

**PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF, KINERJA KERJA,  
DAN PROMOSI DIRI TERHADAP KESUKSESAN KARIR  
KARYAWAN PADA PONDOK PESANTREN MAHASISWA  
STIKES SURYA GLOBAL YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:

Nama : Hafidz Anindita  
Nomor Induk Mahasiswa : 16311002  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2020**

**PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF, KINERJA KERJA, DAN  
PROMOSI DIRI TERHADAP KESUKSESAN KARIR KARYAWAN PADA  
PONDOK PESANTREN MAHASISWA STIKES SURYA GLOBAL  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII

Oleh:

Nama : Hafidz Anindita  
Nomor Induk Mahasiswa : 16311002  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya, Hafidz Anindita menyatakan dengan ini dalam skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, Promosi Diri, terhadap Kesuksesan Karier pada Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta, tidak terdapat karya atau penelitian orang lain untuk diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi manapun, dan sejauh pengetahuan saya tidak terdapat juga karya yang sama kecuali yang telah tertulis dan dijadikan acuan dalam penelitian ini sebagai referensi penelitian. Bila dikemudian hari ditemukan bukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima sanksi hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 7 Oktober 2020

Penulis  
  
(Hafidz Anindita)



## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, Promosi Diri, terhadap Kesuksesan  
Karier pada Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta

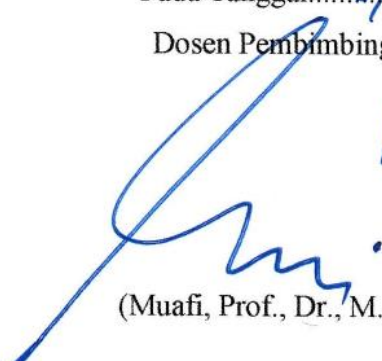
### SKRIPSI

Oleh:

Nama : Hafidz Anindita  
Nomor Induk Mahasiswa : 16311002  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal.....6/okt 2020  
Dosen Pembimbing,

  
(Muafi, Prof., Dr., M. Si.)



BERITA ACARA REVISI TUGAS AKHIR/ SKRIPSI

Pada tanggal di bawah ini telah dilaksanakan ujian tugas akhir atas:

Nama : **HAFIDZ ANINDITA**

No. Mahasiswa : **16311002**

Materi tugas akhir yang direvisi/diperbaiki:

Halaman	Hal-hal yang perlu diperbaiki
	<b>Cek komentar pada draf file draf skripsi anda.</b>

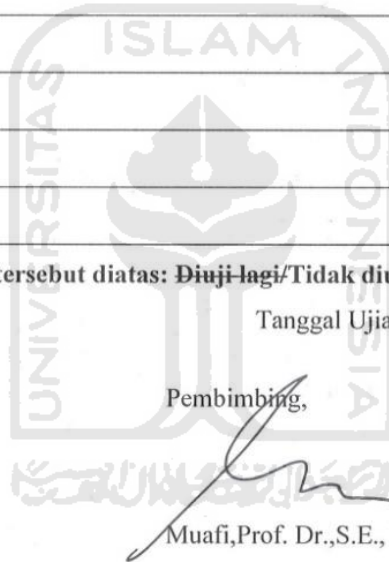
Tugas akhir tersebut diatas: **Diuji lagi/Tidak diuji lagi \*)**

Tanggal Ujian : 10 November 2020

Penguji

Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc.

Pembimbing,



Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.

Telah direvisi/diperbaiki tanggal :

24 November 2020

Penguji,

Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc.

Pembimbing,

Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.

Keterangan:

\*) Coret yang tidak perlu

\*) Batas Revisi 2 (dua) bulan setelah ujian dilaksanakan jika melebihi batas, kelulusan dinyatakan BATAL dan wajib mengulang ujian. (Buku panduan akademik tentang aturan ujian skripsi dan komprehensif)

Revisi Berita Acara yang telah ditandatangani pembimbing dan penguji diserahkan ke Divisi Akademik

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF, KINERJA KERJA, DAN PROMOSI DIRI  
TERHADAP KESUKSESAN KARIR KARYAWAN PADA PONDOK PESANTREN  
MAHASISWA STIKES SURYA GLOBAL YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **HAFIDZ ANINDITA**

Nomor Mahasiswa : **16311002**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Selasa, 10 November 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.

Penguji : Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan *Bismillahirrahmanirahim wa Alhamdulillah* rabbil' alamin  
peneliti persembahkan penelitian ini untuk:

Allah Subhanahu wa Ta'ala atas karunia nikmat dan hidayah-Nya.



## Motto

Abu Hurairah radhiyallahu ‘anhu, ia berkata bahwa Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

“Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga.”

(HR. Muslim, no. 2699)



**Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, Promosi Diri, terhadap  
Kesuksesan Karir pada Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global  
Yogyakarta**

**Hafidz Anindita**  
**Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**  
**[16311002@students.uii.ac.id](mailto:16311002@students.uii.ac.id)**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis kepribadian proaktif, kinerja kerja, dan promosi diri terhadap kesuksesan karir pada Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta. Data yang diambil dari penelitian ini didapatkan dari wawancara kepada 3 responden serta melalui kuesioner yang berdasarkan skala *Likert* 5 poin, penyebarannya menggunakan sampel sebesar 120 karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap di Pondok Pesantren Mahasiswa sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus, kuesioner yang kembali hanya sebesar 109 kuesioner. Alat bantu analisis yang digunakan adalah SmartPLS v. 3. 0. Dengan metode analisis SEM (*Structure Equation Modeling*). Hasil dari penelitian ini adalah kepribadian proaktif tidak memiliki pengaruh positif terhadap kesuksesan karir secara langsung namun memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja kerja yang mana kinerja kerja ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan karir, selain itu promosi diri juga ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir.

**Kata Kunci:** Kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, Promosi Diri, Kesuksesan Karir

***The Influence of Proactive Personality, Work Performance, Self Promotion, on Career Success at the Stikes Surya Global Yogyakarta Student Islamic Boarding School***

**Hafidz Anindita**  
**Management, Faculty of Business and Economics,**  
**Islamic University of Indonesia**  
**[16311002@students.uii.ac.id](mailto:16311002@students.uii.ac.id)**

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to test and analyze proactive personality, work performance, and self-promotion of career success at the Surya Global Student Islamic Boarding School Yogyakarta. The data taken from this study were obtained from interviews with 3 respondents and through questionnaires based on a 5-point Likert scale, the distribution used a sample of 120 employees who were permanent employees at the Student Islamic Boarding School so this research was called a census research, the returned questionnaires were only 109 questionnaires. The analysis tool used is SmartPLS v. 3. 0. With the SEM (Structure Equation Modeling) analysis method. The results of this study show that proactive personality does not have a direct positive effect on career success but has a significant positive effect on work performance where work performance is found to have a significant positive effect on career success, besides that self-promotion has also been found to have a positive and significant effect. towards career success.

**Keywords:** *Proactive Personality, Job Performance, Self Promotion, Career Success*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assallamu'allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.*

*Alhamdulillah* rabbil'alam, puji dan syukur selalu terucapkan kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala* atas segala nikmat karunia hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan Judul “Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, dan Promosi Diri terhadap Kesuksesan karir pada Pondok Pesantren mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta”, dalam rangka menyelesaikan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad *Shalallahu 'Alaihi wa Salam*, yang mana kita harapkan syafa'atnya di hari akhir kelak, aamien.

Dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan ribuan terima kasih beriring doa *jazakallah khoiran katsir* kepada:

1. Orang tua yang saya cintai dan semoga selalu dalam kasih Allah Subhanahu wa Ta'ala, bapak Drs. Anung Pranowo, S.E.,M.M dan Ibu Siti Aisyah Untari, S.E. serta kedua saudara saya yang senantiasa memberikan dukungan moral.
2. Bapak Muafi, Dr., SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dari awal penelitian ini dimulai hingga akhirnya dapat terselesaikan dengan baik.
3. Seluruh civitas akademika Universitas Islam Indonesia yang telah membantu terwujudnya penelitian ini.
4. Seluruh civitas akademika Pondok Pesantren Mahasiswa Surya Global Yogyakarta yang telah bersedia membantu penelitian ini sebagai objek penelitian sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Sahabat-sahabat seperjuangan DPR RI, The Gak Wacana's, Sahabat Takmir, Seputar Skripsi, dan kamu serta semua teman-teman yang membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Semua pihak yang terlibat dan tidak bisa penulis tuliskan satu persatu.

Penulis dengan kesadaran penuh merasa bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan kemampuan, pengetahuan, dan wawasan yang dimiliki penulis. Kendati begitu penulis telah mencurahkan kemampuan yang penulis miliki untuk membuat penelitian ini memiliki hasil yang sebaik mungkin beriring pengorbanan, doa, dan ketekunan sehingga terwujudlah penelitian ini.

Kesempurnaan dan sebenar-benarnya kebenaran hanya dimiliki Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dan segala macam kesalahan hanya berasal dari makhlukNya termasuk manusia, oleh karena itu, segala bentuk ketiksempurnaan dan kesalahan yang masih ada dalam penelitian ini penulis ucapkan permohonan maaf yang sebesar-besarnya, do'a penulis semoga bagaimanapun itu penelitian ini dapat berguna dan memberikan manfaat untuk siapapun. Allahumma Aamien.

*Wassallamu 'allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.*

Sleman,

Penyusun

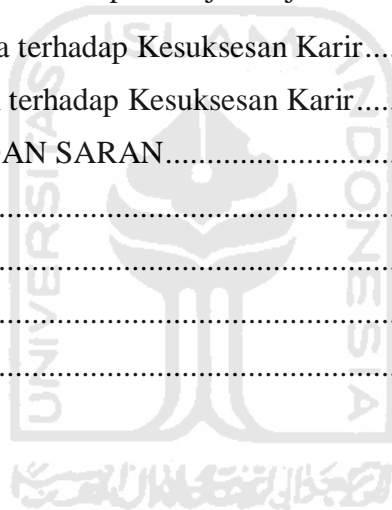
Hafidz Anindita

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO.....	vi
ABSTRAK .....	ix
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiiiiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xixi
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1    LATAR BELAKANG .....	1
1.2    RUMUSAN MASALAH.....	7
1.3    TUJUAN PENELITIAN.....	7
1.4    MANFAAT PENELITIAN.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1    PENELITIAN TERDAHULU .....	9
2.1.1    Kepribadian Proaktif dengan Kesuksesan Karir Karyawan.....	9
2.1.2    Kepribadian Proaktif dengan Kinerja Kerja.....	13
2.1.3    Kinerja Kerja dengan Kesuksesan Karir Karyawan .....	17
2.1.4    Promosi Diri dengan Kesuksesan Karir Karyawan .....	21
2.2    LANDASAN TEORI.....	28
2.2.1    Kepribadian Proaktif.....	28
2.2.2    Job Performance (Kinerja Kerja).....	33
2.2.3 <i>Self Promotion</i> (Promosi Diri) .....	38
2.2.4    Kesuksesan Karir .....	42

2.3	HUBUNGAN ANTAR VARIABEL.....	48
2.3.1	Kepribadian Proaktif dengan Kesuksesan Karir .....	48
2.3.2	Kepribadian Proaktif dengan Kinerja Kerja.....	50
2.3.3	Kinerja Kerja dengan Kesuksesan Karir .....	49
2.3.4	Promosi Diri dengan Kesuksesan Karir .....	50
2.4	KERANGKA PEMIKIRAN .....	51
BAB 3 METODE PENELITIAN .....		52
3.1	PENDEKATAN PENELITIAN .....	53
3.2	OBJEK PENELITIAN.....	53
3.2.1	Profil Perusahaan.....	54
3.2.2	Visi.....	54
3.2.3	Misi.....	54
3.3	VARIABEL PENELITIAN .....	55
3.3.1	Variabel Eksogen.....	55
3.3.2	Variabel Endogen .....	56
3.4	DEFINISI OPERASIONAL DAN INDIKATOR PENELITIAN .....	56
3.4.1	Variabel Eksogen.....	56
3.4.2	Variabel Endogen .....	61
3.5	POPULASI DAN SAMPEL .....	61
3.6	JENIS DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA .....	62
3.6.1	Jenis Data .....	62
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.7	METODE ANALISIS DATA .....	64
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	64
3.7.2	Analisis Structural Equation Model (SEM).....	65
3.7.3	Partial Least Square .....	65
3.7.4	Evaluasi Model Pengukuran.....	65
3.7.5	Evaluasi Model Struktural (Outer Model) .....	66
3.7.6	Evaluasi Model Struktural (Inner Model) .....	67
BAB 4 PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA.....		69
4.1.	PENGUMPULAN DATA.....	70
4.2	ANALISIS DESKRIPTIF.....	70

4.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	71
4.3	ANALISIS KUANTITATIF.....	83
4.3.1	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	83
4.4.	EVALUASI MODEL STRUKTURAL (INNER MODEL).....	94
4.4.1	<i>R-Square</i> ( $R^2$ ).....	94
4.4.2.	Uji Signifikansi (Bootstrapping).....	95
4.4.3.	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	100
4.5.	PEMBAHASAN .....	96
4.5.1.	Kepribadian Proaktif terhadap Kesuksesan Karir.....	100
4.5.2	Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Kerja.....	102
4.5.3	Kinerja Kerja terhadap Kesuksesan Karir.....	104
4.5.4	Promosi Diri terhadap Kesuksesan Karir.....	107
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	111
5.1	KESIMPULAN .....	111
5.2	SARAN.....	111
DAFTAR	PUSTAKA .....	113
LAMPIRAN	.....	118



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kesuksesan Karir.....	12
Tabel 2.2 Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Kerja.....	16
Tabel 2.3 Pengaruh Kinerja Kerja terhadap Kesuksesan Karir.....	19
Tabel 2.4 Pengaruh Promosi Diri terhadap Kesuksesan Karir.....	23
Tabel 2.5 Tabel Rujukan Kepribadian Proaktif.....	24
Tabel 2.6 Tabel Rujukan Kinerja Kerja.....	25
Tabel 2.7 Tabel Rujukan Promosi Diri.....	26
Tabel 2.8 Tabel Rujukan Kesuksesan Karir.....	27
Tabel 2.9 Contoh Tujuan Karir Berjangka.....	47
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i> .....	65
Tabel 4.1 Tingkat Kuesioner.....	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	71
Tabel 4.3 Kepribadian Proaktif ( $X_1$ ).....	73
Tabel 4.4 Hasil Analisis Kepribadian Proaktif ( $X_1$ ).....	75
Tabel 4.5 Kinerja Kerja.....	75
Tabel 4.6 Hasil Analisis Kinerja Kerja ( $X_2$ ).....	77
Tabel 4.7 Promosi Diri ( $X_3$ ).....	78
Tabel 4.8 Hasil Analisis Promosi Diri ( $X_3$ ).....	80
Tabel 4.9 Kesuksesan Karir ( $Y$ ).....	81
Tabel 4.10 Hasil Analisis Kesuksesan Karir ( $Y$ ).....	82
Tabel 4.11 Convergent Validity.....	84
Tabel 4.12 Hasil Uji pada Kepribadian Proaktif.....	86



Tabel 4.13 Hasil Uji pada Kinerja Kerja.....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji pada Promosi Diri.....	88
Tabel 4.15 Hasil Uji pada Kesuksesan Karir.....	88
Tabel 4.16 Hasil Uji pada Kepribadian Proaktif (lanjutan).....	90
Tabel 4.17 Hasil Uji pada Kinerja Kerja.....	90
Tabel 4.18 Hasil Uji pada Promosi Diri.....	91
Tabel 4.19 Hasil Uji pada Kesuksesan Karir.....	92
Tabel 4.20 Hasil Nilai <i>Cross Loading</i> .....	93
Tabel 4.21 Konstruksi Reliabilitas dan Validitas.....	94
Tabel 4.22 Hasil Analisis <i>R-Square</i> .....	95
Tabel 4.24 Hasil t Statistk.....	96



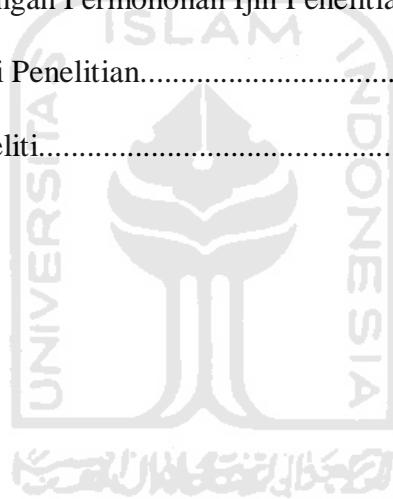
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4.1 Kerangka Teori.....	53
Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model.....	85
Gambar 4.2 Hasil Uji Outer Model (lanjutan).....	89



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Angket Kuesioner Penelitian.....	115
Lampiran 2 : Panduan Wawancara.....	123
Lampiran 3 : Tabulasi Data Mentah.....	128
Lampiran 4 : Hasil Uji Deskriptif.....	136
Lampiran 5 : Hasil Uji Outer Model.....	137
Lampiran 6 : Hasil Uji Inner Model.....	142
Lampiran 7 : Surat Keterangan Permohonan Ijin Penelitian.....	143
Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian.....	144
Lampiran 9 : Biodata Peneliti.....	145



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Karir menjadi sebuah variabel yang penting dalam perusahaan terutama secara individu untuk menyukseskan karir karyawan. Tidak berbeda dengan perusahaan sekolah tinggi kesehatan seperti Stikes Surya Global. Stikes Surya Global merupakan sekolah tinggi kesehatan yang lahir pada tahun 2003. Pada awal kemunculannya Stikes Surya Global sukses untuk menjadi salah satu pilihan yang tepat untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat lebih tinggi. Rival bisnis yang ada ketika itu tergolong masih sangat sedikit terutama pada Daerah Istimewa Yogyakarta. Tingginya peminat untuk melanjutkan pendidikan kesehatan menjadikan Stikes Surya Global pada saat itu sangat digemari oleh lulusan SMA atau sekolah sederajat dikarenakan potensi peluang kerja setelah lulus dari pendidikan kesehatan sangat tinggi. Stikes Surya Global menjadi rujukan sekolah tinggi kesehatan lain dalam membangun sekolah tinggi kesehatan.

Dengan bertambahnya tahun dan perkembangan zaman Stikes Surya Global (Surya Global) juga mengalami beberapa perkembangan dan penyesuaian model bisnisnya. Mulai dari jumlah prodi yang disediakan dan sistem pendidikan yang berbasis pondok pesantren. Inilah yang menjadikan Stikes Surya Global memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan sekolah tinggi kesehatan yang lainnya.

Setelah melewati masa hidup lebih dari 17 tahun tentu Stikes Surya Global sudah melewati banyak dinamika bisnis ataupun manajerial yang ada di dalamnya. Terlebih karena basis sistem dari pondok pesantren Stikes Surya Global

menerapkan sistem manajerial yang sedikit berbeda dengan sistem manajerial pada umumnya yang ada pada sebuah sekolah tinggi. Termasuk di dalamnya adalah manajemen karir karyawannya. Keunikan dari sistem manajemen kesuksesan karir yang ada pada Stikes Surya Global. Dalam melakukan penilaian kinerja Stikes Surya Global tidak hanya menggunakan penilaian kinerja secara umum melainkan memasukan unsur penilaian secara spiritual seperti sejauh mana seorang karyawan menjalankan kewajibannya sebagai seorang muslimin. Ini merupakan salah satu contoh dari manajemen karir yang ada dalam perusahaan ini. Sehingga alasan bahwa sistem manajerial Stikes Surya Global termasuk manajemen karirnya ini cukup untuk menjadikan Stikes Surya Global sebagai objek penelitian terkait manajemen karir. Fakta ini didasarkan dengan wawancara oleh narasumber objek.

Karir adalah sebuah rangkaian proses yang berkaitan dengan posisi dan jabatan seseorang selama dia berada dalam sebuah organisasi. Mathis & Jackson (2008) menyebutkan karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Manajemen karir adalah proses untuk memungkinkan karyawan untuk lebih memahami dan mengembangkan keterampilan dan minat karir mereka dan untuk menggunakan keterampilan dan minat ini secara paling efektif baik di dalam perusahaan maupun setelah mereka meninggalkan perusahaan (Dessler, 2013). Manajemen karir terdiri dari proses perencanaan karir dan suksesi manajemen. Perencanaan karir membentuk perkembangan individu dalam suatu organisasi sesuai dengan penilaian kebutuhan organisasi dan kinerja, potensi dan preferensi anggota individu perusahaan (Armstrong, 2003).

Karir menjadi sebuah variabel yang penting dalam perusahaan terutama secara individu untuk menyukseskan karir mereka. Dalam Seibert *et al.*,(1999) menyebutkan bahwa definisi karir sukses atau keberhasilan karir adalah hasil psikologis positif atau terkait pekerjaan atau prestasi yang diakumulasikan sebagai hasil dari pengalaman kerja. Untuk mengukur kesuksesan karir pada karyawan, tentu ada faktor-faktor yang memengaruhi kesuksesan karir tersebut, termasuk di dalamnya adalah personalitas atau kepribadian dari individu tersebut. Jalur karir sering berubah ketika individu menghadapi kompleksitas realitas organisasi dan perubahan sehingga seorang karyawan atau individu harus bertanggung jawab atas perencanaan dan pengembangan karir mereka sendiri (Siswanti dan Muafi, 2010). Seibert *et al.*,(1999) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara individu dan kepribadian proaktif dengan karir sukses.

