

## Conditional Process Analysis of the Correlation Between Achievement Motivation and Performance

### Conditional Process Analysis pada Korelasi Antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja

Ahmad Gunawan<sup>1\*</sup>, Dadang Heri Kusumah<sup>2</sup>

Universitas Pelita Bangsa<sup>1,2</sup>

[ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id](mailto:ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

#### ABSTRACT

*The purpose of this study. To explore the relationship between achievement motivation and job performance, this study investigated the impact of different personality traits on job performance among employees. Method. This cross-sectional study is being conducted in 2023. The types of data collected include achievement motivation, job performance, organizational commitment, personality traits, and other demographic variables. To assess and compare demographic data, independent t-tests and ANOVA are applied. Next, the Pearson correlation coefficient is used to evaluate correlations among variables. Moderated mediation analyses were conducted to examine the correlation between job performance, achievement motivation, organizational commitment, neuroticism, extraversion, openness, agreeableness, and conscientiousness. Result. Achievement motivation directly affects job performance and organizational commitment partly mediates the direct effects of achievement motivation on job performance. In addition, our findings suggest that agreeableness and conscientiousness moderate the strength of the relationship between achievement motivation and work performance mediated by organizational commitment. Conclusion. We propose that hospital managers should pay attention to the personal growth of physicians and increase their organizational commitment through the creation of a positive work climate and training for career planning and education. In addition, managers must identify the conscientiousness and agreeableness of individuals and increase their responsibilities directed at improving organizational performance.*

**Keywords:** Achievement Motivation, Organizational commitment, personality, Performance

#### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini. Untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi berprestasi dan prestasi kerja, penelitian ini menyelidiki dampak dari ciri-ciri kepribadian yang berbeda terhadap prestasi kerja di kalangan karyawan. Metode. Studi cross-sectional ini dilakukan pada tahun 2023. Jenis data yang dikumpulkan meliputi motivasi berprestasi, prestasi kerja, komitmen organisasi, sifat kepribadian, dan variabel demografi lainnya. Untuk menilai dan membandingkan data demografis, uji-t independen dan ANOVA diterapkan. Selanjutnya, koefisien korelasi Pearson digunakan untuk mengevaluasi korelasi antar variabel. Analisis mediasi yang dimoderasi dilakukan untuk menguji korelasi antara kinerja pekerjaan, motivasi berprestasi, komitmen organisasi, neurotisme, ekstrasversi, keterbukaan, persetujuan, dan kesadaran. Hasil. Motivasi berprestasi secara langsung mempengaruhi prestasi kerja dan komitmen organisasional sebagian memediasi pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja. Selain itu, temuan kami menunjukkan bahwa keramahan dan kesadaran memoderasi kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi dan prestasi kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Kesimpulan. Kami mengusulkan bahwa manajer rumah sakit harus memperhatikan pertumbuhan pribadi dokter dan meningkatkan komitmen organisasi mereka melalui penciptaan iklim kerja yang positif dan pelatihan perencanaan karir dan pendidikan. Selain itu, manajer harus mengidentifikasi ketelitian dan kesesuaian individu dan meningkatkan tanggung jawab mereka yang diarahkan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

