai dengan 5 yang menyatakan sangat setuju. Pertanyaan pada kuesioner yang mengukur kinerja diadaptasi dari skala pengembangan Koopmans dkk. (2013). Total pertanyaan berjumlah 9, mengukur mengenai kinerja tugas. Pengukuran kinerja dengan *self rated* yang di isi oleh karyawan sendiri, semakin menambah bias, terutama bias diri sendiri untuk melebih lebihkan, maka dari itu penelitian sebaiknya menggunakan pengisian dari sumber yang lebih objektif (Sari, 2018). Kinerja dalam penelitian ini di isi oleh bagian sumber daya manusia dan atau supervisor yang bertanggung jawab dalam menilai kinerja karyawan tersebut.

Analisis Data

Pengujian uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas dengan

mempergunakan alat SPSS 26. Begitu pula pengujian asumsi klasik menggunakan SPSS 26. Pengujian Hipotesis dilanjutkan dengan menggunakan Macro Process V3.5, dengan Model no 2.

Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner laporan diri (*self rated*), oleh karena itu, untuk melihat adakah *Common Method Variance* (CMV), maka CMV pertama kali diidentifikasi. Metode untuk mengidentifikasi CMV dalam banyak penelitian menggunakan *Harman One's Factor Test* (Jordan & Troth, 2020).

HASIL

Penelitian dengan pengukuran *self rated* dan desain *cross sectional* meningkatkan adanya *common method bias* (Sari, 2018). Maka untuk mengetahui ada tidaknya bias tersebut, dilakukanlah uji *Harman single factor*. Uji *Harman Single Factor* berfokus pada apakah sebagian besar varians dapat dijelaskan sebagai satu faktor umum (Podsakoff dkk., 2003). Hasil pengujian menunjukkan bahwa daya penjelas satu faktor (17,3%) tidak mencakup lebih dari setengah daya penjelas total (63,8%). Hasilnya juga menunjukkan bahwa tidak ada bias yang serius, karena tidak ada item pengukuran yang memiliki faktor yang menyumbang mayoritas (50% atau lebih) kovarians.

Hasil pengujian validitas menunjukkan semua item dalam penelitian ini valid. Pengujian mempergunakan *confirmatory factor analysis*, dengan nilai KMO untuk variabel motivasi sebesar 0,709, variabel kepribadian sebesar 0,756, dan variabel kinerja sebesar 0,717. Semua item memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5. Pada variabel kepribadian, konfirm terbagi pada dua komponen yaitu *conscientiousness* dan *openness*. Pengujian reliabilitas dengan *cronbach alpha*. Nilai *cronbach alpha* motivasi, kepribadian *conscientiousness*, *openness* dan kinerja berturut-turut 0,738; 0,773; 0,626; dan 0,677.

Hasil uji asumsi untuk memastikan data berdistribusi normal menggunakan uji kolmogorov-smirnov, dengan nilai asymp. Sig (2 tailed) sebesar 0,200. Hal ini membuktikan data berdistribusi normal. Uji Glejser juga telah dilakukan untuk melihat adakah gejala heterokedasitas. Hasil pengujian menunjukkan nilai F dan t tidak signifikan ketika di regresi pada nilai absolute residualnya. Maka terbukti tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Data juga terbukti tidak terkena multikolinieritas dengan melihat nilai VIF di sekitar angka 1, yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

Hasil pengujian statistik deskriptif dan korelasi dapat dilihat pada tabel 1. Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian *zero order correlation* yang mana hanya motivasi yang signifikan berkorelasi dengan kinerja. Korelasi motivasi dengan kinerja memiliki hubungan yang lemah dengan nilai korelasi 0,404. Hubungan kepribadian dengan motivasi, hanya kepribadian *conscientiousness*

yang signifikan berhubungan positif sangat lemah dengan motivasi (0,129).