Seseorang yang memiliki kepribadian proaktif akan dengan mandiri memahami lingkungan yang ia tempati termasuk di dalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian oleh Yang dan Chau (2016) menyebutkan ulasan meta-analitik sebelumnya telah menyatakan bahwa kepribadian proaktif terkait dengan berbagai hasil individu dan organisasi yang diinginkan termasuk keberhasilan karir yang obyektif dan subyektif keberhasilan karir. Dalam penelitian oleh Seiber *et al.*, (1999) menyebutkan keberhasilan karir dipelajari dengan referensi objektif dan subyektif. Penelitian selanjutnya dikemukakan oleh Siswanti dan Muafi (2010) yang menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepribadian proaktif tidak memiliki signifikansi terhadap kesuksesan karir seorang karyawan. Dengan begitu penelitian terdahulu ini menjadi landasan bahwa dalam menilai kesuksesan karir seorang

karyawan kepribadian proaktif memiliki signifikansi terhadap kesuksesan karir didukung dengan jumlah penelitian dengan hasil terbanyak.

Prestasi kerja atau kinerja seorang karyawan dalam perihal manajemen dalam sebuah perusahaan juga sangat penting. Dalam penelitian oleh Yang dan Chau (2016) menyatakan bahwa kepribadian proaktif terkait dengan berbagai hasil individu dan organisasi yang diinginkan termasuk di dalamnya juga kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Prabhu (2018) menyebutkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel kepribadian proaktif dengan kinerja seorang karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 900 karyawan yang ada di Amerika Serikat. Penelitian oleh Fuller, *et al.*, (2010) juga menyebutkan bahwa adanya signifikansi antara variabel kepribadian proaktif dengan kinerja seorang karyawan. Sampel yang diambil adalah 120 karyawan di Amerika utara. Penelitian oleh Crant (1995) menyebutkan adanya korelasi yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan kinerja kerja karyawan. Penelitian ini membuktikan adanya korelasi antara kepribadian proaktif dengan kinerja kerja. Dengan melakukan perhitungan pada hubungan variabel ini memungkinkan untuk memudahkan manajemen untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Kinerja atau prestasi kerja juga memiliki signifikansi terhadap kesuksesan karir karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bozionelos *et al.*, (2016) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan kesuksesan karir. Penelitian ini dibuat dengan tujuan mengembangkan dan menguji model yang menempatkan kemampuan kerja dan kinerja sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara penerimaan mentoring dan kesuksesan karir.

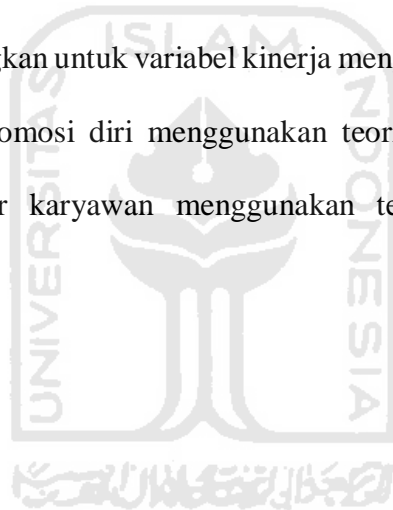
Penelitian yang dilakukan oleh Lau dan Shaffer (1999) juga menunjukkan hasil yang sama yakni adanya signifikansi antara variabel kinerja dengan kesuksesan karir. Tujuan dari penelitian ini adalah mengembangkan kerangka teori dan hipotesis yang dapat diuji yang **menghubungkan hubungan variabel kinerja kerja dengan kesuksesan karir**. Ng and Feldman (2010) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa ada variabel kinerja kerja memiliki signifikansi dengan kesuksesan karir. Penelitian yang telah ditemukan ini adalah bukti bahwa variabel kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan memiliki signifikansi terhadap variabel kesuksesan karir.

*Self Promotion* atau promosi diri merupakan sifat yang ada di dalam seseorang untuk mencoba menarik perhatian supervisor atau atasan untuk mendapatkan posisi tertentu dalam benak atasannya tersebut. Kebanyakan seorang *promotor* melakukan promosi diri untuk mendapatkan hal yang ia inginkan seperti gaji atau bonus tertentu atau sebuah jabatan tertentu. Variabel ini dekat dengan variabel *ingratiation*. Seperti yang disebutkan dalam penelitian Judge dan Bretz (1994) bahwa dalam memahami perilaku politik maka kita dapat memahami melalui dua variabel yakni promosi diri dengan *ingratiation*. Penelitian oleh Siswanti dan Muafi (2010) menyatakan bahwa variabel promosi diri memiliki signifikansi terhadap variabel kesuksesan karir pegawai pemerintahan kota. Dalam penelitian lain oleh Judge dan Bretz (1992) menyebutkan adanya signifikansi antara variabel promosi diri dengan kesuksesan karir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh perilaku pengaruh politik terhadap kesuksesan karir dengan variabel taktik *Job-focused (self promotion)*, *Supervisor-focused (Ingratiation)*. Penelitian lain yang dikemukakan oleh Nabi (1999) menyebutkan



adanya signifikansi antara variabel *Career Strategy* yang di dalamnya termasuk dimensi promosi diri berpengaruh secara signifikan pada kesuksesan karir. Dari penelitian yang telah disebutkan ini menjadi landasan bahwa variabel promosi diri memiliki signifikansi terhadap kesuksesan karir karyawan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat kesuksesan karir yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan melalui beberapa variabel yang telah disebutkan di atas. Variabel kepribadian proaktif akan menggunakan teori dari Bateman dan Crant (1993) bernama PPS (*Proactive Personality Scale*). Sedangkan untuk variabel kinerja menggunakan teori dari Ferris *et al.*,(2001). Variabel promosi diri menggunakan teori dari Wayne and Ferris (1990). Kesuksesan karir karyawan menggunakan teori dari Greenhaus, *et al.*,(1990).



## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Dengan didasari latar belakang penelitian terdahulu serta objek penelitian kami memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir?
2. Apakah terdapat pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh kinerja kerja terhadap kesuksesan karir?
4. Apakah terdapat pengaruh promosi diri terhadap kesuksesan karir?

## 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Dengan didasari latar belakang penelitian terdahulu serta objek penelitian maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan atau menganalisis seberapa besar signifikansi antara variabel kepribadian proaktif dengan kesuksesan karir.
2. Untuk menguji dan atau menganalisis seberapa besar signifikansi antara variabel kepribadian proaktif dengan kinerja kerja.
3. Untuk menguji dan atau menganalisis seberapa besar signifikansi antara variabel kinerja kerja dengan kesuksesan karir.
4. Untuk menguji dan atau menganalisis seberapa besar signifikansi antara variabel promosi diri dengan kesuksesan karir.

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Harapannya penelitian ini akan memiliki manfaat bagi penulis, praktisi, dan akademisi. Harapan tersebut antara lain:

### **1. Bagi Akademisi**

Harapannya penelitian ini dapat memberikan sumbangan literatur guna memperluas wawasan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama berupa kepribadian proaktif, kinerja kerja, promosi diri atau kesuksesan karir karyawan. Harapannya penelitian ini juga dapat memberikan sumbangsi literasi terhadap bidang Sumber Daya Manusia secara umum.

### **2. Bagi Penulis**

Harapannya penelitian ini mampu membantu penulis dalam menemukan ilmu baru terutama pada teori tentang pengaruh variabel kepribadian proaktif, kinerja kerja, dan promosi diri terhadap kesuksesan karir. Selain itu sebagai tempat dan waktu yang tepat untuk menerapkan teori yang telah diterima selama masa studi hingga saat ini. Pengalaman yang didapatkan diharapkan dapat menjadi ilmu yang berguna bagi penulis dimasa yang akan datang.

## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 PENELITIAN TERDAHULU

Untuk mendasari penelitian ini maka diperlukan melakukan beberapa *review* singkat pada beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, guna memperkuat landasan kami dalam menuliskan penelitian ini dan memulai penelitian ini. Berasal dari sumber jurnal dan artikel yang sesuai dengan tema dan variabel yang sesuai yakni terkait kepribadian proaktif, kinerja kerja, promosi diri dan kesuksesan karir dari karyawan. Empat variabel ini yang akan menjadi hal yang mendasari penelitian ini.

##### 2.1.1 Kepribadian Proaktif dengan Kesuksesan Karir Karyawan

###### 1. Yang dan Chau (2016)

Makalah ini dituliskan oleh Fu Yang dan Rebecca Chau dengan judul *Proactive personality and career success*. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji signifikansi variabel kepribadian proaktif bawahan dengan evaluasi subyektif dari kesuksesan karir oleh pengawas langsung, serta memberikan konsep kualitas pertukaran anggota pemimpin atau *leader member exchange (LMX)* sebagai mediator untuk memahami hubungan ini. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015. Mereka menggunakan 360 bawahan yang ada di daratan China sebagai objek penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear karena penelitian ini hanya melihat signifikansi tiga variabel yang searah.

Penelitian ini membuktikan beberapa hal. Salah satunya adalah hubungan yang signifikan antara variabel kepribadian proaktif dengan karir sukses seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Variabel lain yang dibahas dalam penelitian ini antara lain adalah LMX (*Leader Member Exchange*) yang peneliti gunakan sebagai variabel *intervening*.

## 2. Seibert *et al.*,(1999)

Peneliti makalah ini adalah Scott E. Seibert, Michael Crant, dan Maria L Kraimer pada tahun 1999 dengan judul *Proactive Personality and Career Success*. Peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji signifikansi antara variabel kepribadian proaktif dengan kesuksesan karir karyawan. Scott menggunakan 496 karyawan (320 pria dan 176 wanita) dari beberapa pekerjaan dan organisasi. Hasilnya kepribadian proaktif secara positif memiliki signifikansi pada dua indikator yang menunjukkan kesuksesan karir karyawan.

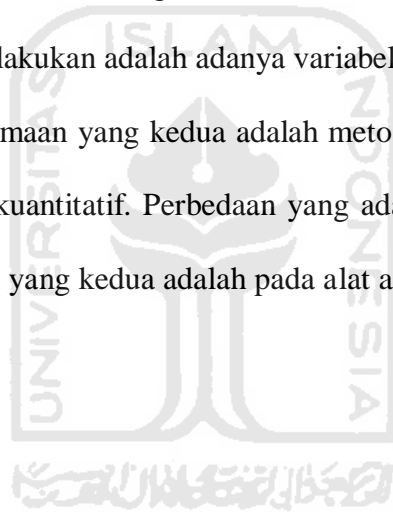
Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dibuat adalah variabel yang digunakan yakni variabel kepribadian proaktif dan kesuksesan karir. Kemudian persamaan kedua adalah metode yang digunakan yakni kuantitatif. Perbedaannya adalah lokasi dari penelitian yang dilakukan. Perbedaan yang kedua adalah alat analisis yang digunakan, penelitian yang akan dilakukan menggunakan alat PLT.

## 3. Siswanti dan Muafi (2010)

Penulis makalah ini adalah Yuni Siswanti dan Muafi pada tahun 2010 dengan judul *The Effect of Proactive Personality, Self Promotion, and Ingratiation on Career Success for Employee of Public Organization*. Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk menghitung signifikansi pengaruh variabel *ingratiation*, kepribadian proaktif, dan promosi diri terhadap karir seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta. Menggunakan metode survey pada 96 karyawan yang ada pada kantor pemerintahan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik statistik analisis regresi.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah pengaruh kepribadian proaktif terhadap karir dinyatakan tidak signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya variabel kepribadian proaktif dan kesuksesan karir. Persamaan yang kedua adalah metode yang digunakan yakni menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan yang ada adalah objek penelitian yang diteliti. Perbedaan yang kedua adalah pada alat analisisnya.



**Tabel 2.1**  
**Tabel Pengaruh**  
**Kepribadian Proaktif terhadap Kesuksesan Karir**

X <sup>1</sup> ke Y	Identitas Jurnal	Variable dan Teori	Hasil
	<p>Yang dan Chau “<i>Proactive personality and career success</i>” <b>Journal of Managerial Psychology</b>  <b>Volume 31, No. 2; 2016</b>  <b>Sampling:</b> 360 supervisor  <b>Metode Penelitian:</b> Metode Kuantitatif</p>	<p><b>Kepribadian Proaktif:</b> - Seibert (1999)  <b>Kesuksesan Karir:</b> - Eby (2003)</p>	<p>Pengaruh signifikan yang ditemukan pada variabel kepribadian proaktif pada kesuksesan karir dengan dimediasi dengan LMX (<i>Leader Member Exchange</i>)</p>
	<p>Seibert <i>et al.</i>, “<i>Proactive Personality and Career Success</i>” <b>Journal of Applied Psychology</b>  <b>Volume 84 (1999) No. 3 416-427</b> <b>Sampling:</b> 496 Karyawan  <b>Metode Penelitian:</b> Metode Kuantitatif</p>	<p><b>Kepribadian Proaktif:</b> -Bateman and Crant (1993)  <b>Kesuksesan Karir:</b> -Greenhaus, Parasuman, dan Wormley’s (1990)</p>	<p>Pada variabel kepribadian proaktif secara signifikan akan memengaruhi kesuksesan karir seorang karyawan.</p>

X <sup>1</sup> ke Y	Identitas Jurnal	Variable dan Teori	Hasil
	Muafi dan Siswanti. <i>“The Effect of Proactive Personality, Self Promotion, and Ingratiation on Career Success for Employee of Public Organization “</i> <b>Global Journal of Management and Business Research</b>  <b>Vol. 10 Issue 2 (Ver 1.0), April 2010</b>  <b>Sampling:</b> 96 Employees  <b>Metode:</b> Metode Kuantitatif	<b>Kepribadian Proaktif</b> -Seibert (1999)  <b>Kesuksesan Karir:</b> -Judge & Bretz., (1994)	Bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel kepribadian proaktif pada kesuksesan karir, penulis berpendapat bahwa keaktifan personal pada objek yang diteliti tidak cukup menjadi alasan untuk seorang karyawan memiliki kesuksesan karir.

### 2.1.2 Kepribadian Proaktif dengan Kinerja Kerja

#### 1. Prabhu (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Veena P. Prabhu pada tahun 2018 dengan judul *Organizational Change and Proactive Personality Effect on Job Performance and Job Satisfaction*. Makalah ini ditulis dengan tujuan melihat signifikansi antara variabel perubahan organisasi dan kepribadian proaktif pada variabel kinerja dan kepuasan kerja. Menggunakan organisasi nirlaba dengan sekitar 900 karyawan yang bekerja di kantor-kantor tersebar di seluruh negara bagian.

Hasil yang didapatkan adalah kepribadian proaktif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja. Persamaan yang ada pada penelitian ini



dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang digunakan yakni kepribadian proaktif dengan kinerja kerja. Persamaan yang kedua adalah metode yang digunakan yakni menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan yang ada adalah objek penelitian yang diteliti. Perbedaan yang kedua adalah pada alat analisisnya.

## 2. Fuller Jr, Hester, dan Cox (2010)

Penelitian ini dituliskan oleh Jerry dkk pada tahun 2010 dengan judul *Proactive Personality and Job Performance: Exploring Job Autonomy as a Moderator*.

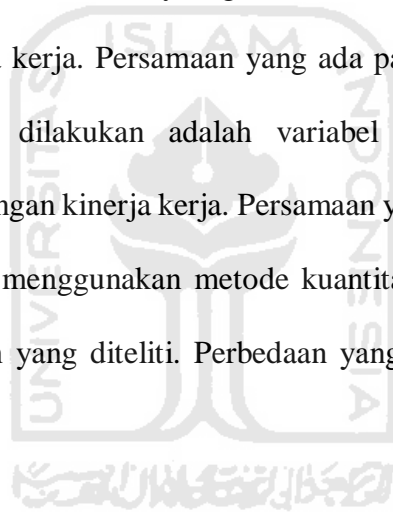
Makalah ini dibuat dengan dua tujuan. Pertama melihat signifikansi antara variabel *kepribadian* proaktif dengan kinerja kerja seorang karyawan. Kedua melihat hubungan antara variabel kepribadian proaktif dengan kinerja kerja seorang karyawan ditinjau dari dengan otonomi kerja. Sampel yang diambil adalah 120 karyawan di Amerika utara.

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah adanya signifikansi antara variabel kepribadian proaktif dengan kinerja kerja. Pada hipotesis kedua disebutkan adanya signifikansi antara variabel kepribadian proaktif dengan kinerja ditinjau dari dengan otonomi kerja level rendah. Persamaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang digunakan yakni kepribadian proaktif dengan kinerja kerja. Persamaan yang kedua adalah metode yang digunakan yakni menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan yang ada adalah objek penelitian yang diteliti. Perbedaan yang kedua adalah pada alat analisisnya.

### 3. Crant (1995)

Penelitian ini ditulis oleh J. Michel Crant pada tahun 1995 dengan judul *The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agent*. Makalah ini dibuat untuk melihat signifikansi antara variabel kepribadian proaktif dengan kinerja kerja. Kriteria untuk mengukur validitas hubungan ini adalah dengan *Big Five factor*. Para peserta untuk penelitian ini diambil dari 146 agen *real estate* di sebuah kota Midwestern berukuran sedang.

Hasil dari penelitian ini adalah adanya signifikansi antara variabel kepribadian proaktif dengan kinerja kerja. Persamaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang digunakan yakni kepribadian proaktif dengan kinerja kerja. Persamaan yang kedua adalah metode yang digunakan yakni menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan yang ada adalah objek penelitian yang diteliti. Perbedaan yang kedua adalah pada alat analisisnya.



**Tabel 2.2**  
**Tabel Pengaruh**  
**Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Kerja**

X <sup>1</sup> ke X <sup>2</sup>	Identitas Jurnal	Variable dan Teori	Hasil
	<p>Prabhu  <i>“Organizational Change and Proactive Personality Effect on Job Performance and Job Satisfaction”</i>  <b>Journal of Applied Business and Economics</b>   <b>Volume 20(4). 2018</b>  <b>Sampling:</b>            900 Karyawan   <b>Metode Penelitian:</b>            Metode Kuantitatif</p>	<p><b>Kepribadian Proaktif:</b>            -Bateman and Crant (1993)   <b>Kinerja Kerja:</b>            -William dan Anderson (1991)            - Ferris <i>et al.</i>,(2001)</p>	<p>Penelitian dengan model analisis SEM ini menghasilkan kepribadian proaktif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja.</p>
	<p>Fuller, Hester, dan Cox.  <i>“Proactive Personality and Job Performance: Exploring Job Autonomy as a Moderator”</i>  <b>Journal Managerial Issues</b>   <b>Vol. 22, No. 1; (2010)</b>  <b>Sampling:</b>            120 Karyawan   <b>Metode Penelitian:</b>            Metode Kuantitatif</p>	<p><b>Kepribadian Proaktif:</b>            -Seibert (1999)   <b>Kinerja Kerja:</b>            -</p>	<p>Adanya pengaruh signifikansi antara kepribadian proaktif dengan kinerja kerja tanpa dilalui oleh variabel otonomi kerja.</p>

X <sup>1</sup> ke X <sup>2</sup>	Identitas Jurnal	Variable dan Teori	Hasil
	Crant <i>"The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agent"</i> <b>Journal of Applied Psychology</b>  <b>Volume 80. Number 4 (1995) 532-537</b>  <b>Sampling:</b> 146 agen real estate  <b>Metode penelitian:</b> Metode Kuantitatif	<b>Kepribadian Proaktif:</b> Bateman and Crant (1993)  <b>Kinerja Kerja:</b> Katerberg and Blau (1983)	Adanya pengaruh signifikan antara kepribadian proaktif dengan kinerja kerja

### 2.1.3 Kinerja Kerja dengan Kesuksesan Karir Karyawan

1. Bozionelos, Kostopoulos, Heijden, Rousseau, Bozionelos, *et al.*.(2016)

Penelitian ini dituliskan oleh Nikos, dkk dengan judul *Employability and Job Performance as Links in the Relationship Between Mentoring Receipt and Career Success. A Study in SMEs*. Penelitian ini dibuat dengan tujuan mengembangkan dan menguji model yang menempatkan kemampuan kerja dan kinerja sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara penerimaan mentoring dan kesuksesan karir. Partisipan adalah 207 profesional Teknologi Informasi (TI) yang dipekerjakan di perusahaan kecil dan menengah (UKM) ditiga negara Eropa.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel kinerja dan kesuksesan karir dinyatakan tidak signifikan. Persamaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian yang

akan dilakukan adalah variabel yang digunakan yakni kinerja dengan kesuksesan karir. Persamaan yang kedua adalah metode yang digunakan yakni menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan yang ada adalah objek penelitian yang diteliti. Perbedaan yang kedua adalah pada alat analisisnya.

## 2. Lau dan Shaffer (1999)

Penelitian ini dituliskan oleh Victor dan Margaret pada tahun 1999 dengan judul "*Career success: the effects of personality*". Tujuan dari penelitian ini adalah mengembangkan kerangka teori dan hipotesis yang dapat diuji yang menghubungkan hubungan antara sifat-sifat kepribadian tertentu dan kesuksesan karir.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel kinerja kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesuksesan karir seorang karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang digunakan yakni kinerja dengan kesuksesan karir. Perbedaan yang ada adalah objek penelitian yang diteliti. Perbedaan yang kedua adalah pada alat analisisnya.

## 3. Ng and Feldman (2010)

Penelitian ini dituliskan oleh Ng dan Feldman dengan judul "*Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness*" pada tahun 2010. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji proses mediasi di mana sumber daya manusia (mis. Pendidikan dan pengalaman kerja) berkontribusi pada indikator objektif kesuksesan karir (mis. Gaji dan promosi). Pada variabel kinerja dihubungkan dengan karir karyawan

dengan indikator kinerja tugas inti dan kinerja kontekstual memediasi hubungan antara kemampuan kognitif dan indikator objektif keberhasilan karir (gaji dan promosi).

Hasil dari penelitian ini adalah variabel kinerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesuksesan karir seorang karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang digunakan yakni kinerja dengan kesuksesan karir. Perbedaan yang ada adalah objek penelitian yang diteliti. Perbedaan yang kedua adalah pada alat analisisnya.