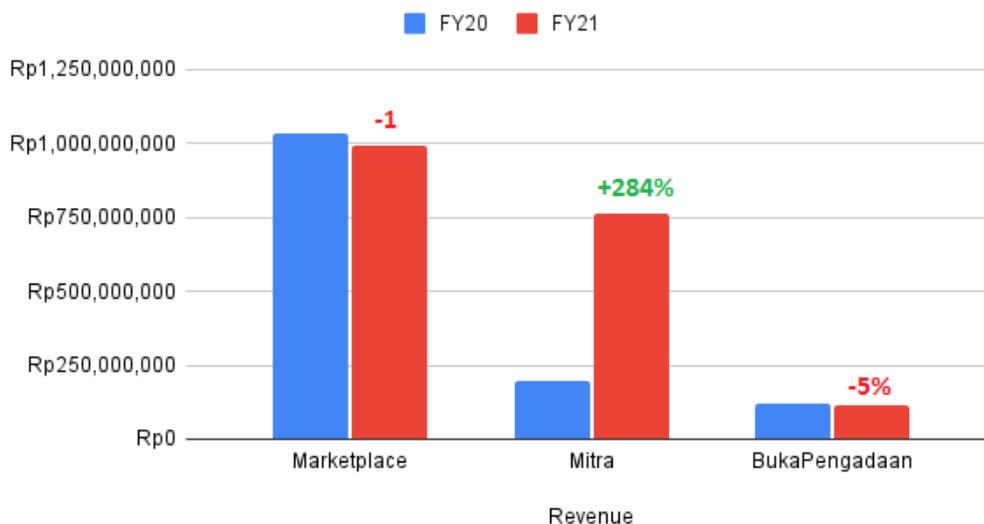
**Kata Kunci:** Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi, Kepribadian, Kinerja

## 1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan (Sucipto dkk., 2022). Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah Achievement motivation, *Personality*, komitmen organisasi (Mulyasari, 2019).

Berdasarkan laporan keuangan 2021, Bukalapak mencatatkan penurunan pendapatan pada dua lini bisnis lainnya. Marketplace yang merupakan kontributor pendapatan terbesar mengalami penurunan 4 persen menjadi Rp990 miliar dibandingkan periode sama tahun lalu, yakni Rp1 triliun. Pendapatan Buka Pengadaan juga merosot sebesar 5 persen menjadi Rp120 miliar di sepanjang 2021.

### Revenue Bukalapak YoY by Business Line



**Gambar 1.**

Rugi perusahaan juga membengkak 24 persen dari Rp1,3 triliun di periode sama 2020 menjadi Rp1,6 triliun di 2021. Kendati demikian, perusahaan menyebut telah menekan kerugian operasional sebesar 7 persen menjadi Rp 1,7 triliun di sepanjang 2021 dari sebelumnya Rp1,83 triliun.

Joel, (2019) menyatakan bahwa motivasi berprestasi (achievement motivation) yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk memperoleh keberhasilan dan melibatkan diri dalam kegiatan dimana keberhasilannya tergantung pada usaha pribadi dan kemampuan yang dimiliki. Dengan motivasi berprestasi tentunya akan mendorong kinerja unggul dan berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Selain motivasi berprestasi, Komitmen juga sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang. Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak akan konsisten. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk apa yang ia komitmenkan.

Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi (Supiyanto, 2015).

Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi.(Muis dkk., 2018)

Dalam sebuah organisasi di dalamnya pasti memiliki anggota dengan kepribadian yang berbeda-beda. Dan terkadang apabila perusahaan tidak bisa memilih karyawannya dengan baik, maka hal ini tidak akan memberikan efek yang baik pula.(Crant dkk., 2016) Kepribadian adalah pusat dari bagaimana kita sebagai individu berinteraksi satu sama lain setiap hari dengan individu lainnya. Ini memberikan kerangka kerja untuk dapat memahami bahwa kepribadian kita mendorong pilihan kita dan membentuk jalan hidup kita di masa depan. Memahami kepribadian kita sendiri, kepribadian rekan kerja kita, dan kepribadian karyawan kita adalah menjadi suatu hal yang wajib dilakukan oleh seorang manajer, rekan tim yang baik, dan menjadi individu terbaik. Kesadaran kita akan kepribadian membantu kita dalam mengurangi stres di lingkungan kerja, meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik dan membentuk gaya hidup yang lebih sehat.(Saluy dkk., 2019).

Bagi seorang pemimpin, komunikasi dan fleksibilitas merupakan factor penting untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses. Dan dengan memahami kepribadian karyawannya, dapat memberikan value lebih, yang mana akan terjalin hubungan baik bagi kedua belah pihak.(Yiyang, 2021) Terlebih dalam sebuah Grup / Tim kerja, seperti halnya organisasi itu sendiri, sebuah tim terdiri dari individu-individu dengan kepribadian yang berbeda, sulitnya, perbedaan kepribadian menjadi salah satu alasan utama mengapa sebuah tim bisa dikatakan gagal.(Seibert dkk., 1999).