Tabel 1. Analisis Deskriptif dan Korelasi

Variabel	Mean	SD	Kinerja	Motivasi	Cons	Open
Kinerja	4,099	0,392	1,000			
Motivasi	4,080	0,536	0,404**	1,000		
Cons	3,589	0,700	0,016	0,129*	1,000	
Open	3,015	0,895	-0,017	0,087	0,428**	1,000

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$

Sumber: Data diolah, 2021, SPSS 26

Pengujian hipotesis dengan Macro Process V3.5, terlihat pada tabel 2 Uji F yang merupakan pengujian kelayakan model. Hasil pada tabel 2 memperlihatkan bahwa model pemoderasian ini adalah model yang layak dengan F sebesar 6,161 dan p value 0,000. R-square sebesar 0,220, menunjukkan bahwa 22% varians kinerja dijelaskan oleh hubungan dari ketiga variabel yang diteliti yaitu motivasi, kepribadian *conscientiousness* dan *openness*. Sedangkan 78% pemrediksi kinerja dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain selain dari variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	coeff	t	p	LLCI	ULCI
Konstanta	4,096	122,896	,000	4,030	4,162
Motivasi	,264	4,035	,000	,134	,394
Eksternal					
Conscientiousness	,001	,018	,985	-,083	,085
Int Mot x Cons	-,196	-2,374	,019	-,360	-,032
Openness	-,017	-,320	,750	-,122	,088
Int Mot x Open	,230	2,229	,028	,025	,435
Adj R ²	,220				
F	6,161		,000		

Sumber: Data diolah, 2021, SPSS 26

Hipotesis 1 yang menyatakan motivasi mempengaruhi kinerja didukung, dengan hasil p value ,000 $< 0,05$ nilai coeff sebesar 0,264. Tabel 2 juga memperlihatkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini tidak didukung. Hasil memperlihatkan bahwa kepribadian tidak signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja yang mana p value untuk *conscientiousness* 0,985 $> 0,05$ dan *openness* 0,750 $> 0,05$. Tetapi kepribadian merupakan variabel yang memoderasi hubungan motivasi terhadap kinerja, dan keduanya terbukti signifikan memoderasi.

Hipotesis 3 dan 4 didukung. Kepribadian baik *conscientiousness* dan *openness* terbukti memoderasi hubungan motivasi dengan kinerja. Nilai p value untuk interaksi motivasi dengan *conscientiousness* sebesar 0,019 $< 0,05$. Begitu pula untuk nilai p value interaksi motivasi dengan *openness* sebesar 0,028 $< 0,05$. Tetapi pengaruh kedua kepribadian ini memiliki arah yang berbeda. Interaksi motivasi dengan *conscientiousness* memiliki arah yang negatif sedangkan

interaksi motivasi dengan *openness* memiliki arah yang positif.

PEMBAHASAN

Motivasi mempengaruhi terhadap kinerja sudah banyak dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu. Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif kepada kinerja, dengan lingkungan kerja memberikan kontribusi terbesar, merupakan hasil penelitian Trisna dan Guridno (2021). Penelitian lainnya mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diungkapkan dalam penelitian Sutanto dan Ariyanto (2018). Peningkatan motivasi kerja karyawan selain meningkatkan kinerja juga akan meningkatkan kompensasi karyawan, hal ini terungkap pada penelitian Pertiwi dan Gorda (2019). Begitupula hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian terdahulu, yang mengungkapkan bahwa motivasi memang merupakan pemrediksi kinerja.

Penelitian ini mengkhususkan pada motivasi eksternal dengan menekankan pada eksternal regulasi. Donnellan dkk. (2006) menjelaskan bahwa motivasi eksternal regulasi berkenaan dengan bagaimana seseorang termotivasi dikarenakan keharusan ataupun kewajiban untuk melakukannya karena ada aturan ataupun pengakuan sebagai bentuk penghargaan dan ancaman yang mungkin terjadi apabila tidak melakukan pekerjaan tersebut. Hasil pengaruh motivasi eksternal yang positif terhadap kinerja mendukung beberapa penelitian terdahulu. Motivasi yang menghubungkan pada penghargaan, dan gaji yang merupakan bagian dari motivasi secara eksternal memberikan kontribusi yang lebih besar dibanding motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan (Waruwu, 2017). Penelitian lain mengenai motivasi ekstrinsik mengungkapkan motivasi ekstrinsik dan kemampuan kinerja seseorang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut (Septianti, 2018).