**Tabel 2.3**  
**Tabel Pengaruh**  
**Kinerja Kerja terhadap Kesuksesan Karir**

X <sup>2</sup> ke Y	Identitas Jurnal	Variable dan Teori	Hasil
	<p data-bbox="592 1189 890 1473">Bozionelos, dkk <i>“Employability and Job Performance as Links in the Relationship Between Mentoring Receipt and Career Success. A Study in SMEs”</i></p> <p data-bbox="592 1480 890 1585"><b>Group and Organization Mangement</b></p> <p data-bbox="592 1630 890 1659"><b>Volume 41 (2). 2016</b></p> <p data-bbox="592 1666 890 1733"><b>Sampling:</b> 207 Karyawan</p> <p data-bbox="592 1809 890 1877"><b>Metode Penelitian:</b> Metode Kuantitatif</p>	<p data-bbox="916 1189 1134 1480"><b>Kinerja Kerja:</b> - Bretz, Milkovich dan Read (1992) -Wanous dan Hudy, (2001) -Bergkvist dan Rossiter (2007)</p> <p data-bbox="916 1518 1134 1697"><b>Kesuksesan Karir:</b> - Gattiker dan Larwood (1986)</p>	<p data-bbox="1155 1189 1374 1435">Kinerja Kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir.</p>

X <sup>2</sup> ke Y	Identitas Jurnal	Variable dan Teori	Hasil
	<p>Lau dan Shaffer  <i>“Career success: the effects of personality”</i>  <b>Career Development International</b></p> <p><b>Volume 4(4) [1999]            225-230</b></p> <p><b>Metode Penelitian:</b>            Metode Kuantitatif</p>	<p>Greenhaus <i>et al.</i>, (1990)</p>	<p>Prestasi kerja adalah pengukuran positif yang signifikan dari kesuksesan karir objektif dan kesuksesan karir subyektif.</p>
	<p>Ng dan Feldman  <i>“Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness”</i>  <b>Journal of Occupational and Organizational Psychology</b></p> <p><b>Volume 83, (2010)            207–235</b></p> <p><b>Metode Penelitian:</b>            Metode Kuantitatif</p>	<p><b>Kinerja Kerja:</b>            - Hochwarter <i>et al.</i>, (2000)</p> <p><b>Kesuksesan Karir:</b>            - Judge <i>et al.</i>, (1999)</p>	<p>Penelitian membuktikan pengaruh signifikan kinerja kerja dan karir sukses.</p>

#### 2.1.4 Promosi Diri dengan Kesuksesan Karir Karyawan

##### 1. Siswanti dan Muafi (2010)

Penulis makalah ini adalah Yuni Siswanti dan Muafi pada tahun 2010 dengan judul “*The Effect of Proactive Personality, Self Promotion, and Ingratiation on Career Success for Employee of Public Organization*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghitung signifikansi pengaruh variabel *ingratiation*, kepribadian proaktif, dan promosi diri terhadap karir seorang karyawan. Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta. Menggunakan metode survey pada 96 karyawan yang ada pada kantor pemerintahan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah pengaruh promosi diri terhadap karir dinyatakan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya variabel kepribadian proaktif dan kesuksesan karir. Persamaan yang kedua adalah metode yang digunakan yakni menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan yang ada adalah objek penelitian yang diteliti. Perbedaan yang kedua adalah pada alat analisisnya.

##### 2. Nabi (1999)

Penelitian ini dituliskan oleh Nabi pada tahun 1999 dengan judul “*An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success*”. Tujuan dari makalah ini adalah menguji signifikansi antara *Career Strategy Behavior* di dalamnya terdapat promosi diri terhadap kesuksesan karir. Penelitian dilakukan pada 2.585 karyawan. Perhitungan dilakukan dengan metode kuesioner.



Hasil dari penelitian ini adalah ditemukan korelasi yang signifikan diperoleh antara *Career Strategy Behavior* pada keberhasilan karir. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya variabel promosi diri dan kesuksesan karir. Metode yang digunakan yakni menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan yang ada adalah objek penelitian yang diteliti. Perbedaan yang kedua adalah pada alat analisisnya.

### 3. Judge dan Bretz Jr. (1994)

Penelitian ini dituliskan oleh Timothy A. Judge dan Robert D. Bretz Jr. pada tahun 1994 dengan judul *Political Influence Behavior and Career Success*. Judge dan Bretz mengemukakan bahwa pemahaman tentang kesuksesan karir berfokus pada politik organisasi, termasuk perilaku *ingratiation* dan promosi diri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh perilaku pengaruh politik terhadap kesuksesan karir dengan variabel taktik *Job-focused*, *Supervisor-focused*, *Self-focused*.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah pengaruh promosi diri terhadap karir dinyatakan tidak signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya variabel promosi diri dan kesuksesan karir. Persamaan yang kedua adalah metode yang digunakan yakni menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan yang ada adalah objek penelitian yang diteliti. Perbedaan yang kedua adalah pada alat analisisnya.

**Tabel 2.4**  
**Tabel Pengaruh**  
**Promosi Diri terhadap Kesuksesan Karir**

X <sup>3</sup> ke Y	Identitas Jurnal	Variable dan Teori	Hasil
	<p>Muafi dan Siswanti  <i>"The Effect of Proactive Personality, Self Promotion, and Ingratiation on Career Success for Employee of Public Organization "</i>  <b>Global Journal of Management and Business Research</b></p> <p><b>Vol. 10 Issue 2 (Ver 1.0), April 2010</b></p> <p><b>Sampling:</b> 96 Employees</p> <p><b>Metode:</b> Metode Kuantitatif</p>	<p><b>Promosi Diri:</b> - Cook <i>et al.</i>,(1999)</p> <p><b>Kesuksesan Karir:</b> - Judge &amp; Bretz., (1994)</p>	<p>Promosi Diri yang termasuk ke dalam <i>politic influence</i> dalam perusahaan terbukti signifikan terhadap kesuksesan karir karyawan.</p>
	<p>Nabi  <i>"An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success"</i>  <b>Career Development International</b></p> <p><b>Vol 4/4, 212 224 1999</b></p> <p><b>Sampling:</b> 2.585 karyawan</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Promosi Diri:</b> - Nabi (1998)</p> <p><b>Kesuksesan Karir:</b> - Gattiker and Larwood's (1986)</p>	<p>strategi karir (<i>Self Promotion</i>) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap objektif dan subjektif kesuksesan karir</p>

X <sup>3</sup> ke Y	Identitas Jurnal	Variable dan Teori	Hasil
	Judge dan Bretz <i>“Political Influence Behavior and Career Success.”</i> <b>CAHRS Working Paper #92-07 1994</b>  <b>Sampling:</b> 651 alumni sekolah industrial  <b>Metode:</b> Kuantitatif	<b>Promosi Diri:</b> - Wayne and Ferris (1990)  <b>Kesuksesan Karir:</b> - <i>Extrinsic</i> : 4 variabel - <i>Intrinsic</i> : <i>Faces Scale</i> oleh Kunin (1955), <i>Satisfaction with Life Scale</i> oleh Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, (1985)	Promosi Diri ( <i>job focused tactics</i> ) terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir.

Di bawah ini tabel yang memuat rujukan dari teori yang digunakan:

**Tabel 2.5**  
**Tabel Rujukan Kepribadian Proaktif**

Variabel	Tokoh	Pengukuran	Teori Penelitian Selanjutnya
Kepribadian Proaktif	Seibert <i>et al.</i> , (1999)	<b>17 Proactive Personality Scale, Short version.</b>	Teori yang akan dipakai pada penelitian yang akan datang ialah teori:
	Bateman dan Crant (1993)	<b>17 Proactive Personality Scale</b>	<b>17 Proactive Personality Scale</b>
	Robert McCrae (2002)	<b>Five-Factor Model of Personality</b>	Teori ini dipilih dikarenakan merupakan teori yang pengukurannya paling sesuai.

Teori yang akan digunakan pada penelitian kali pada variabel eksogen kepribadian proaktif adalah teori dari Bateman dan Crant pada tahun 1993 bernama *17 proactive personality scale (PPS)*. Teori ini dianggap tepat untuk digunakan pada penelitian ini karena *PPS* berisi perhitungan lengkap sejauh mana seorang karyawan memiliki kepribadian yang proaktif. Kesamaan yang dimiliki oleh teori ini objek yang digunakan adalah sama-sama seorang karyawan.

**Tabel 2.6**  
**Tabel Rujukan Kinerja Kerja**

Variabel	Tokoh	Pengukuran	Teori Penelitian Selanjutnya
<b>Kinerja Kerja</b>	William dan Anderson (1991)	<i>21 Factor Analysis of Performance Items</i>	Teori yang akan dipakai pada penelitian yang akan datang ialah teori:
	Ferris <i>et al.</i> ,(2001)	<i>15 Factor Loadings on the Job Performance Dimensions</i>	<i>15 Factor Loadings on the Job Performance Dimensions</i>
	Katerberg and Blau (1983)	-	Teori ini dipilih dikarenakan merupakan teori yang pengukurannya paling sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.
	Hochwarter <i>et al.</i> , (2000)	<i>Criterion Items Based on Job Analysis Results</i>	

Teori yang akan digunakan pada penelitian kali ini pada variabel eksogen dan endogen kinerja kerja adalah teori dari Ferris *et al.*,(2001) bernama *15 Factor Loadings on the Job Performance Dimensions*. Kesamaan yang dimiliki oleh teori ini objek yang digunakan adalah sama-sama seorang karyawan.

**Tabel 2.7**  
**Tabel Rujukan Promosi Diri**

<b>Variabel</b>	<b>Tokoh</b>	<b>Pengukuran</b>	<b>Teori Penelitian Selanjutnya</b>
<b>Promosi Diri</b>	Cook <i>et al.</i> ,(1999)	<i>Political Influence Behavior</i>	Teori yang akan dipakai pada penelitian yang akan datang ialah teori:
	Wayne and Ferris (1990)	<i>Political Influence Behavior</i>	<i>Political Influence Behavior</i>
	Nabi (1998)	-	Teori ini dipilih dikarenakan merupakan teori yang pengukurannya paling sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Teori yang akan digunakan pada penelitian kali ini pada variabel eksogen *self promotion* atau promosi diri adalah teori dari Wayne dan Ferris bernama *Political Influence Behavior* pada tahun 1990. Item yang digunakan dipilih menyesuaikan penelitian yang berfokus pada *Job Focused Tactics*. Pengambilan item didasari oleh penyesuaian taktik yang digunakan karyawan untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan karir (Judge dan Brezt, 1992). Kesamaan yang dimiliki oleh teori ini objek yang digunakan adalah sama-sama seorang karyawan.

**Tabel 2.8**  
**Tabel Rujukan Kesuksesan Karir**

<b>Variabel</b>	<b>Tokoh</b>	<b>Pengukuran</b>	<b>Teori Penelitian Selanjutnya</b>
<b>Kesuksesan Karir</b>	Eby (2003)	<i>5 Item Model Career Scale</i>	Teori yang akan dipakai pada penelitian yang akan datang ialah teori:  <i>5 item Career Success</i>  Teori ini dipilih dikarenakan merupakan teori yang pengukurannya paling sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.
	Greenhaus, Parasuman, dan Wormley's (1990)	<i>5 item Career Success</i>	
	Judge & Bretz., (1994)	<i>4 Variables Extrinsic Career Success</i>	
	Gattiker dan Larwood (1986)	<i>3 Factors: Perception of Career Success</i>	
	Judge <i>et al.</i> , (1999)	<i>4 Variables Extrinsic Career Success</i>	
	Kunin (1955)	<i>Six Faces Scale</i>	
	Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, (1985)	<i>Satisfaction with Life Scale (5 item)</i>	

Teori yang akan digunakan pada penelitian kali pada variabel endogen kesuksesan karir adalah teori dari Judge & Bretz pada tahun 1994 bernama **5 item Career Success**. Teori ini tepat untuk digunakan pada penelitian ini karena memiliki posisi yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan. Kesamaan yang dimiliki oleh teori ini objek yang digunakan adalah sama-sama seorang karyawan.

## **2.2 LANDASAN TEORI**

### **2.2.1 Kepribadian Proaktif**

#### **2.2.1.1 Pengertian Kepribadian Proaktif**

Kepribadian proaktif adalah seseorang yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional, dan yang memengaruhi perubahan lingkungan (Bateman dan Crant, 1993). Pekerja dengan kepribadian proaktif cenderung terlibat dalam perilaku proaktif seperti mencari umpan balik, melampaui uraian tugas, mengambil inisiatif untuk terlibat dalam pembelajaran yang relevan dengan pekerjaan, dan pergi keluar untuk bertemu dengan pelanggan (Dubrin, 2013). Penggambaran perilaku proaktif adalah mengambil inisiatif dalam meningkatkan keadaan saat ini atau menciptakan yang baru; ini melibatkan menantang status quo daripada secara pasif beradaptasi dengan kondisi saat ini (Crant, 2000).

Berdasarkan penjelasan tentang kepribadian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif adalah perilaku seseorang yang tidak terpengaruh dengan situasi yang ada bahkan cenderung memiliki inisiatif untuk meningkatkan keadaan atau bahkan menciptakan sebuah keadaan yang lebih baik dilingkungan kerjanya. Kepribadian proaktif akan berdampak pada munculnya sikap, performa atau kinerja, perilaku, dan karir yang berkesinambungan (Crant dan Jiang, 2017).

Dubrin (2013) dalam bukunya menambahkan pekerja proaktif memiliki beberapa karakteristik tertentu. Karakteristik dari setiap pekerja yang proaktif akan sangat tergantung kepada tempat pekerja itu bekerja. Karena pada dasarnya seorang pekerja yang proaktif memiliki cara tersendiri untuk menunjukkan kepribadian

proaktif dilingkungan perusahaan. Di bawah ini adalah beberapa karakteristik dari kepribadian proaktif:

### **1. Keinginan untuk mengontrol**

Dalam Dubrin (2013) bahwa dia mempelajari bagaimana keinginan untuk kontrol terkait dengan perilaku proaktif di antara 69 manajer yang telah memperoleh gelar *MBA*. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner berisi seberapa besar seorang manajer memiliki keinginan untuk mengontrol suatu hal.

### **2. Pengambilalihan tempat kerja**

Pengambilalihan tempat kerja dapat diartikan sebagai mengalihkan fungsional yang terdapat di dalam sebuah organisasi atau sebuah departemen. Efek yang akan ditimbulkan adalah perubahan atau *taking over work* yang disetujui perusahaan akan membuat karyawan tersebut merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya atau perubahan yang ia usulkan (Dubrin 2013).

### **3. Memiliki kemampuan kognitif diatas rata-rata**

Seseorang yang memiliki kepribadian proaktif memiliki keterampilan kognitif di atas rata-rata. Menjadi cerdas atau memiliki keterampilan kognitif yang baik merupakan standar yang harus dimiliki oleh setiap orang yang memiliki kepribadian proaktif. Dengan keterampilan kognitif yang baik seseorang dapat memiliki peluang yang lebih untuk mengenali apa yang bisa dilakukan untuk memperbaiki situasi yang ada atau mencegah masalah. (Ashford dan Black, 1996) menafsirkan penelitian untuk



menunjukkan bahwa kemampuan kognitif umum dapat menjadi prediksi perilaku proaktif pada pekerjaan.

#### **4. Memiliki percaya diri yang tinggi**

Konsep *self efficacy* yang dipahami secara umum adalah perasaan percaya diri untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan. Keyakinan dalam diri bahwa seorang karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik dalam menjadi seorang yang proaktif adalah penting. Ketika seseorang yang memiliki kepribadian proaktif merasa mampu untuk mengerjakan suatu tugas ini akan berdampak kepada persepsi kemampuan seseorang tersebut.

#### **5. Menetapkan tujuan yang menantang**

Orang proaktif biasanya akan menetapkan tujuan yang menantang, dan kadang-kadang berisiko. Tujuan yang ditetapkan memiliki risiko namun bukan berarti tidak realistis. Tujuan yang ditetapkan cenderung susah untuk dicapai dan perlu usaha yang lebih dalam mencapainya. Orang dengan kepribadian proaktif cenderung mendorong orangnya untuk ikut berpikir bahwa tujuan yang sulit ini layak untuk dicapai.

#### **6. Mencari peluang, dan menghancurkan yang perlu dihancurkan**

Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif cenderung mencari peluang dalam setiap keadaan. Mereka cenderung mencari celah untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan. Seperti mencari cara untuk menghemat biaya dalam produksi, atau pada tahap selanjutnya seperti memikirkan cara untuk memberikan pelayanan pendidikan untuk masyarakat dengan status sosial yang rendah. Untuk mencapai tujuannya tersebut karyawan dengan

kepribadian proaktif cenderung melawan dan tidak menghiraukan beberapa peraturan yang dianggap tidak memiliki nilai pada proses pencapaian tujuan tersebut.

#### **7. Penilaian dikombinasikan dengan kemampuan untuk menyampaikan penilaian**

Pekerja dengan kepribadian proaktif tidak akan dengan mudah menerima penilaian terhadap suatu kejadian atau peristiwa dari atasannya ataupun dari bawahannya. Pekerja dengan kepribadian proaktif cenderung memiliki penilaian yang *in endogen* terhadap suatu hal. Risiko dari memiliki penilaian yang *in endogen* adalah bahwa pekerja harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyampaikan penilaiannya terhadap suatu kejadian. Dengan begitu pemahaman tentang penilaian yang dimiliki oleh pekerja dengan kepribadian proaktif akan lebih mudah dipahami oleh bawahannya, kerabat kerja ataupun atasannya.

#### **8. Bangun lebih pagi**

Christoph Randler menemukan korelasi kecil tapi positif dalam sebuah survei terhadap 367 siswa yang diukur dengan kuesioner. Contoh pertanyaan adalah: Saya menghabiskan waktu mengidentifikasi tujuan jangka panjang untuk diri saya sendiri dan Saya merasa bertanggung jawab atas hidup saya sendiri. Dari penelitian ini dibuktikan bahwa orang dengan kepribadian proaktif yang lebih baik cenderung semangat dalam menjalani hari sehingga mereka tidak ingin terlambat pada kegiatan esok harinya.

## 9. Menghitung kemungkinan keberhasilan

Seorang karyawan dengan perilaku proaktif mempertimbangkan setiap keputusan yang diajukan bermanfaat bagi dirinya sendiri ataupun bagi perusahaan. Karyawan dengan kepribadian proaktif akan menghitung dengan hati-hati kemungkinan keberhasilan dari sebuah putusan yang ia ajukan. Seperti peluang pasar atau pengalaman dengan kejadian yang sama di tempat lain atau perusahaan lain. Dalam jangka panjangnya karyawan dengan kepribadian proaktif juga akan mempertimbangkan jika usulan ini disampaikan kepada manajer tingkat atas akan memengaruhi karirnya dalam perusahaan atau bahkan sesuai tidaknya dengan minat saya.

### 2.2.1.2 Pengukuran Kepribadian Proaktif

Dalam Bateman dan Crant (1993) menyebutkan ada 17 item yang bisa dijadikan alat ukur dalam menilai kepribadian proaktif disebut dengan PPS (*Proactive Personality Scale*):

1. Mencari cara untuk mendapatkan hidup yang lebih baik.
2. Merasa bisa mengubah komunitas yang ditempati, atau bahkan mengubah dunia.
3. Tidak membiarkan orang lain untuk memulai ide baru dalam suatu proyek baru.
4. Di mana pun ia berada seal membawa perubahan yang signifikan.
5. Menikmati tantangan yang terjadi pada ide yang dimiliki.
6. Senang untuk melihat idenya diterapkan.
7. Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya memperbaikinya.

8. Tidak peduli apa pun kemungkinannya, jika saya percaya pada sesuatu saya akan mewujudkannya.
9. Saya suka menjadi juara untuk ide-ide saya, bahkan melawan oposisi orang lain.
10. Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.
11. Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.
12. Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.
13. Saya suka menantang status *quo*.
14. Ketika saya memiliki masalah, saya mengatasinya secara langsung.
15. Saya hebat dalam mengubah masalah menjadi peluang.
16. Saya bisa melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa.
17. Jika saya melihat seseorang dalam masalah, saya membantu dengan cara apa pun yang saya bisa.

## **2.2.2 Job Performance (Kinerja Kerja)**

### **2.2.2.1 Pengertian Kinerja Kerja**

Armstrong (2003) menyebutkan kinerja adalah konstruksi multi dimensi pengukuran variabel yang tergantung pada berbagai faktor, mereka juga menyatakan bahwa penting untuk menentukan apakah tujuan pengukuran adalah untuk menilai hasil kinerja atau perilaku. Robbins (1996) kinerja adalah rangkaian interaksi dari dari tiga hal kemampuan yakni ( $A = Ability$ ), motivasi ( $M = Motivation$ ) serta kesempatan ( $O = Opportunity$ ), Sehingga kinerja dapat di artikan dalam suatu rumus=  $\{f(A \times M \times O)\}$  yang berarti kinerja adalah fungsi dari *ability*,

*motivation* dan *opportunity*. Kinerja kerja diartikan secara operasional perusahaan untuk mencapai tujuan melalui kerja yang ditampakkan dengan kualitas yang baik (Wijono, 2010).

Fauzi dan Nugroho (2020) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja *performance* atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang ataupun produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya. Fauzi dan Nugroho menambahkan kinerja atau *performance* merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya di mana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi kinerja nya diukur berdasarkan kemampuan *skill*, *attitude*-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya kemampuan ditinjau dan penguasaan teori dan kemampuan praktis misalnya lancar berbahasa asing mampu mengoperasikan komputer dan lain sebagainya.

Manajemen kinerja harus berasal dari apa yang perlu dicapai organisasi untuk memenuhi tujuan strategisnya. Setiap karyawan memiliki kontribusi untuk mencapai tujuan yang lebih besar melalui pekerjaannya. Dalam arti tertentu, jumlah semua kinerja dalam semua pekerjaan dalam organisasi harus sama dengan rencana strategis untuk organisasi. Manajemen kinerja menghubungkan strategi dengan hasil. Ketika strategi organisasi telah ditetapkan, mereka harus diterjemahkan ke tindakan tingkat departemen atau unit (Mathis dan Jackson, 2008).