Kepribadian juga berperan penting dalam menentukan kekuatan dan kelemahan seseorang. Dalam sebuah tim, Seorang manajer dapat memberikan tugas ke anggota di mana seorang manajer itu tahu bahwa karyawan itu akan melakukannya dengan baik atau tidak. Pada saat yang sama, seorang manajer dapat memikirkan apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh tiap anggota tim nya.(Abid dkk., 2021)

Dalam beberapa kasus, kepribadian seorang karyawan akan mengalahkan bakat dan keterampilan yang dimilikinya. Jika perusahaan dapat menemukan calon karyawan dengan sikap yang tepat, bahkan jika keterampilan mereka tidak mengesankan, perusahaan dapat memoles berlian tersebut secara kasar. Sebagai kesimpulan, nyatanya kepribadian seseorang dapat mengubah kemampuan menjadi sebuah prestasi.(Singh, 2019)

## 2. Tinjauan Pustaka

Prestasi kerja merupakan parameter yang menggambarkan semua sikap, perilaku, dan tingkat penyelesaian tugas karyawan; Ini dibagi menjadi kinerja individu dan performance organisasi(Rheinberg, 2020). Kinerja individu sering dievaluasi oleh atasan dan rekan(Mondiani, 2012), sedangkan kinerja organisasi mengacu pada kuantitas, kualitas, dan efisiensi tugas yang diberikan(Arzani dkk., 2018; Purwanto dkk., 2021). Umumnya, peningkatan kinerja organisasi disebabkan oleh kinerja individu yang tinggi.

Motivasi berprestasi telah menjadi salah satu perilaku organisasi penting yang mempengaruhi kinerja pekerjaan. Bukti penelitian menunjukkan bahwa dalam rentang tertentu, efisiensi kerja ditingkatkan dengan peningkatan motivasi intensity(Makkira dkk., 2022). Banyak peneliti telah mengkonfirmasi peran prestasi-motivasi dalam kinerja pekerjaan (Linder, 2019; Stajkovic & Luthans, 1998; Wigfield dkk., 2006). Juga, meta-analisis di bidang administrasi publik menunjukkan bahwa motivasi intrinsik secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan(Staniewski & Awruk, 2019). Menurut hipotesis kebutuhan pencapaian yang diciptakan oleh McClelland, orang-orang yang menunjukkan motivasi prestasi tinggi lebih mengabdikan diri untuk bekerja, dan mereka selanjutnya mencapai kinerja yang lebih tinggi dengan menikmati rasa iri pada karya yang penuh petualangan melalui umpan balik positif (Purwanto dkk., 2019). Bukti penelitian tambahan menunjukkan bahwa dorongan internal dan

motivasi secara positif mempengaruhi kinerja pekerjaan di antara karyawan (Higgins dkk., 2019). Dengan kesimpulan, kami berhipotesis bahwa

H1: ada korelasi positif antara motivasi prestasi dan prestasi kerja di antara karyawan.

Meskipun beberapa penelitian berpendapat bahwa prestasi motivasi mempromosikan kinerja pekerjaan, mekanisme yang mendasari hubungan ini kontroversial. Apakah ada variabel perantara yang memainkan peran penting masih belum diketahui. Dalam beberapa tahun terakhir, komitmen organisasi telah menjadi bidang minat perusahaan. Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari pengakuan dan partisipasi individu dalam organisasi tertentu (Kurniawan & Penulis, 2022). Bukti penelitian yang cukup besar menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan rasa identitas dan kepemilikan yang kuat terhadap organisasi mereka (Laksmi & Kawiana, 2022; Nurandini & Lataruva, 2014).