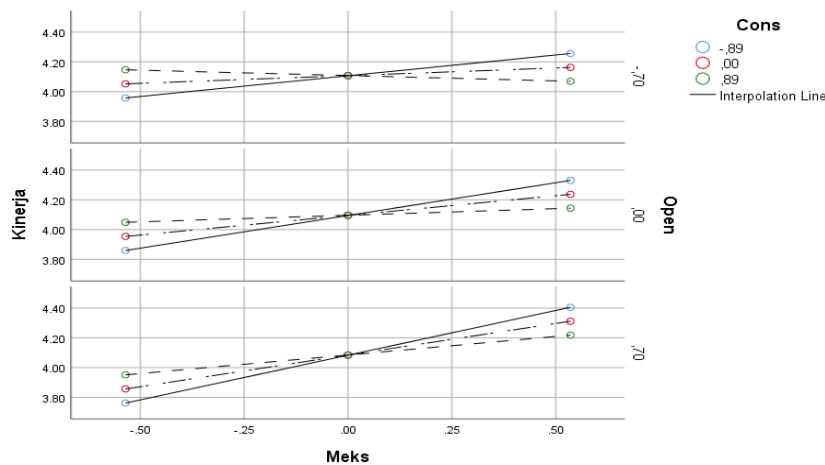
Penelitian ini tidak mendukung bahwa kepribadian *conscientiousness* dan *openness* mempengaruhi secara langsung pada kinerja. Penelitian lain mengungkapkan hal yang sama bahwa kepribadian dengan lima kepribadian terhadap kinerja, kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja hanyalah kepribadian *agreeableness* dan *neuroticism* (Nasyoroh & Wikansari, 2017).

Seperti disebutkan sebelumnya, salah satu aspek kunci dari *conscientiousness* adalah orientasi pencapaian, yang memotivasi peserta pelatihan untuk meningkatkan kinerja pekerjaannya melalui pembelajaran. Konsisten dengan teori harapan yang menempatkan valensi, harapan, dan instrumentalitas sebagai komponen kunci motivasi kinerja, seorang peserta pelatihan yang sangat berorientasi pada prestasi menempatkan nilai tinggi pada peningkatan kinerja (valensi), percaya bahwa dia mungkin mencapai peningkatan prestasi kerja sebagai hasil dari upaya yang tinggi dalam belajar

(harapan), dan percaya bahwa upaya dalam belajar akan benar-benar mengarah pada imbalan yang diinginkan seperti peningkatan kinerja kerja (instrumentalitas). Terkait dengan orientasi prestasi adalah kecenderungan seorang peserta pelatihan untuk menetapkan tujuan yang spesifik dan tinggi yang dapat menarik perhatian, usaha, dan tindakan. Akibatnya, peserta pelatihan memiliki motivasi untuk tampil tindakan yang relevan dengan tujuan, yang mengarah pada pembelajaran yang efektif demi peningkatan prestasi kerja.

Pengaruh kepribadian *conscientiousness* dan *openness* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, mungkin dikarenakan pengaruhnya merupakan variabel yang memoderasi. Hasil kajian penelitian ini mendukung bahwa kepribadian *conscientiousness* dan *openness* terbukti berpengaruh signifikan memoderasi hubungan motivasi dengan kinerja. Kepribadian *conscientiousness* merupakan karakteristik individu yang tertib, taat aturan, dalam penelitian meta analisis merupakan variabel moderator ke sejumlah hubungan dalam kategori variabel pekerjaan (Wilmot dan Ones, 2019).