Bozionelos *et al.*,(2016) berpendapat bahwa kinerja pekerjaan akan terkait dengan kesuksesan karir. Mereka mengasumsikan bahwa karyawan yang berkinerja lebih baik lebih sangat mungkin untuk menerima *reward* organisasi serta merasa lebih positif terkait prestasi dan prospek karir masa depan.

Dari pengertian yang telah disebutkan di atas kinerja kerja adalah suatu aktivitas di dalamnya berbagai dimensi yang di dalamnya termasuk kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja dalam sebuah perusahaan. Lau dan Shaffer (1999) menyebutkan investigasi efek kinerja pekerjaan terhadap kesuksesan karir terbatas. Para peneliti sering lebih tertarik pada apa yang berkontribusi pada kinerja pekerjaan, daripada apa yang dihasilkan oleh kinerja pekerjaan. Hal ini dikarenakan hasil yang didapatkan oleh sebuah kinerja yang baik secara umum berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara umum. Padahal hasil dari sebuah kinerja yang baik dapat juga dilihat dari sisi seorang karyawan atau individu.

Ferris *et al.*,(2001) menyebutkan sebuah anekdot yang beranggapan bahwa tidak setiap karyawan yang pintar dalam menyelesaikan masalahnya di kantor menjadi bukti bahwa dia memiliki kinerja kerja yang baik. Karyawan dengan kemampuan sosial yang baik juga belum tentu memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan sebuah masalah di perusahaan. Anekdote ini berkembang sehingga menyimpulkan bahwa *social skill* dan *general mental ability (GMA)* diperlukan dalam menentukan proses kinerja di sebuah perusahaan guna mendapatkan kesuksesan karir.

Ng dan Feldman, (2010) menyebutkan bahwa *cognitive ability* (kemampuan kognitif) dan *organizational tenure* (masa kerja organisasi) terkait dengan kinerja pekerjaan. Kinerja pekerjaan, pada gilirannya, akan menjadi pengukuran langsung dan langsung dari gaji dan promosi dalam suatu organisasi. Faktor-faktor istimewa nantinya juga akan masuk ke dalam keputusan gaji dan promosi, atau dalam hal ini berarti karir objektif.

Fauzi & Hidayat (2020) menyebutkan bahwa kinerja kerja dipengaruhi secara individu (seperti kepuasan kerja dan lain sebagainya) oleh faktor-faktor berikut:

1. Dorongan

Setiap orang menjalankan kegiatan yang didukung oleh faktor internal dan eksternal.

2. Kemampuan

Setiap orang memiliki keahlian yang berbeda-beda sehingga setiap orang akan berbeda.

3. Kebutuhan

Kebutuhan individu memengaruhi kinerja pegawai, Kebutuhan hidup pegawai akan meningkatkan kinerja.

4. Harapan mengenai imbalan

Melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang mengharapkan suatu gaji atau upah.

5. Imbalan internal.

6. Eksternal.

#### 7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Fauzi dan Hidayat (2020) menambahkan bahwa kinerja dalam fungsinya memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat imbalan atau timbal balik yang diberikan juga dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat-sifat individu.

#### 2.2.2.2 Pengukuran Kinerja Kerja

Dalam Ferris *et al.*,(2001) menyebutkan ada tiga dimensi yakni lima item dinilai kinerja kerja tugas inti, lima dinilai dedikasi kerja, dan lima dinilai pengembangan fasilitasi interpersonal, 15 item dibagi menjadi:

1. Menanggapi panggilan dalam beberapa menit saat bertugas.
2. Periksa kode pemrograman dan secara menyeluruh menguji semua perubahan pemrograman.
3. Mendukung tujuan proyek tim dengan memenuhi tenggat waktu pekerjaan pribadi.
4. Menghindari absen terlambat, terutama selama permintaan puncak atau kritis. Sengaja bekerja berjam-jam yang sulit dan tidak biasa ketika dituntut oleh situasi.
5. Saya rela bekerja keras diwaktu yang tidak biasa ketika dituntut oleh situasi yang sulit.
6. Temukan solusi kreatif dan akal untuk masalah teknis yang rumit.
7. Mengusulkan solusi teknis yang unggul untuk mencapai tujuan bisnis.
8. Menerapkan tingkat keterampilan teknis tertinggi dalam menyelesaikan persyaratan kerja.



9. Terus mencari pertumbuhan profesional pengembangan melalui pengajaran mandiri.
10. Menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, bahkan di bawah tekanan yang disebabkan oleh tekanan waktu.
11. Mengungkapkan nilai dan penghargaan positif untuk pekerjaan dan ide orang lain.
12. Bekerja sama dengan anggota tim lainnya dengan berbagi informasi secara terbuka.
13. Menciptakan hubungan kerja yang efektif dengan anggota tim dan mitra.
14. Mengembangkan dan memelihara hubungan klien yang positif.
15. Mendengarkan dengan cermat dan merespons dengan penuh pertimbangan dalam bertukar informasi pekerjaan.

### **2.2.3 Self Promotion (Promosi Diri)**

#### **2.2.3.1 Pengertian Promosi Diri**

Menurut Cook et al., (1999) promosi diri berfokus pada mendapatkan perhatian lebih kepada atasan. Orang yang memiliki promosi diri memberikan penampilan yang kompeten melalui ekspresi kepercayaan diri, mengarahkan perhatian pada pencapaian yang diakui, atau dengan menjalankan perilaku yang dianggap baik oleh individu target. Judge dan Bretz (1994) mengemukakan bahwa pemahaman tentang kesuksesan karir berfokus pada politik organisasi, termasuk perilaku *ingratiation* dan promosi diri (Siswanti dan Muafi, 2010). (Hartog et al., 2018) menyebutkan promosi diri adalah suatu bentuk manajemen kesan yang bertujuan untuk menyajikan kepada orang lain citra positif diri sendiri dengan

menekankan kekuatan, kontribusi, atau prestasi seseorang. Di tempat kerja, promosi diri sering ditujukan pada pemimpin, dengan karyawan berusaha menunjukkan citra positif dan mengesankan pemimpin mereka.

Dari pengertian yang telah disebutkan di atas bahwa *self promotion* atau promosi diri adalah sebuah manajemen diri untuk mendapatkan kesan baik dihadapan seseorang dengan tujuan tertentu seperti mendapatkan kesan baik atau sebuah promosi jabatan. Promosi diri sering dikaitkan dengan *ingratiation* seperti dalam penelitian Judge dan Bretz (1994) menyebutkan bahwa politik organisasi memiliki dua dimensi yakni perilaku *ingratiation* dan promosi diri sebagai dimensi untuk mencapai kesuksesan karir.

Orang-orang pada umumnya berusaha membuat kesan yang baik pada orang lain dan lebih suka memotret diri mereka sendiri dengan cara yang positif. Salah satu strategi manajemen kesan yang menonjol adalah untuk terlibat dalam promosi diri dengan menarik perhatian orang lain pada kekuatan, prestasi yang ia miliki dan kepentingan seseorang (Hartog *et al.*, 2018). Promosi diri adalah bagian dari perilaku politik dalam sebuah perusahaan Judge dan Bretz (1994). Sehingga untuk memahami mengenai promosi diri dianggap perlu juga untuk memahami bagaimana sebuah perusahaan memiliki politik di dalamnya. Apa yang memicu politik organisasi? Kebanyakan komentator berpendapat pemicunya ada pada ambisi pribadi dan kepentingan diri sendiri. Namun, seperti yang akan kita lihat, motif dan kondisi lain yang kurang pribadi (faktor eksternal) dapat memicu perilaku politik (Buchanan, 2008).

Godfrey, *et al.*, (1986) menyebutkan promotor diri memiliki tugas yang sulit, karena situasi percakapan memberi mereka lebih sedikit peluang strategis. Seorang promotor diri harus bersikap seolah-olah tidak menampakkan bahwa ia sedang melakukan promosi atas dirinya melainkan melalui mempelajari cara menghadapi objek yang ia hadapi seperti atasan atau teman kerja. Misalnya, kandidat pekerjaan yang mempromosikan diri dapat bertujuan untuk meningkatkan reputasi mereka atau memengaruhi persepsi kompetensi dalam wawancara kerja, dan karyawan yang mempromosikan diri dapat berupaya untuk secara positif memengaruhi kesan para pemimpin dengan menyoroti prestasi mereka, menciptakan citra positif dan sukses di mata pemimpin mereka dapat bermanfaat bagi karyawan karena pemimpin biasanya memiliki pengaruh terhadap keputusan yang penting bagi karyawan (Hartog *et al.*, 2018).

(Buchanan, 2008) menyebutkan bahwa promosi diri atau *self promotion* adalah salah satu taktik yang paling umum digunakan oleh karyawan dalam melakukan politik dalam organisasi. Tidak jarang pula taktik promosi diri digunakan pada sebuah *interview*. Kendati dalam teorinya perilaku politik adalah promosi diri berdampingan dengan *ingratiation* namun perilaku promosi diri ditemukan lebih efektif untuk mendapatkan kesan yang baik dibandingkan dengan *ingratiation*.

### **2.2.3.2 Pengukuran Promosi Diri**

Wayne dan Ferris (1990) mengembangkan klasifikasi trikotomi dari pengaruh perilaku atau taktik yang memanifestasikan motivasi dalam meraih kesuksesan karir. Taktik yang berfokus pada atasan diarahkan pada atasan

(*supervisor-focused tactics*), dan dimaksudkan untuk meningkatkan pengaruh atasan terhadap bawahan jelas merupakan upaya *ingratiation*. Taktik yang berfokus pada diri (*self-focused tactics*) sendiri dimaksudkan untuk menciptakan kesan bahwa individu adalah orang yang sopan atau baik. Motivasi di balik taktik yang berfokus pada diri sendiri kurang jelas. Taktik yang berfokus pada pekerjaan berorientasi pada pekerjaan (*Job Focused Tactics*), dan termasuk peningkatan dan tindakan mempromosikan diri yang dimaksudkan untuk membuat seseorang tampak lebih kompeten di pekerjaannya. Dengan demikian, motivasi di balik penggunaan taktik yang berfokus pada pekerjaan adalah promosi diri (*Self Promotion*).

Mengacu pada penelitian Wayne dan Ferris (1990) menggunakan beberapa item untuk mengukur promosi diri (Judge dan Bretz, 1992):

1. Mencoba untuk membuat acara dibawah tanggung jawab Anda untuk tampil lebih baik daripada yang sebenarnya.
2. Mencoba untuk bertanggung jawab atas sebuah acara, bahkan ketika Anda tidak sepenuhnya bertanggung jawab.
3. Mencoba untuk membuat acara yang Anda tanggung jawabi tidak tampak separah yang sebenarnya terjadi pada atasan Anda.
4. Mencoba untuk membuat atasan Anda berpikir bahwa Anda bertanggung jawab atas sebuah acara positif yang terjadi dalam kelompok kerja Anda.
5. Tiba di kantor lebih awal agar terlihat baik di depan atasan Anda.
6. Bekerja lembur di kantor sehingga atasan Anda akan melihat Anda bekerja lembur dan berpikir bahwa Anda adalah pekerja keras.

7. Buat atasan Anda sadar akan prestasi Anda.
8. Setuju dengan pendapat utama atasan langsung Anda bahkan ketika Anda tidak setuju dalam hati.
9. Ciptakan kesan bahwa Anda adalah orang yang baik bagi atasan Anda.
10. Berikan perhatian pada kehidupan pribadi atasan Anda.
11. Sering menyebutkan acara positif yang Anda telah tangani.
12. Bertanggung jawab atas sebuah acara yang tidak memiliki nilai baik bagi atasan anda, bahkan ketika Anda tidak sepenuhnya bertanggung jawab.

#### **2.2.4 Kesuksesan Karir**

##### **2.2.4.1 Pengertian Kesuksesan Karir**

Karir adalah semua pekerjaan yang diadakan selama kehidupan kerja seseorang (Werther dan Keith, 1996). Kita dapat mendefinisikan karir sebagai posisi pekerjaan yang dipegang seseorang selama bertahun-tahun. Manajemen karir adalah proses untuk memungkinkan karyawan untuk lebih memahami dan mengembangkan keterampilan dan minat karir mereka dan untuk menggunakan keterampilan dan minat ini secara paling efektif baik di dalam perusahaan maupun setelah mereka meninggalkan perusahaan (Dessler, 2013). Karir mengacu pada urutan individu dari sikap dan perilaku yang terkait dengan pengalaman dan aktivitas terkait pekerjaan selama rentang hidup seseorang (Noe *et al.*, 2010).

Dalam Seibert *et al.*,(1999) menyebutkan bahwa definisi karir sukses atau keberhasilan karir adalah hasil psikologis positif atau terkait pekerjaan atau prestasi yang diakumulasikan sebagai hasil dari pengalaman kerja. Dan dalam penelitian yang sama Seiber *et al.*, (1999) menyebutkan keberhasilan karir dapat dipelajari

dengan referensi objektif dan subyektif. Istilah kesuksesan karir objektif mengacu pada pencapaian karir yang dapat diamati, seperti gaji dan sejarah promosi. Keberhasilan karir subyektif mencerminkan perasaan kepuasan dan prestasi orang-orang dengan karir mereka. Dua komponen karir ini tidak harus saling bersatu. Orang yang secara ekstrinsik sukses mungkin tidak merasa puas dengan prestasi mereka. Begitu pula sebaliknya.

Dari pengertian yang telah disebutkan dapat diartikan bahwa kesuksesan karir adalah sebuah aktivitas posisi seorang karyawan dalam sebuah perusahaan terpacu pada sikap dan perilaku diri selama rentang hidup seorang karyawan. Judge dan Bretz (1994) mengemukakan bahwa pemahaman tentang kesuksesan karir berfokus pada politik organisasi, termasuk perilaku *ingratiation* dan promosi diri. Selain itu hasil penelitian oleh Seibert *et al.*, (1999) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara individu dengan kepribadian proaktif dan dua indikator keberhasilan karir, yaitu laporan diri subjektif (biaya dan promosi) dan subjektif (kepuasan karir). Dalam penelitian lain menunjukkan bahwa hasil positif antara indikator kinerja kerja dengan indikator variabel karir sukses (Ng & Feldman, 2010).

Untuk memahami karir perlu juga diketahui bahwa dalam karir itu sendiri terdapat tahapan perjalanannya. Tahapan karir merupakan sebuah jenjang yang harus dilalui untuk mencapai jenjang karir tertentu (Elbadiansyah, 2019). Larasati (2018) menyebutkan secara umum, tahapan perjalanan karir seseorang dapat dikelompokkan ke dalam 5 (lima) tahapan yang didasarkan pada usia. Tahapan pengembangan karir seseorang, terdiri dari :

1. Tahap Pertumbuhan Periode dari lahir sampai usia 14 tahun. Orang mengembangkan konsep diri dengan mengidentifikasikan diri dan berinteraksi dengan orang lain (keluarga, teman, guru, dll)
2. Tahap Penjelajahan Usia 15 sampai dengan 24 tahun. Secara serius menjelajahi berbagai alternative kedudukan, berusaha mencocokkan alternative tersebut dengan minat dan kemampuan.
3. Tahap Penetapan Tujuan Usia 24 sampai dengan 44 tahun, jantung dari kehidupan kerja, terdiri dari :
  - a. Sub Tahap Percobaan.  
Usia 25 sampai dengan 30 tahun menentukan apakah bidang pilihannya cocok, jika tidak maka akan mengubahnya.
  - b. Sub Tahap Pemantapan.  
Usia 30 sampai dengan 40 tahun Kedudukan diperusahaan ditetapkan dan perencanaan karir lebih eksplisit dijalankan.
  - c. Sub Tahap Krisis Pertengahan Karir  
Membuat penilaian baru yang besar atas kemajuan mereka sehubungan dengan ambisi dan tujuan awal karir.
4. Tahap Pemeliharaan Usia 45 sampai dengan 60 tahun. Menciptakan suatu tempat di dunia kerja dan kebanyakan usaha sekarang diarahkan pada memelihara tempat tersebut.
5. Tahap Kemerosotan Orang menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan bertanggungjawab.

Dalam Greenhaus *et al.*, (2010) bahwa dalam tujuan karir memiliki komponen tertentu. Tujuan karir dapat dilihat dalam dua cara mendasar:

1. komponen konseptual dan operasionalnya dan oleh dimensi tinggi. Tujuan karir konseptual merangkum sifat yang ingin dicapai tanpa menentukan pekerjaan atau posisi tertentu. Mencerminkan nilai-nilai signifikansi seseorang, minat, kepribadian, kemampuan, dan preferensi gaya hidup. Misalnya, tujuan konseptual individu mungkin untuk memegang pekerjaan pemasaran yang memerlukan penelitian dan analisis yang luas, menawarkan banyak tanggung jawab, luas dan beragam dalam langkah, memerlukan bantuan dengan klien, tidak terkait dengan tanggung jawab keluarga, dan menyediakan diperusahaan kecil yang berorientasi pada pertumbuhan. Tujuan konseptual ini membahas sifat tugas, mengatur antarpribadi dan fisik, dan kepedulian gaya hidup. tujuan karir operasional juga harus mewujudkan elemen instrumental dalam arti bahwa pencapaian tujuan operasional dapat menyebabkan (atau berperan dalam) pencapaian tujuan berikutnya. Contohnya adalah tujuan operasional mungkin untuk mencapai posisi manajer riset pemasaran di Perusahaan X, dan pencapaian tujuan manajer pemasaran dapat memungkinkan seseorang untuk mencapai tujuan berikutnya dari wakil presiden pemasaran. Pada individu yang berbeda bisa jadi tujuan operasional mungkin tetap pada posisinya saat ini di masa mendatang. Penting untuk menyadari bahwa tujuan operasional hanyalah sebuah kendaraan untuk memenuhi tujuan konseptual yang mendasarinya.



2. Tujuan Karir Jangka Pendek *versus* Jangka Panjang. Sasaran karir memiliki dimensi waktu di mana seseorang dapat membedakan antara fokus jangka pendek dan jangka panjang. Tentu saja, apa yang dianggap pendek *versus* panjang relatif dan cenderung bervariasi tergantung pada sejumlah faktor. Biasanya, tujuan jangka pendek adalah tujuan yang memiliki fokus lebih cepat, sedangkan tujuan jangka panjang umumnya dianggap memiliki jangka waktu lima hingga tujuh tahun. Sebagai contoh tabel dibawah ini menggambarkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang di departemen Sumber Daya Manusia.

**Tabel 2.9**  
**Contoh Tujuan Karir Berjangka**

	Tujuan Jangka Pendek	Tujuan Jangka Panjang
Konseptual	Lebih banyak tanggung jawab untuk mengelola operasi sumber daya manusia.	Keterlibatan dalam kegiatan perencanaan sumber daya manusia.
	Paparan luas ke semua aspek sumber daya manusia	Keterlibatan dalam perencanaan jangka panjang perusahaan.
	Lebih banyak interaksi dengan manajemen lini.	Keterlibatan dalam pengembangan dan implementasi kebijakan.
Operasional	Manajer Sumber Daya Manusia dalam 2-3 tahun.	Direktur Sumber Daya Manusia Korporat dalam 5 tahun.

Sumber: Greenhaus *et al.*,(2010)

#### 2.2.4.2 Pengukuran Kesuksesan Karir

Eby, *et al.*,(2003) menyebutkan ada tiga variabel yang menunjukkan karakteristik kesuksesan dalam karir. Variabel ini adalah tolak ukur penilaian dalam karir sukses, persepsi pemasaran internal (keyakinan bahwa seseorang berharga

bagi atasannya saat ini) dan persepsi pemasaran eksternal (keyakinan bahwa seseorang bernilai bagi pengusaha lain) yang mana dalam penelitian yang sama menjadi indikator tambahan dalam kesuksesan karir.

Variabel yang pertama dari *Knowing Why Variable* adalah *career insight*. Dalam variabel ini seseorang memiliki pandangan yang luas, tujuan yang jelas, mengetahui kelebihan dan kekurangan dari orang tersebut atas tujuan karir yang ingin dicapainya. Variabel ini juga membuktikan individu yang memiliki identitas karir tinggi untuk berkarir di perusahaan mereka.

Variabel yang kedua adalah kepribadian proaktif. Individu yang proaktif mengidentifikasi peluang dan mengambil tindakan menunjukkan inisiatif. Karakteristik ini memfasilitasi keberhasilan dalam karir karena meningkatnya kebutuhan untuk menyesuaikan dengan kondisi kerja yang selalu berubah, mengambil tanggung jawab pribadi untuk karir dirinya dan orang lain. Variabel yang ketiga adalah terbuka untuk pengalaman. Individu yang tinggi pada sifat ini cenderung imajinatif, ingin tahu, dan berpikiran luas. Individu memiliki ketertarikan dengan hal yang baru dan memiliki kemauan untuk menerima tantangan. Yang dimaksudkan terbuka dengan pengalaman adalah seorang individu merasa bahwa mendapat pengalaman baru adalah hal yang akan membangun.

Greenhaus, *et al.*, (1990) menyebutkan ada lima item yang dapat digunakan dalam mengukur kesuksesan karir yakni :

1. Saya merasa puas dengan pencapaian karir saya saat ini.
2. Saya merasa puas dengan segala proses pencapaian karir yang saya lalui sampai saat ini .

3. Saya merasa puas dengan proses pencapaian pendapatan saya saat ini.
4. Saya merasa puas dengan proses pencapaian karir saya saat ini.
5. Saya merasa puas dengan proses yang saya lalui, seiring dengan proses tersebut saya mendapatkan *skills* baru.