Mereka bangga menjadi anggota organisasi tertentu dan bersedia berkorban untuk kepentingan organisasi. Demikian pula, teori pertukaran sosial mendalilkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki rasa partisipasi dan dedikasi yang besar, yang diterjemahkan ke kinerja yang lebih baik (Ida I Dewa Ayu Yayati & Mm, t.t.). Di tempat lain, temuan dari meta-analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara komitmen emosional dan kinerja pekerjaan (Imamoglu dkk., 2019). Laporan tambahan menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara positif mempengaruhi kinerja pekerjaan, yang diwujudkan dalam perawatan pasien dan efektivitas bisnis. Lebih lanjut, sebuah penelitian di Inggris mengungkapkan bahwa staf berinvestasi lebih banyak di rumah sakit, dan kinerja finansial lebih baik.

Selain itu, karyawan dengan motivasi prestasi tinggi lebih terhubung dengan organisasi (Inam dkk., 2021). Sebuah studi di barat daya, Nigeria, menunjukkan bahwa motivasi pencapaian dan komitmen organisasi berkorelasi secara signifikan dan positif (Mathew dkk., 2019). Selain itu, studi cross-sectional yang melibatkan staf akademik universitas menunjukkan bahwa motivasi prestasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Motivasi prestasi merupakan predesesor dari komitmen organisasi, yang pada gilirannya merupakan variabel anteseden untuk hasil kerja yang signifikan. Oleh karena itu, berdasarkan ini, kami berspekulasi bahwa

H2: komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi prestasi terhadap prestasi kerja.

Kepribadian adalah kecenderungan internal perilaku individu. Ini dimanifestasikan dalam integrasi kebutuhan individu, motivasi, sikap, kepribadian, dan kinerja ketika orang beradaptasi dengan lingkungan. Kepribadian yang stabil terbentuk dengan adaptasi dalam lingkungan tertentu. Psikologi kepribadian mendalilkan bahwa ketika beradaptasi dengan organisasi dan masyarakat, orang-orang dengan kepribadian yang berbeda menunjukkan kebutuhan, sikap, karakter, dan kinerja yang berbeda, yang memengaruhi pembelajaran, kehidupan, dan pekerjaan mereka (Abid dkk., 2021). Tinjauan literatur tentang perilaku organisasi memvalidasi efek prediktif dari lima kepribadian besar terhadap kinerja pekerjaan (Thompson, 2005). Di antara lima jenis kelompok pekerjaan, kepribadian hati nurani terkait erat dengan kinerja di semua pekerjaan pekerjaan.

Demikian pula, ekstrovert, neurotisisme, persetujuan, dan keterbukaan terkait erat dengan performance dalam pekerjaan tertentu (Crant, 1996). Bukti penelitian tambahan menegaskan bahwa dalam tugas yang membutuhkan komunikasi kooperatif, kehati-hatian dan persetujuan memiliki dampak signifikan pada kinerja pekerjaan. Di Indonesia, ditunjukkan bahwa kepribadian ekstrovert di kalangan karyawan menghasilkan kinerja kerja yang optimal. Dalam penelitian ini, kami berspekulasi bahwa kepribadian memainkan peran yang sama. Selain itu, informasi tentang apakah moderasi kepribadian efek mediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pekerjaan tidak diketahui. Oleh karena itu, penelitian saat ini menggunakan kepribadian sebagai moderator dan berhipotesis lebih lanjut bahwa

H3: kepribadian memoderasi pengaruh mediasi komitmen organizational terhadap prestasi kerja.

**3. Metode Penelitian**

Data demografis (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan kualifikasi profesional) dinilai dan dibandingkan menggunakan analisis deskriptif, analisis varians satu arah (ANOVA), dan uji-t independen. Selain itu, koefisien korelasi Pearson digunakan untuk menguji korelasi antara variabel penelitian. Analisis korrelasional kinerja pekerjaan, motiva prestasi, komitmen organisasi, neurotisme, extraversion, keterbukaan, agreeableness, dan conscientiousness dibentuk menggunakan SPSS 22.0 untuk Windows. Signifikansi statistik didefinisikan pada nilai p dua arah kurang dari 0,05 ( $p < 0:05$ ).