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh pemoderasian kedua tipe kepribadian dengan motivasi terhadap kinerja memiliki arah yang berbeda. Semakin jelasnya pembahasan terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. Grafik Pemoderasian

Sumber: olah data, 2021

Gambar 2 memperlihatkan hasil pemoderasian kedua tipe kepribadian pada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja. Seseorang yang memiliki kepribadian yang kurang tertib akan lebih termotivasi secara eksternal dalam peningkatan kinerja dibanding dengan seseorang yang memiliki kepribadian yang taat peraturan dan sangat tertib. Hal ini sesuai dengan definisi motivasi eksternal, motivasi dari faktor luar bukan dari diri seseorang atau kesadaran orang tersebut sedangkan kepribadian *conscientiousness* adalah orang yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, tertib teratur akan lebih cenderung termotivasi secara internal dibandingkan secara eksternal.

Karyawan yang memiliki pribadi yang terbuka dengan hal-hal baru akan lebih termotivasi secara eksternal dan meningkatkan kinerjanya dibandingkan seseorang yang tidak menyukai hal yang baru. Ketika seseorang yang menyukai hal yang baru dan tidak terlalu tertib dan tidak kaku pada peraturan maka kombinasi ini paling termotivasi secara eksternal dalam peningkatan kinerja. Pribadi yang *openness* tetapi lemah dalam *conscientiousness* adalah pribadi yang paling termotivasi secara ekstrinsik meningkatkan kinerja tugas mereka.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja semakin meningkat ketika kepribadian *conscientiousness* pegawai rendah. Sedangkan ketika pegawai memiliki kepribadian *openness* yang kuat maka akan memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Implikasi Penelitian

Motivasi eksternal dengan penekanan pada eksternal regulasi apabila ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, terutama pada perusahaan advertising. Perusahaan perlu untuk terus berusaha meningkatkan motivasi secara eksternal regulasi sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Eksternal regulasi yang menghubungkan kepada kesadaran seseorang melakukan tugas atau kinerja didasarkan pada tugas harus diselesaikan, wajib dilakukan. Hal ini menghubungkan kepada adanya penghargaan dan hukuman bila tidak terselesaikannya pekerjaan tersebut. Karenanya, perusahaan perlu meningkatkan motivasi dengan makin menggalakkan adanya penghargaan dan penerapan ancaman hukuman bila tidak terlaksananya pekerjaan sesuai target.

Perusahaan juga perlu memperhatikan tipe kepribadian karyawannya. Maka dari itu, penerapan hal ini bisa melalui dari penyeleksian dan perekrutan pegawai. Perusahaan perlu menerapkan penyeleksian pegawai dan perekrutan dengan melihat tipe pegawai *conscientiousness* dan *openness*. Menyeleksi dan merekrut seseorang yang lebih berkepribadian *openness* dan kurang *conscientiousness* akan membawa pengaruh peningkatan motivasi eksternal terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Desain penelitian menggunakan *cross sectional design* yang memungkinkan adanya *common method bias*. Meskipun dalam penelitian ini telah melalui pengujian dengan *Harman single factor*, tetapi untuk lebih baiknya ke depan penelitian selanjutnya mempergunakan desain *longitudinal*. Penelitian ini hanya sebatas pada populasi perusahaan advertising, sehingga penelitian ke depan sebaiknya menambah variasi perusahaan dan subjek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1). <https://stienas-ypb.ac.id/jurnal/index.php/jdeb/article/view/171>
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium Jurnal Penelitian dan Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2). <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Damayanti, N. Y. S. R. (2021). Pengaruh sifat kepribadian pada kinerja auditor. *Accounting profession journal (APAJI)*, 3(1), 1-8. <https://doi.org/10.35593/apaji.v3i1.19>
- Dewi, I. G. A. A. P., Suardhikha, I. M. S., & Budiasih, I. G. A. N. (2015). Pengaruh big five personality pada kinerja auditor kantor akuntan publik Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 10(1). Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jiab/article/view/16814>
- Djula, W. A. (2021). The big five model personality terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan Kabupaten Mappi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6). <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/642/407>
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The Mini-IPIP Scales: Tiny-yet-effective measures of the Big Five Factors of Personality. *Psychological Assessment*, 18(2), 192–203. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.18.2.192>
- Ellershaw, J., Fullarton, C., Rodwell, J., McWilliams, J. (2016). Conscientiousness, openness to experience and extraversion as predictors of nursing work performance: A facet-level analysis. *Journal of Nursing Management*, 24, 244–252. <https://doi.org/10.1111/jonm.12306>
- Fernadi, A. D., Artiningsih, D. W., & Hidayati, N. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 5(2). <http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v5i2.2777>
- Gibson, J. I. (2011). *Organizations: behavior, structure, process* (14 ed.). McGrawHill Companies, Inc.
- Guay, F., Vallerand, R. J. & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 24, 175–213. <https://doi.org/10.1023/A:1005614228250>
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 9(2). <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.53>
- Jannah, N. W. L., & Endratno, H. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 17(1). <https://doi.org/10.30595/medek.v17i1.1765>
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2020). Common method bias in applied settings: The dilemma of researching in organizations. *Australian Journal of Management*, 45(1), 3–14. <https://doi.org/10.1177/0312896219871976>
- Kadir, A. (2018). Analisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Permata Finance Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.35972/jieb.v4i2.210>