## **2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

### **2.3.1 Kepribadian Proaktif dengan Kesuksesan Karir**

Dalam penelitian Yang dan Chau (2016) menyebutkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel kepribadian proaktif dengan kesuksesan karir karyawan dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini menggunakan teori dari Seibert *et al.*, (1999) pada variabel kepribadian proaktif dan teori dari Eby, *et al.*, (2003) pada variabel kesuksesan karir. Pada penelitian oleh Seibert *et al.*, (1999) menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan kesuksesan karir seorang karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Bateman dan Crant (1993) untuk variabel kepribadian proaktif dan teori dari Greenhaus, *et al.*, (1990) untuk variabel kesuksesan karir. Dalam penelitian Siswanti dan Muafi (2010) menyebutkan adanya korelasi positif antara kepribadian proaktif dengan kesuksesan karir. Penelitian ini menggunakan teori Seibert *et al.*, (1999) untuk variabel kepribadian proaktif dan menggunakan teori dari Judge dan Bretz, (1994) untuk variabel kesuksesan karir. Berdasarkan dengan penelitian hubungan dari dua variabel tersebut, maka hipotesis yang kami ajukan adalah:

**H1: Terdapat pengaruh positif signifikan kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir.**

### 2.3.2 Kepribadian Proaktif dengan Kinerja Kerja

Dalam penelitian oleh Prabhu (2018) menyebutkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel kepribadian proaktif dengan kinerja kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Bateman dan Crant (1993) untuk variabel kepribadian proaktif, teori untuk variabel kinerja menggunakan dari William dan Anderson (1991) dan Ferris *et al.*, (2001). Pada penelitian (Fuller *et al.*, 2010) menyebutkan adanya pengaruh signifikan antara variabel kepribadian proaktif dengan kinerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Seibert *et al.*, (1999) untuk variabel kepribadian proaktif dan pada variabel kinerja peneliti menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan berupa beberapa dimensi dalam kinerja didasari oleh penelitian dari Huber (1989). Dalam penelitian Crant (1995) menyebutkan bahwa adanya signifikansi antara variabel kepribadian proaktif dengan kesuksesan karir. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Bateman dan Crant (1993) untuk variabel kepribadian proaktif, untuk variabel kinerja menggunakan teori dari Katerberg dan Blau (1983). Dari penelitian yang telah dikemukakan di atas maka dalam penelitian ini hipotesis kedua yang diajukan adalah:

**H2: Terdapat pengaruh positif signifikan kepribadian proaktif pada kinerja kerja.**

### 2.3.3 Kinerja Kerja dengan Kesuksesan Karir

Penelitian oleh Bozionelos, *et al.*, (2016) menyebutkan bahwa variabel kinerja tidak ditemukan signifikan terhadap variabel kesuksesan karir. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Brezt *et al.*, (1992), Wanous dan

Hundy (2001), dan Bergkvist dan Rossiter (2007) untuk variabel kinerja, sedangkan untuk variabel kesuksesan karir menggunakan teori dari Gattiker dan Lardword (1986). Pada penelitian lain oleh Ng dan Feldman (2010) menyebutkan adanya signifikansi antara variabel kinerja dengan kesuksesan karir seorang karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Hochwarter (2000) untuk variabel kinerja, sedangkan untuk variabel kesuksesan karir menggunakan teori dari Judge *et al.*, (1999). Pada penelitian yang dilakukan oleh Lau dan Shaffer (1999) menyebutkan Dari penelitian yang ditemukan maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

**H3: Terdapat pengaruh positif signifikan kinerja kerja terhadap kesuksesan karir.**

#### **2.3.4 Promosi Diri dengan Kesuksesan Karir**

Penelitian oleh Siswanti dan Muafi (2010) menyebutkan adanya signifikansi positif antara variabel promosi diri dengan kesuksesan karir. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Cook *et al.*, (1999) untuk variabel promosi diri, dan menggunakan teori dari Judge dan Bretz (1994) untuk variabel kesuksesan karir. Penelitian oleh Nabi (1999) menyebutkan bahwa ditemukan adanya signifikansi dari variabel promosi diri terhadap variabel kesuksesan karir. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bozionelos (1996) untuk variabel promosi diri dan teori dari Diener, Emmons, Larsen, dan Griffin, (1985) untuk variabel kesuksesan karir. Berbeda dengan hasil yang lainnya penelitian oleh Judge dan Bretz (1992) menyebutkan bahwa tidak adanya signifikansi antara variabel promosi diri dengan kesuksesan karir. Teori yang digunakan adalah teori dari

Wayne dan Ferris (1990) untuk variabel promosi diri, sedangkan untuk variabel kesuksesan karir menggunakan teori dari Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, (1985), dan Kunin (1955). Pada penelitian Dari penelitian yang ditemukan maka hipotesis terakhir yang diajukan adalah:

**H4: Terdapat pengaruh positif signifikan kinerja kerja terhadap variabel kesuksesan karir.**

## 2.4 KERANGKA PEMIKIRAN

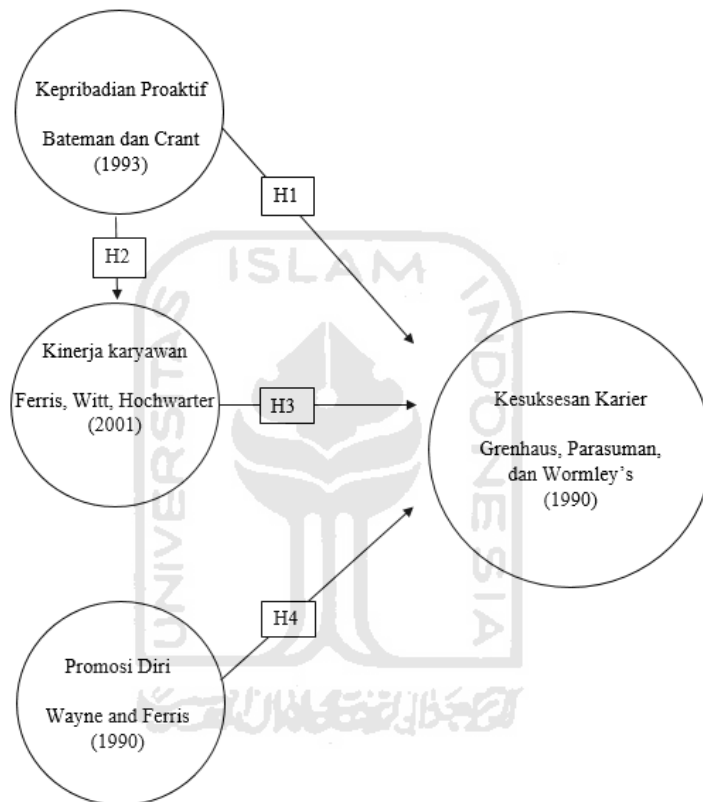
Menurut Sugiyono (2010) menyebutkan kerangka berpikir adalah sebuah model konseptual tentang bagaimana teori terkait dengan beragam faktor yang telah terkait dengan hal yang penting, dengan demikian dapat dipertanggungjawabkan yang membahas tentang pemahaman yang melandasi pemahaman yang memahami, pemahaman lain yang mendasarinya dan menjadi pondasi bagi setiap orang yang dicari atau suatu proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Maka dengan kerangka berpikir yang baik akan akan menjelaskan garis besar penelitian yang akan dilakukan.

Kerangka berpikir yang akan menjelaskan tentang Hubungan antara variabel Kepribadian Proaktif, Kinerja kerja, dan Promosi Diri kepada Kesuksesan Karir pada karyawan di Stikes Surya Global Yogyakarta:

- a.  $X^1 \rightarrow Z$ : Yang dan Chau (2016), Seibert *et al.*, (1999), Siswanti dan Muafi (2010).
- b.  $X^1 \rightarrow X^2$ : Prabhu (2018), Fuller, Hester, Cox (2010), Crant, (1995).
- c.  $X^2 \rightarrow Z$ : Bozionelos, dkk. (2016), Ng dan Feldman (2010), Lau dan Shaffer (1999).

d.  $X^3 \rightarrow Z$ : Siswanti dan Muafi (2010), Nabi (1999).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka peneliti akan mengemukakan kerangka teori sebagai berikut:



**Gambar 2.4.1**  
**Kerangka Teori**

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 PENDEKATAN PENELITIAN**

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah salah satu dari tiga metode yang paling sering digunakan dalam sebuah penelitian. Nama lain metode ini adalah metode *survey* yang mana menganalisa sebuah sampel dalam sebuah populasi kemudian membuat klaim atas dasar sampel tersebut. Tujuannya adalah untuk menguji dampak dari suatu *treatment* (atau intervensi) pada hasil, mengendalikan semua faktor lain yang mungkin memengaruhi hasil itu Creswell (2009). Pengambilan data pada sampel akan dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang akan diisi oleh karyawan yang minimal sudah berada dalam perusahaan selama satu tahun guna mengantisipasi pengetahuan karyawan terkait manajemen karir yang ada dalam perusahaan Stikes Surya Global. Creswell (2009) menambahkan penelitian dengan metode ini bersifat deduktif yakni membangun penelitian di atas sebuah *study* atau sebuah teori tertentu. Metode ini terstruktur dan dengan tata cara yang telah disesuaikan ruang lingkup penelitian dibatasi dengan variabel.

#### **3.2 OBJEK PENELITIAN**

Objek penelitian yakni Stikes Surya Global beralamat di: Jalan Ringroad Selatan Blado, Balong Lor, Potorono, Kec. Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55194. Dengan nomor telpon (0274) 4469098.



### 3.2.1 Profil Perusahaan

Yayasan Surya Global Yogyakarta mengambil peran aktif dalam bidang pendidikan tinggi kesehatan sebagai sarana nyata dalam usaha mencerdaskan anak bangsa. Dengan komitmen tersebut Yayasan Surya Global mendirikan dan meresmikan Perguruan Tinggi yang bergerak di bidang Ilmu Kesehatan yang diberi nama Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Surya Global Yogyakarta. Tepatnya pada tanggal 13 Maret 2003 dengan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 35/D/O/2003 tanggal 23 Maret 2003 dengan resmi Stikes Surya Global berdiri.

### 3.2.2 Visi

Menjadi institusi pendidikan tinggi kesehatan yang menghasilkan tenaga kesehatan berkarakter Agamis, Humanis dan Kompeten di bidangnya dengan mengembangkan dan menerapkan ilmu kesehatan untuk kesejahteraan dan kemuliaan peradaban manusia.

### 3.2.3 Misi

Misi dari perusahaan ini adalah :

- a) Menyelenggarakan pendidikan tinggi kesehatan yang berlandaskan pada keimanan, ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan akhlak mulia.
- b) Mengembangkan perilaku agamis, sikap humanis dan kompeten di bidangnya bagi seluruh *civitas* akademik STIKES Surya Global.
- c) Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang mampu mendukung kemajuan pendidikan kesehatan Nasional sehingga terwujud sistem kesehatan Nasional yang bertujuan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

- d) Menyelenggarakan penelitian dalam bidang kesehatan yang kontekstual untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemuliaan peradaban bangsa dan Negara Indonesia.
- e) Mengembangkan dan memanfaatkan Ilmu Kesehatan untuk peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat dan kemuliaan peradaban Bangsa dalam rangka pengabdian kepada masyarakat.
- f) Menyelenggarakan pendidikan tinggi dengan prinsip *good governance*.

Dalam rangka untuk mencapai visi dan misi dari Stikes Surya Global (Surya Global) yang terdiri dari 3 (tiga) pilar utama yaitu Agamis, Humanis dan Kompeten. Visi agamis akan kita capai melalui beberapa program yang ada di Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global untuk mahasiswa muslim dan untuk mahasiswa non muslim melalui kegiatan-kegiatan yang telah disusun oleh lembaga keagamaan terkait yang telah bekerja sama dengan Stikes Surya Global. Untuk visi Humanis akan dicapai melalui kegiatan-kegiatan dalam payung kepanduan pramuka Surya Global. Dan visi kompeten melalui kegiatan-kegiatan tri dharma yang dilakukan di kampus Stikes Surya Global.

### **3.3 VARIABEL PENELITIAN**

#### **3.3.1 Variabel Eksogen**

Menurut Creswell (2009) menyebutkan variabel eksogen adalah variabel yang (mungkin) menyebabkan, memengaruhi, atau memengaruhi hasil. Mereka juga disebut variabel pengobatan, di manipulasi, anteseden, atau pengukuran. Variabel eksogen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kepribadian proaktif, kinerja kerja, dan promosi diri.

### 3.3.2 Variabel Endogen

Nama lain untuk variabel endogen adalah kriteria, hasil, dan variabel pengaruh. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2017), variabel endogen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini variabel endogen yang digunakan adalah Kesuksesan Karir.

## 3.4 DEFINISI OPERASIONAL DAN INDIKATOR PENELITIAN

### 3.4.1 Variabel Eksogen

#### 1. Kepribadian Proaktif (Proactive Personality)

Bateman dan Crant (1993) menyebutkan Perilaku proaktif adalah perilaku yang secara langsung mengubah lingkungan. Dalam penelitiannya Bateman dan Crant tidak menyebutkan dimensi ataupun indikator dalam pengukuran kepribadian proaktif karena penelitian tersebut ditujukan untuk membuat *proactive scale* yakni sebuah pengukuran yang berdasarkan pada *self measure* sehingga dapat membantu peneliti selanjutnya untuk menghitung variabel kepribadian proaktif. Bateman dan Crant mengembangkannya *scale* tersebut menjadi 17 item dalam pengukuran kepribadian proaktif bernama *Proactive Personality Scale* yang akan penulis gunakan sebagai alat ukur dalam variabel eksogen kepribadian proaktif yaitu:

1. Mencari cara untuk mendapatkan hidup yang lebih baik.
2. Merasa bisa mengubah komunitas yang ditempati, atau bahkan mengubah dunia.
3. Tidak membiarkan orang lain untuk memulai ide baru dalam suatu proyek baru.

4. Di mana pun ia berada selalu membawa perubahan yang signifikan.
5. Menikmati tantangan yang terjadi pada ide yang dimiliki.
6. Senang untuk melihat idenya diterapkan.
7. Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya memperbaikinya.
8. Tidak peduli apa pun kemungkinannya, jika saya percaya pada sesuatu saya akan mewujudkannya.
9. Saya suka menjadi juara untuk ide-ide saya, bahkan melawan oposisi orang lain.
10. Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.
11. Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.
12. Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.
13. Saya suka menantang status *quo*.
14. Ketika saya memiliki masalah, saya mengatasinya secara langsung.
15. Saya hebat dalam mengubah masalah menjadi peluang.
16. Saya bisa melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa.
17. Jika saya melihat seseorang dalam masalah, saya membantu dengan cara apa pun yang saya bisa.

## 2. Kinerja Kerja (Job Performance)

Ferris *et al.*, (2001) menyebutkan sebuah anekdot yang beranggapan bahwa tidak setiap karyawan yang pintar dalam menyelesaikan masalahnya di kantor menjadi bukti bahwa dia memiliki kinerja yang baik. Anekdot ini berkembang sehingga menyimpulkan bahwa *social skill* dan *general mental ability (GMA)*

diperlukan dalam menentukan proses kinerja disebuah perusahaan guna mendapatkan kesuksesan karir.

Dari ketiga dimensi tersebut kemudian Ferris *et al.*,(2001) membagi masing masing dimensi menjadi 15 item yang digunakan sebagai alat ukur kinerja kerja. Penulis menggunakan pembagian item tersebut sebagai alat ukur pengukuran pada variabel kinerja kerja yakni:

1. Menanggapi panggilan dalam beberapa menit saat bertugas.
2. Periksa kode pemrograman dan secara menyeluruh menguji semua perubahan pemrograman.
3. Mendukung tujuan proyek tim dengan memenuhi tenggat waktu pekerjaan pribadi.
4. Menghindari absen terlambat, terutama selama permintaan puncak atau kritis. Sengaja bekerja berjam-jam yang sulit dan tidak biasa ketika dituntut oleh situasi.
5. Saya rela bekerja keras diwaktu yang tidak biasa ketika dituntut oleh situasi yang sulit.
6. Temukan solusi kreatif dan akal untuk masalah teknis yang rumit.
7. Mengusulkan solusi teknis yang unggul untuk mencapai tujuan bisnis.
8. Menerapkan tingkat keterampilan teknis tertinggi dalam menyelesaikan persyaratan kerja.
9. Terus mencari pertumbuhan profesional pengembangan melalui pengajaran mandiri.

10. Menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, bahkan di bawah tekanan yang disebabkan oleh tekanan waktu.
11. Mengungkapkan nilai dan penghargaan positif untuk pekerjaan dan ide orang lain.
12. Bekerja sama dengan anggota tim lainnya dengan berbagi informasi secara terbuka.
13. Menciptakan hubungan kerja yang efektif dengan anggota tim dan mitra.
14. Mengembangkan dan memelihara hubungan klien yang positif.
15. Mendengarkan dengan cermat dan merespons dengan penuh pertimbangan dalam bertukar informasi pekerjaan.

### 3. Promosi Diri (Self Promotion)

Judge dan Bretz (1994) mengemukakan bahwa pemahaman tentang kesuksesan karir berfokus pada politik organisasi, termasuk perilaku *ingratiation* dan promosi diri. *self promotion* atau promosi diri adalah sebuah manajemen diri untuk mendapatkan kesan baik di depan seseorang dengan tujuan tertentu seperti mendapatkan kesan baik atau sebuah promosi jabatan.

Wayne dan Ferris (1990) mengembangkan klasifikasi trikotomi dari pengaruh perilaku atau taktik yang memanifestasikan motivasi dalam meraih kesuksesan karir. Taktik yang berfokus pada pekerjaan berorientasi pada pekerjaan (*Job Focused Tactics*), dan termasuk peningkatan dan tindakan mempromosikan diri yang dimaksudkan untuk membuat seseorang tampak lebih kompeten dipekerjaannya. Dengan demikian, motivasi di balik penggunaan taktik yang berfokus pada pekerjaan adalah promosi diri (*Self Promotion*).

Ferris dan Wayne kemudian mengembangkan dimensi taktik yang berfokus pada pekerjaan tersebut menjadi beberapa item pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel promosi diri. Item tersebut adalah:

1. Saya menyebut-nyebut keberhasilan dari sebuah *event* yang telah saya lakukan.
2. Saya mencoba untuk memperlihatkan *event* di bawah tanggung jawab saya nampak lebih baik daripada yang sebenarnya.
3. Saya mencoba untuk terlihat bertanggung jawab atas sebuah *event* yang memiliki nilai positif bagi atasan saya, bahkan ketika saya tidak sepenuhnya bertanggung jawab.
4. Saya mencoba untuk membuat *event* yang saya tanggung jawab tidak tampak seburuk yang sebenarnya terjadi.
5. Saya mencoba untuk membuat atasan saya berpikir bahwa saya bertanggung jawab atas sebuah *event* yang memiliki nilai positif di depan atasan saya yang terjadi dalam kelompok kerja saya.
6. Saya tiba di kantor lebih awal agar terlihat baik di depan atasan saya.
7. Saya bekerja lembur di kantor sehingga atasan saya akan melihat saya bekerja lembur dan berpikir bahwa saya adalah pekerja keras.
8. Saya mencoba membuat atasan saya sadar akan prestasi saya.
9. Saya menunjukkan bahwa saya setuju dengan pendapat atasan saya meskipun dalam hati sebenarnya tidak.
10. Saya mencoba menciptakan kesan bahwa saya adalah orang baik di depan atasan saya.

11. Saya tidak setuju dengan pendapat atasan saya.
12. Saya mencoba bertanggung jawab atas *event* yang tidak memiliki nilai baik di depan atasan saya, bahkan ketika saya tidak sepenuhnya bertanggung jawab.

### 3.4.2 Variabel Endogen

#### Kesuksesan Karir (*Career Success*)

Kesuksesan karir adalah adalah sebuah aktivitas posisi seorang karyawan dalam sebuah perusahaan terpacu pada sikap dan perilaku diri selama rentang hidup seorang karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, *et al.*, (1990) menyebutkan item yang digunakan sebagai alat ukur kesuksesan karir seorang karyawan yakni:

1. Saya merasa puas dengan pencapaian karir saya saat ini.
2. Saya merasa puas dengan segala proses pencapaian karir yang saya lalui sampai saat ini .
3. Saya merasa puas dengan proses pencapaian pendapatan saya saat ini.
4. Saya merasa puas dengan proses pencapaian karir saya saat ini.
5. Saya merasa puas dengan proses yang saya lalui, seiring dengan proses tersebut saya mendapatkan *skills* baru.

### 3.5 POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Arikunto (2006) sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Sehingga sampel yang diberikan harus benar-benar mewakilkan populasi yang dijadikan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Stikes Surya Global yang berjumlah 120 orang.



Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 120 pula sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus.

### **3.6 JENIS DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

#### **3.6.1 Jenis Data**

##### **1. Data Primer**

Menurut Hasan (2002:82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Sedangkan Sugiyono (2010) menyebutkan, data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan data primer yang merupakan karyawan dari *civitas* akademik Stikes Surya Global.

##### **2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2010) menyebutkan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sekaran dan Bougie (2017) menyebutkan, data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Dalam penelitian ini, data sekunder yang penulis gunakan berupa : profil, sejarah, visi dan misi, tujuan, struktur organisasi, serta dokumen lain yang terkait dengan penelitian.

### 3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini akan mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner. Creswell (2009) menyebutkan salah satu teknik untuk menghubungkan variabel, pertanyaan penelitian atau hipotesis, dan item pada instrumen survei sehingga pembaca dapat dengan mudah menentukan bagaimana peneliti akan menggunakan item kuesioner. Sedangkan Sugiyono (2010) memberikan definisi kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang cukup efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden. Penelitian kali ini peneliti akan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta. Pernyataan dan jawaban yang ada disesuaikan dengan skala yang akan digunakan yakni skala *likert*. Sugiyono (2010), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pernyataan dan pertanyaan yang diajukan disediakan lima (5) pilihan jawaban dengan nilai yang berbeda.