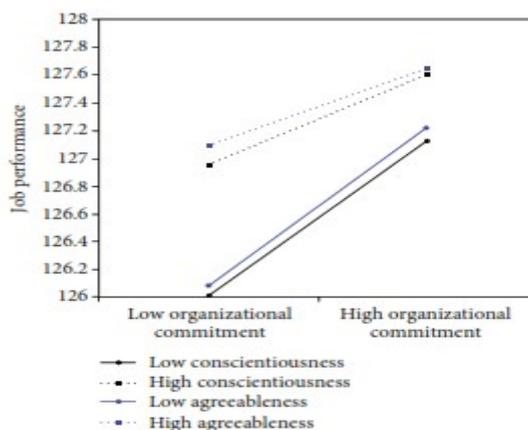
Selanjutnya, model mediasi yang dimoderasi hipotesis diuji menggunakan Proses makro 2 (model 58) yang dikembangkan untuk SPSS. Makro ini memanfaatkan pendekatan bootstrapping untuk memperkirakan efek tidak langsung bersyarat dari variabel independen (motivasi pencapaian) melalui mediator (komitmen organisasi) pada variabel dependen (job performance) pada lima dimensi moderator (kepribadian). Studi ini menggunakan 5000 bootstrap dan menentukan efek mediasi pada interval kepercayaan 95%. Efek ini disajikan dalam grafik hutan menggunakan Stata. Untuk menampilkan efek moderasi dengan lebih baik, prosedur yang dirancang oleh Aiken et al. diadopsi untuk menilai efek tidak langsung bersyarat dari satu SD di atas rata-rata, pada rata-rata, dan satu SD di bawah rata-rata untuk nilai-nilai kepribadian yang digunakan sebagai variabel moder- ator yang menarik.

**4. Hasil dan Pembahasan**

Analisis mediasi yang dimoderasi. Tabel 1 dan Gambar 1 menyajikan hasil utama yang dihasilkan oleh PROSES makro SPSS Hayes (2013), dan mereka termasuk model variabel mediator dan dependent dan analisis efek tidak langsung kondisional.

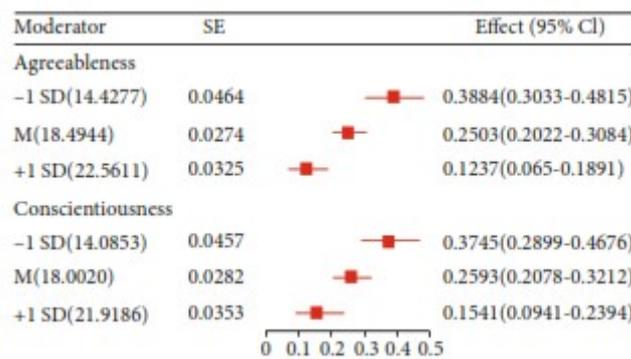
**Tabel 1. Conditional Process analysis**

	$\beta$	SE	t	p
Mediator variable model for predicting				
Organizational commitment				
Constant	61.98	0.26	237.93	0.000
Achievement motivation	0.45	0.02	18.21	0.000
Dependent variable model for predicting				
Job performance				
Constant	84.70	2.59	32.73	0.000
Achievement motivation	0.43	0.04	9.90	0.000
Organizational commitment	0.64	0.41	15.63	0.000
Agreeableness	0.36	0.04	9.03	0.000
Organizational commitment $\times$ agreeableness	-0.07	0.01	-7.91	0.000
Conscientiousness	0.35	0.04	8.70	0.000
Organizational commitment $\times$ conscientiousness	-0.06	0.01	-6.38	0.000