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Buuren, S. V., Van der Beek, A. J., De Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Kwapong, L. S. A., Opoku, E., & Donyina, F. (2015). The effect of motivation on the performance of teaching staff in Ghanaian Polytechnics: The moderating role of education and research experience. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(6), 30-43. Retrieved from <https://www.eajournals.org/journals/global-journal-of-human-resource-management-gjhrm/vol-3-issue-6-november-2015>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence based approach* (12 ed.). McGrawHill Companies, Inc.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1). <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2639>
- Nasyoroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan antara kepribadian (Big Five Personality Model) dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10-16. <http://dx.doi.org/10.20527/ecopsy.v4i1.3410>
- Ng, K. H., Ahmad, R. (2018). Personality traits, social support, and training transfer: The mediating mechanism of motivation to improve work through learning. *Personnel Review*, 47(1), 39-59. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0210>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/buy/2003-08045-010>
- Pertiwi, I., & Gorda, A. A. N. O. S. (2019). Kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 135-150. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i3.2237>
- Poniarsih, N. (2019). Pengaruh teori the big five personality terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 21(3). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i3.1372>
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi instrinsik motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33474>
- Sari, S. R., & Thawil, S. M. (2016). Peran locus of control pada hubungan job insecurity, komitmen dan kepuasan kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 1(1), 71-80.
- Sari, S. R. (2018). Konflik dan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 431-440.
- Schermerhorn, J. R. (2010). *Organizational Behavior* (11 ed.). e-Wiley.
- Septianti, D. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1). <http://dx.doi.org/10.36982/jiegm.v9i1.446>

- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA Journal Of Economic, Management and Accounting*, 3(2). <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1). <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 15(1). <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v15i1.644>
- Sutanto, P. H., & Ariyanto, E. (2018). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Fluid Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1). <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.516>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127-140. <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Ulifah, M. M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299-312. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.245>
- Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive ability and motivation on performance. *Journal of Management*, 44(1), 249-279. <https://doi.org/10.1177/0149206317702220>
- Vedel, A. (2014). The Big Five and tertiary academic performance: A systematic review and meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 71, 66-76. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.07.011>
- Waruwu, F. (2017). Analisis tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203-212. <https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.390>
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(46), 23004-23010. <https://doi.org/10.1073/pnas.1908430116>
- Yuningsih, E., & Ardianti. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT XXX. *Jurnal Visionida*, 5(1). <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1804>

© Dyah Handayani Dewi (2022).

This article is licensed under a [CC BY 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

First publication right: Oikonomia: Jurnal Manajemen

How to cite

Dewi, D. H. (2022). Motivasi dan kinerja: Pemoderasian kepribadian *conscientiousness* dan *openness*. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 18(1), 1-14 . <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v18i1.1472>