**Tabel 3.1.**  
**Skala *Likert***

<b>Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
<b>Jawaban (Khusus pada Promosi Diri)</b>	<b>Nilai</b>
Selalu (SLL)	5
Sering (S)	4
Beberapa Kali (BK)	3
Jarang (J)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Kuesioner yang yang diberikan terdiri dari variabel kepribadian proaktif, kinerja kerja, promosi diri, dan kesuksesan karir karyawan atau *civitas* akademik yang ada pada Stikes Surya Global Yogyakarta.

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara guna melengkapi data yang dapat diolah guna memaksimalkan hasil penelitian ini. Wawancara ini melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang tidak terstruktur dan umumnya terbuka yang jumlahnya sedikit dan dimaksudkan untuk mendapatkan pandangan dan pendapat dari para peserta (Creswell, 2009).

### **3.7 METODE ANALISIS DATA**

Analisis data adalah kegiatan untuk mengelompokan data berdasarkan variabel dan respondennya, mengumpulkan data dari setiap variabel yang dibutuhkan dalam penelitian, kemudian menghitungnya dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah yang telah dibuat dan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Menurut Sugiyono (2010) analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah seluruh data dari responden atau sumber lain terkumpul.

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2010) adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

### 3.7.2 Analisis Structural Equation Model (SEM)

SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruksi laten dan indikatornya, konstruksi laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. Dalam penelitian kali ini peneliti melakukan analisa menggunakan sistem analisis ini. *Software* yang peneliti gunakan yakni PLS (*Partical Least Square*). Teknik analisa ini lebih digunakan untuk membenarkan dan memeriksa suatu model dalam penelitian. Hal ini digunakan karena analisis SEM PLS bisa digunakan untuk mengukur penelitian yang sifatnya sosial atau tanpa rasio yang terhitung (seperti gaji, laba bersih, berat badan).

### 3.7.3 Partial Least Square

Menurut Ghazali (2006) menyebutkan PLS adalah model persamaan struktural berbasis *variance* (PLS) mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator (*variable manifest*). Penelitian ini memiliki variabel yang laten atau tidak terukur secara langsung sehingga model analisis dari PLS menjadi model yang sesuai dengan penelitian ini.

### 3.7.4 Evaluasi Model Pengukuran

Menurut Hair *et al.*, (2017) model pengukuran (juga disebut sebagai *outer model* dalam PLS-SEM) dari konstruksi yang menampilkan hubungan antara konstruksi dan variabel indikator. Dibawah ini adalah model persamaan *outer model reflective* :

$$X = \Lambda_x \xi + \epsilon_x$$

$$Y = \Lambda_y \eta + \epsilon_y$$

X dan y merupakan variabel laten yang menggambarkan eksogen dan endogen,  $\Lambda_x$  dan  $\Lambda_y$  adalah matrix loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikator variabel tersebut. Poin  $\epsilon_x$  dan  $\epsilon_y$  menggambarkan kesalahan/*error* residual dari pengukuran.

### 3.7.5 Evaluasi Model Struktural (Outer Model)

Pengujian validitas dalam model ini di evaluasi melalui dua proses evaluasi yakni *convergent validity* dan *discriminant validity*. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif di evaluasi melalui *substantive content* yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari indikator konstruksi tersebut (Ghozali dan Hengky, 2015).

Hartono (2011) menyebutkan reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Pendekatan yang dilakukan dalam uji reliabilitas pada metode PLS menggunakan dua acara yakni *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruksi sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruksi. Dalam mengukur konsistensi suatu konstruksi *composite reliability* dinilai lebih baik.

#### 1. *Convergent Validity*

Prinsip dari *convergent validity* adalah pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Pengujian validitas ini menggunakan *loading*

*factor* yakni korelasi antara skor item/komponen dengan skor konstruksi yang digunakan. Dari indikator yang mengukur tersebut nilai dengan angka  $> 0,5$  dianggap signifikan secara partikal (Hair, *et al.*,2006), kemudian nilai AVE (*average variance extracted*) harus lebih besar dengan dari 0,5 (Ghozali dan Hengky, 2015). Penelitian pada tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai dengan angka 0,5 – 0,6 masih dianggap cukup (Ghozali dan Hengky, 2015). *Validitas convergent* memiliki prinsip bahwa pengukur dari sebuah konstruksi seharusnya berkorelasi tinggi sedangkan *validitas discriminant* memiliki prinsip sebaliknya yakni seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Ghozali dan Hengky, 2015).

## 2. *Composite Reliability*

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruksi dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yakni *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Penggunaan *Cronbach's Alpha* dalam uji validitas relatif akan menghasilkan nilai yang rendah (*under estimate*) sehingga disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*. Standar penilaian dalam pengukuran ini adalah di atas nilai 0,7 meskipun pada nilai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali dan Hengky, 2015).

### 3.7.6 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

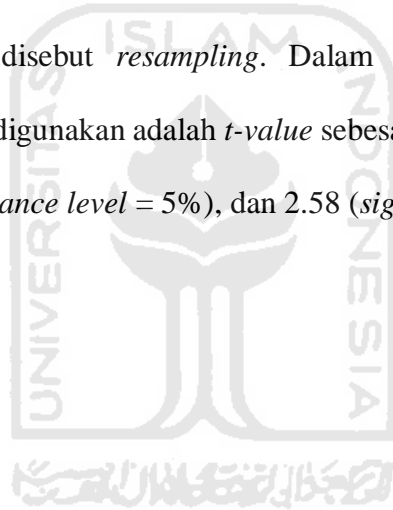
#### 1. R-Square ( $R^2$ )

Ghozali dan Hengky (2015) menyebutkan hasil dari PLS R-Square mempresentasikan jumlah variance dari konstruksi yang dijelaskan pada modelnya. Semakin tinggi nilai  $R^2$  mengartikan semakin baik pula model

prediksi dan penelitian yang dibuat. *R-square* digunakan sebagai alat untuk menilai setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Jika nilai *R-square* berada pada angka 0.75, 0.50 dan 0.25 maka dapat dinyatakan bahwa model yang diajukan kuat (Hair *et al.*, dalam Ghozali dan Latan 2015).

## 2. *Bootstrapping* (Uji Hipotesis)

Fungsi dari *bootstrapping* adalah untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel. Metode ini menggunakan seluruh sampel untuk melakukan uji kembali atau biasa disebut *resampling*. Dalam metode ini (*resampling bootstrap*) nilai yang digunakan adalah *t-value* sebesar 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5%), dan 2.58 (*significance level* = 1%).



## BAB 4

### PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

#### 4.1 PENGUMPULAN DATA

Hasil dari penyebaran kuesioner secara online melalui platform google form kepada seluruh karyawan tetap Pondok Pesantren Stikes Surya Global berjumlah 109 orang. Jumlah kuesioner yang dapat diisi mencapai 120 orang dan sampai tenggat waktu yang ditentukan 109 karyawan telah mengisi kuesioner tersebut. Tingkat persentase pengisian kuesioner yang akan diolah terdapat dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Tingkat Kuesioner**

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dapat diisi	120	100
Jumlah Kuesioner yang diisi	109	90,84
Jumlah Kuesioner yang tidak lengkap	0	0
Jumlah Kuesioner yang memenuhi syarat	109	90,84

Sumber data Primer, tahun 2020

Tabel 4.1 menunjukkan jumlah kuesioner yang dapat diisi sejumlah 120 dan telah diisi oleh responden sejumlah 109 karyawan. Dari 109 kuesioner tersebut semua diisi dengan lengkap sehingga dapat dikatakan layak. Dengan kata lain sejumlah 90.84 % kuesioner telah diisi.



## 4.2 ANALISIS DESKRIPTIF

Pada bagian ini akan mendeskripsikan data yang diperoleh dari responden yang mengisi kuesioner. Data deskriptif ini menggambarkan kondisi atau keadaan dari responden yang berguna untuk menambahkan informasi mengenai objek penelitian ini.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	62	57%
Wanita	47	43%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SD	1	1%
SMP	2	2%
SMA	45	41%
Sarjana	51	47%
Pascasarjana	10	9%
<b>Lama Bekerja</b>		
a. < 6 Bulan		
b. 6 Bulan – 1 Tahun	2	2%
c. 1 Tahun – 1,5 Tahun	4	4%
d. 1,5 Tahun – 2 Tahun	17	16%
e. Lebih dari 2 Tahun	86	79%
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner sejumlah 62 karyawan atau 57% persen berjenis kelamin pria sedangkan 47 lainnya merupakan wanita dengan persentase 43% persen. Jika dilihat dari sisi pengisi responden berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 3 orang merupakan lulusan sekolah dasar, 2 orang lulusan sekolah menengah pertama, 45 orang merupakan lulusan sekolah menengah atas, 51 orang lulusan sarjana, 12 orang lulusan pascasarjana. Dilihat dari sisi lama bekerja dari responden yang

mengisi kuesioner terlihat bahwa sebanyak 2 orang merupakan karyawan dengan lama bekerja 6 bulan – 1 tahun, sebanyak 4 orang 1 – 1,5 tahun, sebanyak 17 orang 1,5 – 2 tahun , dan sisanya yakni 86 orang telah bekerja pada Stikes Surya Global selama lebih dari 2 tahun.

#### 4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Di dasarkan pada data yang telah dikumpulkan dari responden dan kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel.

Penilaian tersebut berdasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah : 1

Skor penilaian tertinggi : 5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Sehingga diperoleh batasan dari setiap skor penilaian pada setiap variabel sebagai berikut:

1. 1,00-1,80 = Sangat Baik
2. 1,81-2,60 = Baik
3. 2,61-3,40 = Netral
4. 3,41-4,20= Buruk
5. 4,21-5,00 = Sangat Buruk

#### 4.2.1.1. Deskripsi Variabel Eksogen

Pada penelitian ini Kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, dan Promosi Diri adalah variabel eksogen. Hasil dari analisis variabel eksogen pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.3,4.5, dan 4.7 berikut:

#### 1. Kepribadian Proaktif ( $X_1$ )

**Tabel 4.3**  
**Kepribadian Proaktif ( $X_1$ )**

<b>Kode</b>	<b>Item</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
KP1	Saya selalu mencari cara untuk mendapatkan hidup yang lebih baik.	4,55	Sangat Baik
KP2	Saya merasa bisa mengubah komunitas yang saya tempati, atau bahkan mengubah dunia.	3,982	Baik
KP3	Saya tidak akan membiarkan orang lain untuk memulai ide baru dalam suatu proyek baru.	2,789	Netral
KP4	Di mana pun saya berada selalu membawa perubahan yang signifikan.	3,872	Baik
KP5	Saya menikmati tantangan yang terjadi pada ide yang dimiliki.	3,972	Baik
KP6	Saya senang apabila melihat idenya diterapkan.	4,404	Sangat Baik
KP7	Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya memperbaikinya.	4,275	Sangat Baik
KP8	Saya tidak peduli pada kemungkinan yang akan terjadi, jika saya percaya pada sesuatu saya akan mewujudkannya.	3,899	Baik
KP9	Saya akan memperjuangkan ide-ide saya untuk dijalankan, bahkan akan melawan orang lain.	3,147	Netral
KP10	Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.	3,890	Baik
KP11	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.	4,303	Sangat Baik

Lanjutan Tabel 4.3

Kode	Item	Mean	Kriteria
KP12	Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.	3,807	Baik
KP13	Saya suka menantang <i>status quo</i> .	3,000	Netral
KP14	Ketika saya memiliki masalah, saya mengatasinya secara langsung.	4,174	Baik
KP15	Saya hebat dalam mengubah masalah menjadi peluang.	3,798	Baik
KP16	Saya bisa melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa.	3,844	Baik
KP17	Jika saya melihat seseorang dalam masalah, saya membantu dengan cara apa pun yang saya bisa.	4,413	Sangat Baik
Rata-Rata		3,889	Baik

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 3)

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden menilai variabel kepribadian proaktif ( $X_1$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,889353 dengan kriteria baik. Pada item dengan kode KP1 memiliki nilai rata-rata terbesar yakni 4,55 yakni dengan item Saya selalu mencari cara untuk mendapatkan hidup yang lebih baik. Sebaliknya, pada item dengan kode KP3 memiliki nilai rata-rata terendah yakni 2,789 dengan item Saya tidak akan membiarkan orang lain untuk memulai ide baru dalam suatu proyek baru.

Dari hasil ini dapat ditunjukkan bahwa responden dari Stikes Surya Global Yogyakarta sebagian besar atau mayoritas berpendapat bahwa mereka memiliki kepribadian proaktif yang baik sesuai dengan skala perhitungan yang ada dari para ahli.

Dengan didasarkan dari analisis tersebut pula dibuat data frekuensi variabel kepribadian proaktif yang dapat dilihat dari tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Deskripsi Kepribadian Proaktif (X<sub>1</sub>)**

Sakal	Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	1-17	Sangat Kurang (SK)		
2.	18-34	Kurang (K)		
3.	36-51	Sedang (S)	5	5%
4.	52-68	Baik (B)	55	50%
5.	67-85	Sangat Baik (SB)	49	45%
<b>Kepribadian Proaktif</b>			<b>109</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 3)

Dari data yang telah diolah pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa frekuensi pada variabel eksogen kepribadian proaktif memiliki dominasi pada kategori Baik, yakni dengan nominal 55 responden. Nominal yang kedua terbanyak ada pada kategori Sangat Baik yakni ada pada 49 responden, dan pada kategori Sedang ada pada 5 responden saja.

## 2. Kinerja Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.5**  
**Kinerja Kerja**

Kode	Item	Mean	Kriteria
KK1	Saya akan segera menanggapi panggilan kerja saat bertugas.	4,468	Sangat Baik
KK2	Saya selalu mengecek kembali perubahan yang ada di dalam perusahaan saya. (contoh: sistem <i>shift</i> kerja)	4,248	Sangat Baik
KK3	Saya tetap mendukung tujuan proyek tim tanpa melupakan waktu pekerjaan pribadi	4,376	Sangat Baik

Lanjutan Tabel 4.5

<b>Kode</b>	<b>Item</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
KK4	Saya menghindari absen terlambat, terutama selama masa-masa sibuk.	4,45	Sangat Baik
KK5	Saya rela bekerja keras diwaktu yang tidak biasa ketika dituntut oleh situasi yang sulit.	4,294	Sangat Baik
KK6	Saya sering menemukan solusi kreatif dan akal untuk suatu masalah yang rumit.	4,229	Sangat Baik
KK7	Solusi teknis yang saya temukan sering saya usulkan untuk mencapai tujuan bisnis.	4,193	Baik
KK8	Saya selalu memaksimalkan usaha saya dalam mengerjakan suatu pekerjaan	4,339	Sangat Baik
KK9	Saya terus mencari cara untuk bertumbuh melalui pengajaran mandiri.	4,431	Sangat Baik
KK10	Saya tetap bisa menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, bahkan di bawah tekanan yang disebabkan oleh tekanan waktu.	4,312	Sangat Baik
KK11	Saya sering memuji pekerjaan dan ide orang lain.	4,431	Sangat Baik
KK12	Bila berada dalam satu tim saya bekerja sama dengan anggota tim lainnya dengan berbagi informasi secara terbuka.	4,431	Sangat Baik
KK13	Saya berusaha menciptakan hubungan kerja yang efektif dengan anggota tim.	4,541	Sangat Baik
KK14	Mengembangkan dan memelihara hubungan dengan klien (misal supplier atau orang tua wali mahasiswa santri).	4,422	Sangat Baik

Lanjutan Tabel 4.5

<b>Kode</b>	<b>Item</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
KK15	Mendengarkan dengan cermat dan merespons dengan penuh pertimbangan dalam bertukar informasi pekerjaan.	4,477	Sangat Baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,376</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 3)

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa responden menilai variabel eksogen kinerja kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,376 dengan kriteria Sangat Baik. Pada item dengan kode KK13 memiliki nilai rata-rata terbesar yakni 4,541 yakni dengan item Saya berusaha menciptakan hubungan kerja yang efektif dengan anggota tim. Sebaliknya, pada item dengan kode KK7 memiliki nilai rata-rata terendah yakni 4,193 dengan item Solusi teknis yang saya temukan sering saya usulkan untuk mencapai tujuan bisnis.

Dari hasil ini dapat ditunjukkan bahwa responden dari Stikes Surya Global Yogyakarta sebagian besar atau mayoritas berpendapat bahwa mereka memiliki kinerja kerja yang baik sesuai dengan skala perhitungan yang ada.

Dengan didasarkan dari analisis tersebut dibuat pula data frekuensi variabel kepribadian proaktif yang dapat dilihat dari tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Deskripsi Kinerja Kerja (X<sub>2</sub>)**

Sakal	Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	1-15	Sangat Kurang (SK)		
2.	16-30	Kurang (K)		
3.	31-45	Sedang (S)		0%
4.	46-60	Baik (B)	11	10%
5.	61-75	Sangat Baik (SB)	98	90%
<b>Kinerja Kerja</b>			<b>109</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 3)

Dari data yang telah diolah pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa frekuensi pada variabel eksogen kinerja kerja memiliki dominasi pada kategori Sangat Baik, yakni dengan nominal 98 responden. Nominal yang kedua terbanyak ada pada kategori Baik yakni ada pada 11 responden saja. Kategori tidak memiliki nominal sama sekali.



### 3. Promosi Diri (X<sub>3</sub>)

**Tabel 4.7**  
**Promosi Diri (X<sub>3</sub>)**

Kode	Item	Mean	Kriteria
SP1	Saya menyebut-nyebut keberhasilan dari sebuah <i>event</i> yang telah saya lakukan.	2,688	Netral
SP2	Saya mencoba untuk memperlihatkan <i>event</i> dibawah tanggung jawab saya nampak lebih baik daripada yang sebenarnya.	2,661	Netral
SP3	Saya mencoba untuk terlihat bertanggung jawab atas sebuah <i>event</i> yang memiliki nilai positif di depan atasan saya, bahkan ketika saya tidak sepenuhnya bertanggung jawab.	2,532	Buruk
SP4	Saya mencoba untuk membuat <i>event</i> yang saya tanggung jawab tidak tampak seburuk yang sebenarnya terjadi.	2,725	Netral
SP5	Saya mencoba untuk membuat atasan saya berpikir bahwa saya bertanggung jawab atas sebuah <i>event</i> yang memiliki nilai positif di depan atasan saya yang terjadi dalam kelompok kerja saya.	2,798	Netral
SP6	Saya tiba di kantor lebih awal agar terlihat baik di depan atasan saya.	2,642	Netral
SP7	Saya bekerja lembur di kantor sehingga atasan saya akan melihat saya bekerja lembur dan berpikir bahwa saya adalah pekerja keras.	2,486	Buruk

Lanjutan Tabel 4.7

<b>Kode</b>	<b>Item</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
SP8	Saya mencoba membuat atasan saya sadar akan prestasi saya.	2,679	Netral
SP9	Saya menunjukkan bahwa saya setuju dengan pendapat atasan saya meskipun dalam hati sebenarnya tidak.	2,743	Netral
SP10	Saya mencoba menciptakan kesan bahwa saya adalah orang baik di depan atasan saya.	2,752	Netral
SP11	Saya tidak setuju dengan pendapat atasan saya.	2,844	Netral
SP12	Saya mencoba bertanggung jawab atas <i>event</i> yang tidak memiliki nilai baik di depan atasan saya, bahkan ketika saya tidak sepenuhnya bertanggung jawab.	2,789	Netral
<b>Rata-Rata</b>		<b>2,782</b>	<b>Netral</b>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 3)

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.7 memperlihatkan bahwa responden menilai variabel eksogen promosi diri ( $X_3$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 2,782 dengan kriteria Netral. Pada item dengan kode SP11 memiliki nilai rata-rata terbesar yakni 2,844 yakni dengan item Saya tidak setuju dengan pendapat atasan saya. Sebaliknya, pada item dengan kode SP7 memiliki nilai rata-rata terendah yakni 2,486 dengan item Saya bekerja lembur di kantor sehingga atasan saya akan melihat saya bekerja lembur dan berpikir bahwa saya adalah pekerja keras.

Dari hasil ini dapat ditunjukkan bahwa responden dari Stikes Surya Global Yogyakarta sebagian besar atau mayoritas berpendapat bahwa mereka memiliki sikap promosi diri yang Netral sesuai dengan skala perhitungan yang ada.

Dengan didasarkan dari analisis tersebut dibuat pula data frekuensi variabel kepribadian proaktif yang dapat dilihat dari tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Deskripsi Promosi Diri (X<sub>3</sub>)**

Sakal	Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	1-12	Sangat Kurang (SK)		
2.	13-24	Kurang (K)	34	31%
3.	25-36	Sedang (S)	28	26%
4.	37-48	Baik (B)	38	35%
5.	49-75	Sangat Baik (SB)	9	8%
<b>Kinerja Kerja</b>			<b>109</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 3)

Dari data yang telah diolah pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa frekuensi pada variabel eksogen promosi diri memiliki dominasi pada kategori baik, yakni dengan nominal 38 responden. Nominal yang kedua terbanyak ada pada kategori kurang yakni ada pada 34 responden saja. Pada kategori sedang responden yang ada pada nominal 28 orang. Sedangkan pada kategori sangat baik responden yang ada berada pada nominal 12 orang.

#### 4.2.1.1. Hasil Analisis Variabel Endogen

Pada penelitian ini adalah variabel endogen yang digunakan adalah kesuksesan karir. Hasil dari analisis variabel endogen pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**  
**Kesuksesan Karir (Y)**

<b>Kode</b>	<b>Item</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
KSK1	Saya merasa puas dengan pencapaian karir saya saat ini.	4,073	Baik
KSK2	Saya merasa puas dengan segala proses pencapaian karir yang saya lalui sampai saat ini.	4,119	Baik
KSK3	Saya merasa puas dengan proses pencapaian pendapatan saya saat ini.	3,945	Baik
KSK4	Saya merasa puas dengan proses pencapaian karir saya saat ini.	4,239	Sangat Baik
KSK5	Saya merasa puas dengan proses yang saya lalui, seiring dengan proses tersebut saya mendapatkan <i>skills</i> baru.	4,587	Sangat Baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,537</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 3)

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.9 memperlihatkan bahwa responden menilai variabel endogen kesuksesan karir (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,537 dengan kriteria Sangat Baik. Pada item dengan kode KSK5 memiliki nilai rata-rata terbesar yakni 4,587 yakni dengan item Saya merasa puas dengan proses yang saya lalui, seiring dengan proses tersebut saya mendapatkan *skills* baru. Sebaliknya, pada item dengan kode KSK3 memiliki nilai rata-rata

terendah yakni 3,945 dengan item Saya merasa puas dengan proses yang saya lalui, seiring dengan proses tersebut saya mendapatkan *skills* baru.