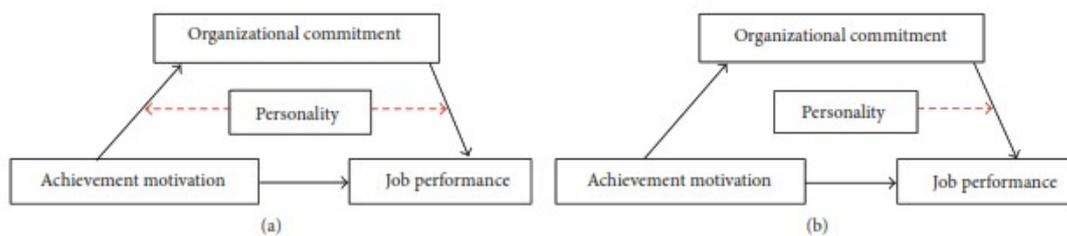
**Gambar 2. Efek Moderasi**

Seperti dapat dilihat dari model mediator dan variabel dependen, motivasi berprestasi memprediksi secara positif komitmen organisasional ( $\beta = 0:45, p < 0:001$ ), komitmen organisasi memprediksi kinerja pekerjaan secara positif ( $\beta = 0:64, p < 0:001$ ), dan motivasi berprestasi memprediksi kinerja pekerjaan secara positif ( $\beta = 0:43, p < 0:001$ ). Hasil ini menunjukkan komitmen organisasi sebagian memediasi hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, H1 dan H2 didukung. Selain itu, interaksi komitmen organisasi dan personalitas (agreeableness and conscientiousness) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $\beta = -0:07, p < 0:001; \beta = -0:06, p < 0:001$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa efek mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara motivasi berprestasi dan prestasi kerja dimodifikasi oleh kepribadian (agreeableness and conscientiousness). Untuk memperjelas arah dan tren moderasi, dimensi agree-able-ness dan conscientiousness diplot dalam diagram efek moderasi kepribadian berdasarkan metode yang direkomendasikan Aiken et al. Gambar 2 menyajikan nilai prestasi kerja yang diprediksi sebagai fungsi dari komitmen organisasi dan kepribadian (agreeableness and conscientious-ness).



**Gambar 3. Conditional indirect effect.**

Uji kemiringan sederhana menunjukkan kemiringan regresi komitmen organisasi yang signifikan terhadap prestasi kerja dalam tingkat dimensi agreeableness dan conscientiousness berada di atas 1 deviasi SD ( $B_{simple} = 0:269, p < 0:001; B_{simple} = 0:319, hal < 0:001$ ). Namun, pengaruh komitmen orga-nizational terhadap prestasi kerja jauh lebih kuat pada tingkat dimensi agreeableness dan conscientiousness berada di bawah 1 deviasi SD ( $B_{simple} = 0:606, p < 0:001; B_{simple} = 0:612, hal < 0:001$ ). Dengan demikian, H1, H2, dan H3 didukung.



**Gambar 4. a dan b Model Mediasi moderasi**

Pekerjaan ini menggunakan metode bootstrap untuk mengevaluasi efek tidak langsung dari tingkat motivasi pencapaian pada kinerja pekerjaan melalui komitmen organisasi, sebagai fungsi dari rentang yang berbeda dari dimensi agreeableness dan conscientiousness. Efek tidak langsung pada tiga tingkat dimensi agreeableness dan conscientiousness diperiksa pada 95% CI dari metode bootstrap. Dampak tidak langsung kondi- tional pada kinerja pekerjaan berasal dari motivasi berprestasi melalui komitmen organisasi (Gambar 1). Efek ini berubah sesuai dengan rentang dimensi agreeableness dan conscientiousness yang paling lemah pada 1 SD di atas rata-rata dimensi agreeableness dan conscientiousness. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa semakin banyak poin pada dimensi kesesuaian dan kesadaran yang ditunjukkan karyawan,

semakin rendah komitmen organisasi yang memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pekerjaan. Model mediasi akhir yang dimoderasi disajikan pada Gambar 4 (b).

### **Pembahasan**

Di sini, kami menyelidiki kinerja pekerjaan dan mengeksplorasi model hubungan antara motivasi berprestasi, ciri-ciri kepribadian, komitmen organisasi, dan kinerja pekerjaan melalui analisis mediasi yang dimoderasi. Ditemukan bahwa motivasi berprestasi secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan, sementara komitmen organisasi sebagian memediasi efek langsung dari motivasi berprestasi pada kinerja pekerjaan. Lebih lanjut ditetapkan bahwa hanya kesesuaian dan kesadaran yang memoderasi kekuatan hubungan-kapal antara motivasi berprestasi dan kinerja pekerjaan. Temuan ini bertepatan dengan kebutuhan untuk lebih banyak kerja sama dalam kegiatan medis. Penelitian sebelumnya terbatas pada efek langsung dari motivasi berprestasi dalam kinerja pekerjaan; Namun, studi ini mengabaikan mekanisme efek ini. Oleh karena itu, penelitian ini mengungkapkan mekanisme motivasi berprestasi dan prestasi kerja, diarahkan untuk memberikan saran yang lebih baik bagi manajer rumah sakit untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai manfaat sosial rumah sakit.

Konsisten dengan hipotesis kami, studi saat ini menemukan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memediasi hubungan antara motivasi berprestasi dan prestasi kerja. Secara khusus, motivasi pencapaian dan penggunaan kinerja kerja memiliki efek prediksi positif pada komitmen organisasi, yang pada gilirannya menentukan kinerja pekerjaan yang lebih tinggi. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan komitmen organisasi sebagai mekanisme psikososial yang dapat menghubungkan hubungan antara motivasi dan kinerja kerja. Juga, temuan ini tidak juga konsisten dengan penelitian Widarto dan Anindita di mana mereka menemukan bahwa tidak ada efek mediasi dalam hubungan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih realistis dalam aspirasi karir mereka dan akibatnya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan dengan counter-parts mereka dengan motivasi berprestasi rendah.

Khususnya, analisis mediasi terpadu kami yang dimoderasi menunjukkan dukungan umum untuk hipotesis 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa agreeableness dan conscientiousness memoderasi pengaruh motivasi berprestasi yang dimediasi untuk employment performance. Titik moderat adalah di paruh kedua rantai mediasi, yaitu, kepribadian karyawan mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan. Namun, neurotisisme, ekstrasversi, dan keterbukaan tidak menunjukkan efek signifikan pada hubungan ini. Sebaliknya, keterbukaan, ekstrasversi, dan neurotisisme sangat penting dalam kinerja personal dan lebih menonjol dalam industri penjualan. Gambar 1 dan 2 menunjukkan hubungan antara agreeableness dan conscientiousness dengan komitmen organisasi dan prestasi kerja. Agreeableness dan conscientiousness meningkatkan hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan. Juga, peran moderator kepribadian conscientiousness dilaporkan oleh penelitian sebelumnya.

Oleh karena itu, berdasarkan temuan kami, kami memberikan rekomendasi bagi manajer untuk meningkatkan kinerja. Pertama, kami mengusulkan bahwa manajer harus memperhatikan pertumbuhan karyawan. Selain memberi mereka lebih banyak kesempatan untuk mempraktikkan kegiatan medis independen, lebih banyak consideration harus fokus pada perwalian mereka dalam proses pertumbuhan, advokasi yang kuat, dan praktik yang sangat baik oleh karyawan berpengalaman yang melatih magang muda. Kedua, managers harus memanfaatkan strategi manajemen lanjutan untuk mencapai manajemen ilmiah, seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif dan pelatihan untuk perencanaan karir dan

pendidikan, dan untuk meningkatkan tingkat komunikasi organisasi. Akhirnya, manajer harus mengidentifikasi individu yang teliti dan menyenangkan dan menawarkan mereka peran kepemimpinan, sehingga mereka meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini layak menyebutkan keterbatasan. Pertama, kami menggunakan desain studi cross-sectional, yang tidak dapat menyimpulkan hubungan kausal antara variabel. Dalam studi masa depan, penggunaan desain yang dilacak dalam memverifikasi temuan kami direkomendasikan. Kedua, mengingat ukuran sampel yang besar dari penelitian ini, pengukuran variabel mengadopsi metode pelaporan diri, yang dapat menghasilkan efek metode. Jadi kami merekomendasikan evaluasi pihak ketiga terhadap performance kerja dan metode lain yang lebih obyektif untuk mengumpulkan data.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Temuan penelitian ini adalah yang pertama menerapkan model mediasi modern untuk menyelidiki hubungan antara motivasi berprestasi dan kesuksesan profesional di kalangan profesional. Ini menambah nuansa pandangan tentang kinerja kerja dan lebih menekankan pada peran elemen psikologis internal dalam produktivitas. Bidang studi kinerja pekerjaan dan motivasi intrinsik lebih diperluas oleh penelitian ini. Kami tidak menemukan hubungan yang kuat antara jenis kelamin karyawan dan kesuksesan profesional mereka. Ada hubungan antara motivasi prestasi dan kinerja pada pekerjaan, dan komitmen organisasi membantu memoderasi hubungan itu. Korelasi antara pencapaian motivasi dan produktivitas pada pekerjaan dimoderasi oleh kesesuaian dan kesadaran. Selain itu, karyawan yang mendapat skor lebih tinggi pada kesesuaian dan kesadaran memiliki hubungan mediasi yang lebih kuat.