Dari hasil ini dapat ditunjukkan bahwa responden dari Stikes Surya Global Yogyakarta sebagian besar atau mayoritas berpendapat bahwa mereka memiliki kesuksesan karir pada tingkatan yang sangat baik sesuai dengan skala perhitungan yang ada.

Dengan didasarkan dari analisis tersebut dibuat pula data frekuensi variabel kesuksesan karir yang dapat dilihat dari tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Deskripsi Kesuksesan Karir (Y)**

Sakal	Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	1-5	Sangat Kurang (SK)		
2.	6-10	Kurang (K)	2	2%
3.	11-15	Sedang (S)	11	10%
4.	16-20	Baik (B)	17	16%
5.	21-25	Sangat Baik (SB)	79	72%
<b>Kinerja Kerja</b>			<b>109</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 3)

Dari data yang telah diolah pada Tabel 5.0 dapat diketahui bahwa frekuensi pada variabel endogen kesuksesan karir memiliki dominasi pada kategori sangat baik, yakni dengan nominal 79 responden. Nominal yang kedua terbanyak ada pada kategori baik yakni ada pada 17 responden. Pada kategori sedang responden yang ada pada nominal 11 orang. Sedangkan pada kategori kurang responden yang ada berada pada nominal 2 orang saja.

### 4.3 ANALISIS KUANTITATIF

Alat untuk menguji hipotesis yang ada pada penelitian ini adalah menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS adalah metode analisis dengan menggunakan model Strustural Equation Modelling (SEM). Keunggulan dari metode ini adalah tidak memerlukan banyak asumsi. Alat bantu yang digunakan pada penelitian ini adalah SmartPLS versi 3.

#### 4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tujuan pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah konstruksi sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan pada uji validitas ini yaitu:

##### 1. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* model pengukuran dengan item yang memiliki nilai korelasi antara skor item dan nilai konstruksi. *Convergent Validity* diukur dengan factor AVE, *composite reliability*, *R Square*, *cronbachs alpha*. Hasil indeks AVE, *composite reliability*, *R Square*, *cronbachs alpha* yang dilakukan pada penelitian dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Convergent Validity**

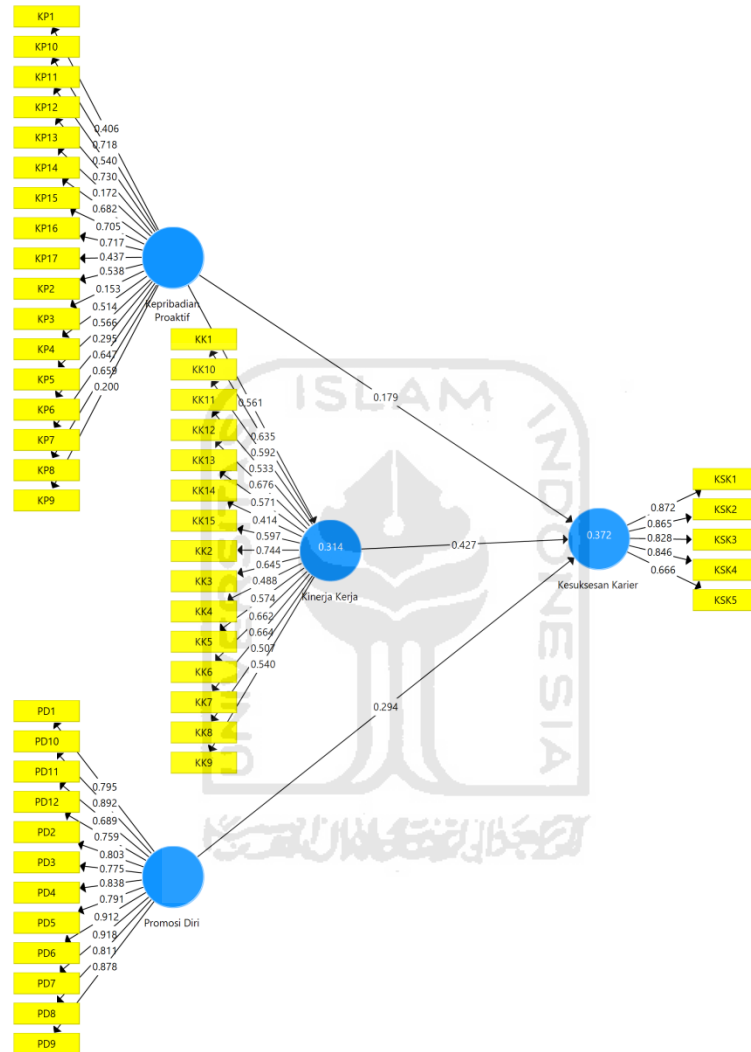
<i>Variabel</i>	<i>AVE</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
Kepribadian Proaktif	0,693	0,900	0,854
Kinerja Kerja	1,000	1,000	1,000
Promosi Diri	0,698	0,962	0,958
Kesuksesan Karir	0,756	0,925	0,892

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai suatu variabel dapat dilihat dari nilai AVE dari variabel tersebut. Standar penilaian minimum untuk dapat dikatakan memiliki realibilitas yang tinggi adalah apabila nilai *composite reliability* di atas 0.7 dan nilai AVE di atas 0.5. berdasarkan tabel 4.11 memperlihatkan bahwa semua variabel berada pada nilai di atas standar yang telah ditentukan yakni pada variabel kepribadian proaktif memiliki nilai 0.9, kinerja kerja memiliki nilai 1.0, promosi diri memiliki nilai 0.962, dan pada kesuksesan karir memiliki nilai sebesar 0.925. Nilai pada AVE juga memiliki nilai di atas standar yakni 0,693 pada kepribadian proaktif, 1.000 pada kinerja kerja, 0.698 pada promosi diri, dan 0,756 pada kesuksesan karir.

Hasil dari uji *outer model* yang menunjukkan nilai outer loading dengan menggunakan alat bantu SmartPLS.

**Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model**



Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)

Hasil yang ditunjukkan pada gambar 4.1 memperlihatkan bahwa konstruksi kepribadian proaktif memiliki 17 item pengukur, kinerja kerja memiliki 15 item pengukuran, promosi diri memiliki 12 item pengukuran, dan kesuksesan karir memiliki 5 item pengukuran. Untuk melihat hasil dari uji ini



pada setiap item yang ada pada setiap variabelnya dapat dilihat dari tabel 4.12, 4.13, 4.14, dan 4.15 dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji pada Kepribadian Proaktif**

Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
KP1	0,406	0.5	Tidak Valid
KP2	0,538	0.5	Valid
KP3	0,153	0.5	Tidak Valid
KP4	0,514	0.5	Valid
KP5	0,566	0.5	Valid
KP6	0,295	0.5	Tidak Valid
KP7	0,647	0.5	Valid
KP8	0,659	0.5	Valid
KP9	0,2	0.5	Tidak Valid
KP10	0,718	0.5	Valid
KP11	0,54	0.5	Valid
KP12	0,73	0.5	Valid
KP13	0,172	0.5	Tidak Valid
KP14	0,682	0.5	Valid
KP15	0,705	0.5	Valid
KP16	0,717	0.5	Valid
KP17	0,437	0.5	Tidak Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.12 maka dapat dilihat bahwa sebagian besar item yang ada pada variabel eksogen berupa kepribadian proaktif telah memiliki nilai di atas 0,5 yang artinya valid. Beberapa item yang tidak valid ada pada 6 item saja, yakni pada item dengan kode KP1 dengan nominal nilai 0.406, KP3 dengan nominal nilai 1.153, KP6 dengan nominal nilai 0.295, KP9 dengan nominal nilai 0.200, KP13 dengan nominal nilai, KP17 dengan nominal nilai 0.437.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji pada Kinerja Kerja**

Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
KK1	0,635	0.5	Valid
KK2	0,744	0.5	Valid
KK3	0,645	0.5	Valid
KK4	0,488	0.5	Tidak Valid
KK5	0,574	0.5	Valid
KK6	0,662	0.5	Valid
KK7	0,664	0.5	Valid
KK8	0,507	0.5	Valid
KK9	0,540	0.5	Valid
KK10	0,592	0.5	Valid
KK11	0,533	0.5	Valid
KK12	0,676	0.5	Valid
KK13	0,571	0.5	Valid
KK14	0,414	0.5	Tidak Valid
KK15	0,597	0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.13 maka dapat dilihat bahwa sebagian besar item yang ada pada variabel eksogen berupa kinerja kerja telah memiliki nilai di atas 0,5 yang artinya valid. Beberapa item yang tidak valid ada pada 2 item saja, yakni pada item dengan kode KK2 dengan nominal nilai 0.488, dan KK14 dengan nominal nilai 0.414.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji pada Promosi Diri**

Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
SP1	0,795	0.5	Valid
SP2	0,803	0.5	Valid
SP3	0,775	0.5	Valid
SP4	0,838	0.5	Valid
SP5	0,791	0.5	Valid
SP6	0,912	0.5	Valid
SP7	0,918	0.5	Valid
SP8	0,811	0.5	Valid
SP9	0,878	0.5	Valid
SP10	0,892	0.5	Valid
SP11	0,689	0.5	Valid
SP12	0,759	0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.14 maka dapat dilihat bahwa semua item yang ada pada variabel eksogen berupa promosi diri telah memiliki nilai di atas 0,5 yang artinya valid.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji pada Kesuksesan Karir**

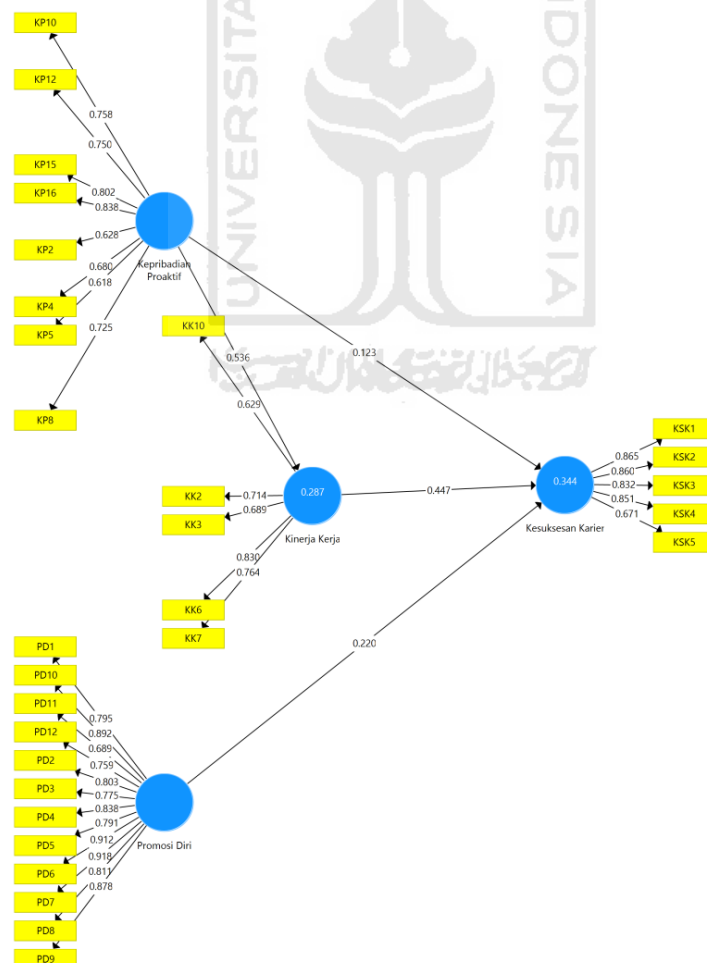
Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
KSK1	0,872	0.5	Valid
KSK2	0,865	0.5	Valid
KSK3	0,828	0.5	Valid
KSK4	0,846	0.5	Valid
KSK5	0,666	0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.15 maka dapat dilihat bahwa semua item yang ada pada variabel endogen berupa kesuksesan karir telah memiliki nilai di atas 0,5 yang artinya valid.

Berdasarkan nilai *loading* yang ada pada tabel di atas masih terdapat beberapa konstruksi item yang belum memenuhi standar untuk dapat dinyatakan valid atau standar *convergent validity* dikarenakan item tersebut tidak memiliki nilai di atas 0,5. Untuk itu dilakukan pelanjutan analisa sampai dinyatakan semua item yang dipakai memiliki nilai yang valid atau di atas 0.5 dengan tidak mengikutkan item yang sebelumnya telah dinyatakan sebagai item yang tidak memiliki validitas. Hasil dari analisa lanjutan itu dapat digambarkan ulang dalam bentuk *diagram path* sebagai berikut:

**Gambar 4.2 Hasil Uji Outer Model (lanjutan)**



Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)

Kemudian hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian ulang dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji pada Kepribadian Proaktif (lanjutan)**

Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
KP2	0,628	0.5	Valid
KP4	0,68	0.5	Valid
KP5	0,618	0.5	Valid
KP8	0,725	0.5	Valid
KP10	0,758	0.5	Valid
KP12	0,750	0.5	Valid
KP15	0,802	0.5	Valid
KP16	0,838	0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.16 maka dapat dilihat bahwa semua item yang ada pada variabel eksogen berupa kepribadian proaktif telah memiliki nilai di atas 0,5 yang artinya valid. Beberapa item yang tidak valid yang telah dihapus karena memiliki nilai dibawah standar 0.5 berjumlah 7 yakni item dengan kode KP1, KP3, KP6, KP9, KP11, KP13, KP17.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji pada Kinerja Kerja (lanjutan)**

Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
KK2	0,714	0.5	Valid
KK3	0,689	0.5	Valid
KK6	0,830	0.5	Valid
KK7	0,764	0.5	Valid
KK10	0,629	0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.17 maka dapat dilihat bahwa semua item yang ada pada variabel eksogen berupa kinerja kerja telah memiliki nilai di atas 0,5 yang artinya valid. Beberapa item yang tidak valid karena memiliki nilai dibawah standar 0.5 berjumlah 10 yakni item.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji pada Promosi Diri (lanjutan)**

Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
SP1	0,795	0.5	Valid
SP2	0,803	0.5	Valid
SP3	0,775	0.5	Valid
SP4	0,838	0.5	Valid
SP5	0,791	0.5	Valid
SP6	0,912	0.5	Valid
SP7	0,918	0.5	Valid
SP8	0,811	0.5	Valid
SP9	0,878	0.5	Valid
SP10	0,892	0.5	Valid
SP11	0,689	0.5	Valid
SP12	0,759	0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.18 maka dapat dilihat bahwa semua item yang ada pada variabel eksogen berupa promosi diri telah memiliki nilai di atas 0,5 yang artinya valid. Semua item diikut sertakan karena hasil yang ada menunjukkan bahwa nominal nilainya valid.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji pada Kesuksesan Karir(lanjutan)**

Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
KSK1	0,865	0.5	Valid
KSK2	0,86	0.5	Valid
KSK3	0,832	0.5	Valid
KSK4	0,851	0.5	Valid
KSK5	0,671	0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.19 maka dapat dilihat bahwa semua item yang ada pada variabel eksogen berupa promosi diri telah memiliki nilai di atas 0,5 yang artinya valid. Semua item diikutsertakan karena hasil yang ada menunjukkan bahwa nominal nilainya valid.

Berdasarkan dengan hasil analisa di atas maka nilai loading yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa pada tahap pengujian ini semua item pada setiap variabel sudah valid dengan memenuhi standar *convergent validity* atau dengan memiliki nilai loading di atas 0,5.

## 2. *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap hubungan konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Hubungan model *discriminant validity* yang dimiliki berupa nilai loading akan dibandingkan dengan konstruksi yang dituju untuk melihat

apakah nilainya lebih besar atau tidak dengan standar nilai 0.5. hasil dari perbandingan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.20 dibawah ini:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Nilai *Cross Loading***

Kode	Kepribadian Proaktif	Kinerja Kerja	Promosi Diri	Kesuksesan Karir
KP2	<b>0,628</b>	0,323	0,157	0,291
KP4	<b>0,680</b>	0,16	0,231	0,232
KP5	<b>0,618</b>	0,327	0,144	0,159
KP8	<b>0,725</b>	0,282	0,192	0,422
KP10	<b>0,758</b>	0,381	0,306	0,283
KP12	<b>0,750</b>	0,377	0,3	0,463
KP15	<b>0,802</b>	0,297	0,312	0,278
KP16	<b>0,838</b>	0,325	0,367	0,344
KK2	0,271	<b>0,751</b>	-0,038	0,368
KK3	0,292	<b>0,672</b>	-0,104	0,346
KK6	0,504	<b>0,726</b>	0,126	0,428
KK7	0,410	<b>0,710</b>	0,027	0,399
KK10	0,423	<b>0,598</b>	-0,009	0,328
PD1	0,327	-0,028	<b>0,795</b>	0,143
PD2	0,356	-0,027	<b>0,803</b>	0,158
PD3	0,299	-0,038	<b>0,775</b>	0,148
PD4	0,197	-0,018	<b>0,838</b>	0,136
PD5	0,141	-0,028	<b>0,791</b>	0,138
PD6	0,305	-0,011	<b>0,912</b>	0,324
PD7	0,359	0,037	<b>0,918</b>	0,351
PD8	0,313	0,001	<b>0,811</b>	0,119
PD9	0,298	0,062	<b>0,878</b>	0,251
PD10	0,286	0,014	<b>0,892</b>	0,274
PD11	0,309	-0,074	<b>0,689</b>	0,008
PD12	0,329	-0,08	<b>0,759</b>	0,122
KSK1	0,395	0,406	0,227	<b>0,865</b>
KSK2	0,368	0,469	0,191	<b>0,86</b>
KSK3	0,354	0,46	0,238	<b>0,832</b>
KSK4	0,329	0,371	0,224	<b>0,851</b>
KSK5	0,345	0,391	0,224	<b>0,671</b>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)



### 3. *Composite Reliability*

Dalam aplikasi SmartPLS terdapat cara untuk mengukur realibilitas suatu konstruksi, yakni dengan *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Namun penilaian dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* memberikan nilai yang lebih rendah. Sehingga *composite reliability* lebih disarankan untuk digunakan dengan minimal standar nilai 0,7. Pada tabel 4.21 di bawah ini disajikan hasil dari nilai tersebut disertakan pula nilai AVE dari setiap konstruksi.

**Tabel 4.21**  
**Konstruksi Reliabilitas dan Validitas**

	AVE	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepribadian Proaktif	0,531	0,900	0,872
Kinerja Kerja	0,531	0,849	0,777
Promosi Diri	0,679	0,962	0,958
Kesuksesan Karir	0,671	0,910	0,874

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 5)

## 4.4 EVALUASI MODEL STRUKTURAL (INNER MODEL)

*Inner model* adalah model yang menggambarkan spesifikasi hubungan antar variabel laten. Nama lainnya adalah *inner relation*, yang artinya adalah menggambarkan hubungan variabel laten berdasarkan teori penelitian. Model ini di evaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruksi dependen, *stone geisser Q-square test* untuk  $Q^2$  *predictive relevance* uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

### 4.4.1 *R-Square (R2)*

Digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural yang mana menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel

endogen. Apakah memiliki pengaruh substantif atau tidak. Jika nilai R-square berada pada angka 0.75, 0.50 dan 0.25 maka dapat dinyatakan bahwa model yang diajukan kuat (Hair *et al.*, dalam Ghozali dan Latan 2015). Berikut adalah tabel hasil dari analisis *R-square*:

**Tabel 4.22**  
**Hasil Analisis *R-Square***

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kesuksesan Karir	0,344	0,325
Kinerja Kerja	0,287	0,280

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 6)

Hasil yang digambarkan pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai R-square kesuksesan karir adalah sebesar 0,325. Hasil ini menunjukkan bahwa kepribadian proaktif, kinerja kerja, dan promosi diri berpengaruh terhadap kesuksesan karir sebesar 32,5 persen. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar variabel yang dijadikan variabel penelitian. Sedangkan pada kinerja kerja ditunjukkan bahwa pengaruh kepribadian proaktif memiliki nilai *r-square* sebesar 28 persen.

#### 4.4.2 Uji Signifikansi (Bootstrapping)

Untuk melihat sebuah hipotesis itu dapat diterima atau tidak maka diperlukan uji hipotesis ini. Fungsinya adalah menilai signifikansi pengaruh antar variabel. Metode ini menggunakan seluruh sampel untuk melakukan uji kembali atau biasa disebut *resampling*. Dalam metode ini (*resampling bootstrap*) nilai yang digunakan adalah *t-value* sebesar 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5%), dan 2.58 (*significance level* = 1%).

**Tabel 4.23**  
**Hasil t Statistk**

	Item	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (/O/STDEV/)</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
H1	Kepribadian Proaktif -> Kesuksesan Karir	0,123	0,128	0,096	1,274	0,203	H1 Ditolak
H2	Kepribadian Proaktif -> Kinerja Kerja	0,536	0,555	0,072	7,418	0,000*	H2 Diterima
H3	Kinerja Kerja -> Kesuksesan Karir	0,447	0,444	0,095	4,716	0,000*	H3 Diterima
H4	Promosi Diri -> Kesuksesan Karir	0,220	0,251	0,074	2,960	0,003*	H4 Diterima

(\*signifikan=  $P Value < 0.005$ )

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020 (Lampiran 6)

## 4.5. PEMBAHASAN

### 4.5.1. Kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir

Pada tabel 4.23 pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 1 **ditolak** dengan rincian memiliki nilai *t statistics* sebesar 1,274 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% yang artinya bahwa nilai kriteria t-statistik harus sebesar  $>1,96$ . Pada *original sample* menunjukkan nilai 0,123 yang berarti pada kepribadian proaktif memiliki pengaruh negatif terhadap kesuksesan karir. Ini artinya nilai semakin tinggi atau semakin rendah dari eksogen tidak akan berpengaruh pada nilai endogen-nya yang mana pada penelitian ini adalah kepribadian proaktif dan kesuksesan karir.