### Daftar Pustaka

- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299–311.
- Arzani, L. A., Poerbo, S., & Setyadi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Operasional PT. Jasco Logistics). *Admisi dan Bisnis*, 19(2), 119–126.
- Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Management*, 29(3), 62–74.
- Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. (2016). Proactive personality: A twenty-year review. *Proactivity at work*, 211–243.
- Higgins, K., Huscroft-D'Angelo, J., & Crawford, L. (2019). Effects of technology in mathematics on achievement, motivation, and attitude: A meta-analysis. *Journal of Educational Computing Research*, 57(2), 283–319.
- Ida I Dewa Ayu Yayati, W., & Mm, S. E. (t.t.). Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil3 (1)(2). Dalam *Kewirausahaan dan Pariwisata Bulan Tahun* (Vol. 2, Nomor 2).
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899–906.
- Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. (2021). How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work? *Current Psychology*, 1–14.
- Joel, O. P. (2019). Learning environment, achievement motivation and career decision making among gifted secondary school students. *American Journal of Education and Learning*, 4(1), 50–61.

- Kurniawan, H., & Penulis, K. (2022). *LITERATURE REVIEW: ANALISIS KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI KOMPENSASI DAN MOTIVASI*. 3(4). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Laksmi, N. P. D. P., & Kawiana, I. G. P. (2022). Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 468–475.
- Linder, C. (2019). Expatriates' motivations for going abroad: The role of organisational embeddedness for career satisfaction and job effort. *Employee Relations: The International Journal*, 41(3), 552–570.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Mathew, G. C., Prashar, S., Ramanathan, H. N., Pandey, U. K., & Parsad, C. (2019). Impact of religiosity, spirituality, job satisfaction and commitment on employee performance: a quantile regression approach. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 19(4), 491–508.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang. *Jurnal administrasi bisnis*, 1(1), 46–54.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mulyasari, I. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 11(1), 78–91.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Does culture, motivation, competence, leadership, commitment influence quality performance? *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 201–205.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business (The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership on Performance Through Mediation of Organizational Commitment in Family Business)*.
- Rheinberg, F. (2020). Intrinsic motivation and flow. *Motivation Science*, 6(3). <https://doi.org/10.1037/mot0000165>
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review*, 16(1), 87–109.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
- Singh, R. (2019). Developing organisational embeddedness: employee personality and social networking. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(16), 2445–2464.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Go in beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics*, 26(4), 62–74.

- Staniewski, M. W., & Awruk, K. (2019). Entrepreneurial success and achievement motivation—A preliminary report on a validation study of the questionnaire of entrepreneurial success. *Journal of Business Research, 101*, 433–440.
- Sucipto, I., Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 1*(3), 511–534.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja. *Jurnal Economia, 11*(2), 118–131.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied psychology, 90*(5), 1011.
- Wigfield, A., Eccles, J. S., Schiefele, U., Roeser, R. W., & Davis-Kean, P. (2006). *Development of achievement motivation*. John Wiley & Sons, Inc.
- Yiyang, W. (2021). *The influence of medical personnel's career calling on organizational citizenship behavior: an empirical study in Zhejiang province, China*.