Hasil ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yakni penelitian oleh Yang dan Chau (2016) yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif dibuktikan memiliki signifikansi terhadap kesuksesan karir karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian yang dilakukan terletak pada teori yang digunakan pada kesuksesan

karir menggunakan dimensi dan item pengukuran yang berbeda. Selain itu hasil penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian oleh Seibert *et al.*, (1999) yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif memiliki signifikansi terhadap kesuksesan karir. Perbedaannya terletak pada penggunaan variabel kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melewati variabel lain sebagai mediasi. Namun demikian hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswanti dan Muafi (2010) yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif terbukti tidak memiliki signifikansi terhadap kesuksesan karir karyawan. Pada penelitian oleh Siswanti dan Muafi tersebut mereka menyebutkan bahwa untuk mendalami hasil yang diperoleh maka dilakukanlah wawancara pada beberapa objek penelitian yang menghasilkan bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki kedekatan hubungan terhadap atasan, sehingga apabila ada promosi karir atasan akan memilih karyawan yang ia tahu betul secara psikologi meskipun bisa jadi ada karyawan lain yang lebih memiliki kemampuan dan kompetensi.

Terdapat persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Siswanti dan Muafi (2010) dengan penelitian yang dilakukan saat ini, persamaan ini terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan yakni di negara Indonesia pada beberapa penelitian yang lain seperti milik Seiber *et al.*, (1999) dan Yang dan Chau (2016) dilakukan dengan objek penelitian perusahaan yang ada di luar Indonesia. Hal ini cukup menarik karena secara umum di luar negeri dapat diartikan bahwa kepribadian proaktif memiliki nilai signifikansi terhadap kesuksesan karir seorang karyawan dalam sebuah perusahaan lain halnya seperti di Indonesia yang mana penelitian milik Siswanti dan Muafi (2010) membuktikan bahwa kepribadian proaktif tidak

memengaruhi kesuksesan karir seorang karyawan di dalam suatu perusahaan secara signifikan. Ini membuktikan bahwa dalam proses penilaian seorang karyawan untuk dapat memiliki kesempatan kenaikan karir atau promosi di Indonesia tidak sekadar hanya pada ada kepribadian seorang tersebut melainkan ada faktor lain yang membuat seorang karyawan itu memiliki kesuksesan karir. Pada variabel lain seperti promosi diri nanti akan dibahas bagaimana sebuah promosi diri yang dilakukan oleh karyawan di Indonesia dapat memengaruhi karir karyawan tersebut. Meskipun sampel dari penelitian ini sangat kecil tapi namun dapat menjadi referensi hasil penelitian yang lainnya bahwa kepribadian proaktif yang selama ini dinilai menjadi sebuah sikap yang positif dari seorang karyawan terkadang tidak begitu diperhatikan oleh perusahaan yang ada sehingga kepribadian tersebut tidak memengaruhi karir dari karyawan. Padahal jika dilihat dari item yang ada dalam skala pengukuran kepribadian proaktif (*PPS*) yang dibuat oleh Bateman dan Crant (1993) menyebutkan beberapa sikap positif yang harusnya dapat berguna bagi perusahaan. Seperti pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa item dengan kode KP11 yang berbunyi saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu memiliki kriteria sangat baik atau item dengan kode KP17 yang berisi jika saya melihat seseorang dalam masalah saya membantu dengan cara apapun yang saya bisa memiliki kriteria yang sangat baik pula. Item ini membuktikan bahwa seorang yang memiliki kepribadian proaktif khususnya pada objek yang diteliti yakni Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta sebenarnya memiliki beberapa kepribadian yang bisa membantu perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara untuk memperdalam hasil dari penelitian ini dalam wawancara ini kami mendapatkan hasil yang menunjukkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya yakni kepribadian proaktif yang dimiliki oleh karyawan dinilai dengan berbeda tidak seperti yang ada pada perusahaan lain. Hasil ini didukung dengan hasil wawancara kepada salah satu narasumber sebagai berikut:

“.....Basisnya kita kan pondok pesantren mas sehingga beberapa keputusan itu hasil musyawarah, kesepakatan jamaah ngoten (gitu), jadi kadang ketika ada yang yang memiliki sebuah pikiran dan dia terlalu ngotot sama idenya itu di jamaah malah kadang jadi kurang suka termasuk atasan, mungkin kalau di tempat lain bakal jadi nilai *plus* tapi kalau di kita belum tentu karena keputusan apapun itu hasilnya dari musyawarah tadi itu mas,.....” (Narasumber A, Warung Bakmi Jawa Joglo Kalegan, 17/9/2020, 20.21 WIB).

“...Ya jane (sebenarnya) dasarnya ya memang kita ini kalau dalam memperlakukan karir (manajemen karir) itu nggak sama sih sama tempat lain mas, ya kadang ada yang yang punya karir yang bagus gitu cuman ya nggak tergantung karena suatu hal gitu, ada yang dia aktif gitu kelihatannya tapi karirnya nggak naik-naik soalnya ya memang enggak sesuai gitu sama visi-misi kita,...” (Narasumber B, Stikes Surya Global Yogyakarta, 16/9/2020, 10.20 WIB).

“ ...tergantung. Kalo misal orangnya aktif tapi tidak sesuai sama kemaslahatan kan malah kacaukan? Iya nggak selalu orang yang aktif juga dipandang baik, kadang malah kebablasan (terlalu) berani trus malah jadi nggak disukai to (kan),...” (Narasumber C, Stikes Surya Global Yogyakarta, 16/9/2020, 13.30 WIB).

Wawancara ini menghasilkan kesimpulan bahwa karyawan dengan sikap yang proaktif tidak selalu atau bahkan cenderung untuk memiliki kemungkinan untuk dinilai sebagai karyawan yang memiliki kepribadian yang tidak sesuai dengan keinginan atasan sehingga karir dari karyawan ini tidak selalu baik atau memiliki kesuksesan karir. Pada wawancara tersebut pula disimpulkan manajemen karir yang ada pada Stikes Surya Global Yogyakarta tidak sama dengan perusahaan

secara umum yang jenjang karirnya jelas. Ini disebabkan penilaian kinerja yang ada bukan hanya dilihat dari sisi kinerja kerja saja, melainkan juga pada spiritual. Kepribadian yang tidak baik ini bergambar pada tabel 4.3 yakni item dengan kode KP3 yang berbunyi saya tidak akan membiarkan orang lain untuk memulai ide baru dalam suatu proyek baru dengan kriteria netral, item dengan kode KP13 yang menyebutkan saya suka menantang *status quo* dengan kriteria netral, item dengan kode KP7 yang berisi jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai maka saya memperbaikinya dengan kriteria sangat baik, terlihat juga pada ada item dengan kode KP12 yang berbunyi jika saya percaya pada suatu ide tidak ada halangan yang akan mencegah saya untuk mewujudkannya. Kemungkinan besar item seperti inilah yang dianggap menjadi sebuah nilai negatif oleh atasan dalam pesantren mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta. Sekalipun beberapa item bernilai “netral” namun hal itu tetap membuktikan bahwa kepribadian pada kode tersebut dimiliki oleh sebagian karyawan yang ada dalam perusahaan ini. Sehingga bisa jadi beberapa item yang lain bisa mendukung kinerja dari karyawan tersebut namun membuat atasan menilai kepribadian tersebut dengan penilaian yang negatif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebenarnya karyawan pada Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta memiliki nilai positif pada kepribadian proaktifnya namun tidak semua karyawan memahami visi dan misi pada perusahaan ini. Hal ini yang membuat kepribadian proaktif yang dimiliki itu tidak sesuai dengan keinginan atasan atau bahkan bertentangan dengan keinginan atasan.

#### 4.5.2. Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Kerja

Pada tabel 4.23 pengujian menunjukkan bahwa hipotesis 2 **diterima** dengan rincian memiliki nilai *t statistics* sebesar 7,418 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% yang artinya bahwa nilai kriteria *t-statistik* harus sebesar >1,96. Pada *original sample* menunjukkan nilai 0,536 yang berarti pada kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja. Artinya nilai semakin tinggi atau semakin rendah dari eksogen akan berpengaruh pada nilai endogen-nya yang mana pada penelitian ini adalah kepribadian proaktif dan kinerja kerja.

Dari hasil yang didapatkan ini dapat dilihat bahwa pada penelitian sebelumnya telah terdapat penelitian dengan hasil serupa membuktikan bahwa kepribadian proaktif secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja yakni penelitian yang dilakukan oleh Prabhu (2018) dengan menggunakan alat analisis yang sama yaitu SEM dan pengukuran yang sama oleh Bateman dan Crant (1993) dengan teori *proactive personality scales (PPS)*. Fuller, *et al* (2010) menyebutkan hasil yang serupa yakni adanya pengaruh signifikansi antara kepribadian proaktif dengan kinerja kerja tanpa dimediasi oleh variabel otonomi kerja yang menjadi salah satu variabel yang ada dalam penelitian tersebut.

di dalam Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta sendiri kinerja yang baik tentu dinilai sebagai nilai plus tersendiri bagi diri seorang karyawan. Walaupun tentu penilaian yang diberikan menilai berbagai aspek yang ada di dalamnya. Terbuktikan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian proaktif menjadi salah satu alasan yang menunjang kinerja kerja dari karyawan. Kinerja yang baik atau buruk dapat dilihat dari penilaian dari sebuah perusahaan.



Contohnya, pada objek penelitian kali ini kepribadian proaktif secara langsung tidak memiliki nilai yang positif signifikan terhadap atau untuk menunjang karir karyawan. Namun kendati demikian kepribadian proaktif yang dapat menunjang kinerja kerja seorang karyawan berupa keaktifan yang baik menurut sudut pandang perusahaan mampu menunjang kesuksesan karir karyawan tersebut. Sebaliknya kepribadian yang proaktif namun tidak sesuai dengan kebaikan dari sudut pandang perusahaan tidak akan berdampak pada karir karyawan tersebut.

Item yang ada pada *proactive personality scale* terbukti memiliki signifikansi terhadap kinerja kerja dari karyawan. Namun sama halnya dengan yang telah penulis tuliskan sebelumnya bahwa item yang dianggap sebagai sebuah kepribadian yang proaktif tidak semuanya dianggap memiliki nilai positif, termasuk ketika melewati variabel kinerja kerja tidak semua item yang ada pada *proactive personality scale* dianggap sebagai sebuah kinerja yang baik oleh perusahaan. Namun apabila hal itu dianggap menjadi sebuah nilai positif maka akan membantu seorang karyawan untuk memiliki kesuksesan karir yang lebih baik. Contohnya pada item dengan kode KP10 yang berbunyi saya ahli dalam mengidentifikasi peluang dengan kriteria baik atau pada KP14 yang menyebutkan ketika saya memiliki masalah saya mengatasinya secara langsung, kemudian pada KP16 yang berisi saya bisa melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa kemudian pada KP17 yang berbunyi jika saya melihat seseorang dalam masalah saya membantu dengan cara apapun yang saya bisa. Item inilah yang berkemungkinan menjadi kepribadian yang dianggap sebagai sebuah kinerja yang baik.

Ini berarti ada beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh atasan yang pertama adalah dengan meningkatkan ke pemahaman serta cara implementasi visi dan misi perusahaan pada karyawan dengan begitu sikap kepribadian yang proaktif yang dimiliki oleh karyawan dapat sesuai dengan keinginan atasan kedua Dengan mengetahui item yang dapat mendukung kinerja kerja jadi karyawan yang sesuai dengan keinginan atasan. Peningkatan pribadian yang sudah diidentifikasi sebagai item yang dapat meningkatkan kinerja kerja sesuai dengan keinginan dari atasan. Hal seperti ini dapat dilakukan dengan menggunakan pelatihan dalam perusahaan dengan model yang berbagai macam. Seperti yang telah disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2008) yakni pelatihan adalah proses di mana orang memperoleh kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Penggunaan pelatihan organisasi dapat mencakup keterampilan keras seperti mengajar perwakilan penjualan cara menggunakan sumber daya intranet, manajer cabang cara meninjau laporan laba rugi, atau magang ahli mesin cara menyiapkan mesin bor. Keterampilan lunak sangat penting dalam banyak hal dan dapat diajarkan juga. Mereka mungkin termasuk berkomunikasi, membimbing, mengelola rapat, dan bekerja sebagai bagian dari tim. Dengan begitu pelatihan dapat dijadikan sebuah saran untuk membuat karyawan pada pondok pesantren mahasiswa Stikes Surya Global memiliki kepribadian yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

#### 4.4.3 Kinerja Kerja terhadap Kesuksesan Karir

Pada tabel 4.23 pengujian menunjukkan bahwa hipotesis 3 **diterima** dengan rincian memiliki nilai *t statistics* sebesar 4,716 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% yang artinya bahwa nilai kriteria *t-statistik* harus sebesar >1,96. Pada *original sample* menunjukkan nilai 0,536 yang berarti pada kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja. Artinya nilai semakin tinggi atau semakin rendah dari eksogen akan berpengaruh pada nilai endogennya yang mana pada penelitian ini adalah kepribadian proaktif dan kinerja kerja.

Dari hasil yang didapatkan ini dapat dilihat bahwa pada beberapa penelitian sebelumnya telah terdapat penelitian dengan hasil serupa membuktikan bahwa kinerja kerja secara positif dan signifikan yakni penelitian yang dilakukan oleh Ng dan Feldman (2010). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji proses mediasi di mana sumber daya manusia (mis. Pendidikan dan pengalaman kerja) berkontribusi pada indikator objektif kesuksesan karir (mis. Gaji dan promosi). Pada penelitian Lau dan Shaffer (1999) menunjukan hasil bahwa kinerja kerja yang dihipotesiskan memiliki hubungan yang signifikan dan positif terbukti benar dan hipotesisnya dapat diterima.

Pada hipotesis sebelumnya nilai dari kinerja kerja secara signifikan dan positif akan meningkat seiring dengan meningkatnya nilai pada kepribadian proaktif. Namun perlu dilihat juga pada tabel 4.22 yang menunjukkan kepribadian proaktif hanya memiliki persentase sebesar 28% dalam memengaruhi kinerja kerja. Yang artinya bahwa 72% lainnya ada pada variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel eksogen kepribadian proaktif

tidak dapat memengaruhi kesuksesan karir secara langsung, namun harus melewati atau dimediasi oleh variabel lain seperti kinerja kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Seibert *et al.*, (2001) membuktikan bahwa kepribadian proaktif dengan melewati beberapa variabel penghubung atau mediasi menghasilkan bukti yang signifikan terhadap karir karyawan.

Inilah yang menjadikan peningkatan beberapa item yang ada di dalam kepribadian proaktif secara signifikan akan memengaruhi kinerja kerja dari seorang karyawan yang apabila ketika kinerja kerja dari suatu karyawan itu baik sesuai dengan keinginan perusahaan keuntungannya sendiri adalah bagi perusahaan tersebut dan juga bagi karyawan yakni berupa mendapatkan kesuksesan karir yang diinginkan. Ini akan menjadikan keuntungan untuk kedua belah pihak yakni karyawan dan perusahaan.

Secara umum memang kinerja kerja akan meningkatkan penilaian terhadap karyawan tersebut sehingga memperbesar kemungkinan seorang karyawan untuk memiliki penilaian baik di depan atasan. Melakukan penilaian secara objektif adalah cara yang tepat untuk menilai untuk memberikan karir yang sesuai dengan kerja keras dari karyawan tersebut. Kinerja kerja terbukti memiliki signifikansi secara langsung terhadap kesuksesan karir namun perlu diperhatikan juga bahwa dari 3 variabel yang diteliti yakni kepribadian proaktif, kinerja kerja dan promosi diri hanya memiliki signifikansi sebesar 32,5% terhadap kesuksesan karir sehingga variabel lain dapat ditemukan untuk membuat karir yang dimiliki karyawan menjadi lebih baik.

Perlu menjadi sebuah catatan juga bahwa tidak semua item kinerja kerja dalam penelitian ini sebuah pengukuran yang tepat untuk memiliki karir yang sukses dalam Stikes Surya Global sehingga diperlukan sebuah usaha untuk membuat karyawan memahami visi dan misi dari perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Seperti melalui latihan, apabila telah dilakukan namun belum efektif maka perlu ada perbaikan terhadap latihan tersebut atau mungkin sistem menggunakan juga perlu diperbaiki semisal tidak melakukan pelatihan dengan cara yang formal melainkan dengan percontohan dari beberapa atasan.

Pada masa sekarang ini di mana banyak perusahaan yang memiliki jenis yang sama sehingga persaingan lebih ketat maka diferensiasi seperti yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta perlu dikuatkan kembali dengan mengkhususkan kinerja ini sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan memiliki diferensiasi yang sulit ditiru oleh perusahaan lain seperti sikap atau kepribadian yang khusus hal ini akan meningkatkan daya saing yang dimiliki perusahaan atas perusahaan lain yang sejenis. Semisal jika pada Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global yang mana penilaian tidak hanya sekedar melalui kinerja yang dimiliki saja melainkan melalui ibadah yang dilakukan oleh karyawan pemahaman ini harus dikaitkan dengan visi misi yang ada pada perusahaan. Sehingga hasilnya karyawan tidak hanya melakukan ibadah yang baik untuk mendapatkan kinerja yang baik saja melainkan memang memahami visi dan misi perusahaan. Hal seperti ini tidak dimiliki oleh banyak perusahaan sehingga dapat

menjadi sebuah nilai keunggulan atau diferensiasi bagi perusahaan tersebut dalam hal ini yakni pondok pesantren mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta.

#### 4.4.4 Promosi Diri terhadap Kesuksesan Karir

Pada tabel 4.23 pengujian menunjukkan bahwa hipotesis 4 **diterima** dengan rincian memiliki nilai *t statistics* sebesar 2,960 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% yang artinya bahwa nilai kriteria *t-statistik* harus sebesar >1,96. Pada *original sample* menunjukkan nilai 0,220 yang berarti pada promosi diri memiliki pengaruh positif terhadap kesuksesan karir. Artinya nilai semakin tinggi atau semakin rendah dari eksogen tidak akan berpengaruh pada nilai endogen-nya yang mana pada penelitian ini adalah promosi diri dan kesuksesan karir.

Dari hasil yang didapatkan ini bahwa pada penelitian sebelumnya telah terdapat penelitian dengan hasil serupa atau sejalan yakni penelitian yang dilakukan oleh Siswanti dan Muafi (2010), pada penelitian tersebut menyebutkan bahwa objek yang digunakan yakni Pemda Sleman memiliki kesempatan besar untuk mendapatkan perhatian atasan atas kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Tidak berbeda dengan yang ada pada Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta bahwa beberapa penilaian juga didasarkan pada observasi atau pemantauan dari koordinator divisi yang telah dipilih, dan bukan merupakan sebuah rahasia siapa yang dijadikan pemantau tersebut. Selain itu pada penelitian oleh Nabi (1999) ditemukan korelasi yang signifikan diperoleh antara *Career Strategy Behavior* dengan item di dalamnya adalah promosi diri pada keberhasilan karir atau kesuksesan karir.

Dengan item yang telah digunakan untuk melakukan penelitian maka dapat dilihat bahwa ada beberapa item promosi diri yang memiliki nilai tinggi dibandingkan dengan beberapa item lainnya. Item dengan kode SP11 memiliki nilai tertinggi dibanding item lainnya dengan berisi saya tidak setuju dengan pendapat atasan saya, selain itu dapat dilihat pula item dengan kode SP9 yang berisikan saya setuju dengan pendapat atasan saya meskipun dalam hati sebenarnya tidak, artinya karyawan menunjukkan bahwa dia setuju dengan pendapat atasan meskipun dalam hati sebenarnya tidak, hal ini dapat di atasi dengan lebih mendengarkan pendapat dari karyawan dan menghargai pendapatnya jika tidak sesuai maka atasan harus bisa menjelaskan alasan mengapa apa pendapat tersebut ditolak. Item lain yang memiliki nilai tinggi juga terdapat pada item dengan kode SP12 yang berisi saya mencoba bertanggung jawab atas acara yang tidak memiliki nilai baik di mata atasan saya bahkan ketika tidak sepenuhnya bertanggung jawab, dan juga pada ada item dengan kode SP5 saya mencoba untuk membuat atasan saya berpikir bahwa saya bertanggung jawab atas *event* atau acara cara yang memiliki nilai positif di depan atasan saya yang terjadi dalam kelompok kerja saya”. Ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki promosi diri di Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta sering menunjukkan bahwa mereka bertanggung jawab atas sebuah acara baik itu memiliki nilai positif ataupun tidak. Hal ini juga perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Karakteristik orang yang bekerja pada pondok pesantren adalah memiliki pikiran yang selalu positif (*khusnuzon*) sehingga penilaian yang dilakukan oleh atasan

terhadap bawahannya selalu berdasarkan dengan apa yang nampak saja atau apa yang ditampakkan saja sehingga apabila seorang karyawan selalu melakukan promosi diri yakni menunjukkan hal baik di depan atasannya maka itu yang akan menjadi penilaiannya. Dalam kasus ini membuat seorang karyawan yang memiliki tingkat promosi diri yang tinggi dia juga memiliki tingkat kesuksesan karir yang tinggi pula. Peneliti menemukan 2 hal yang perlu diperhatikan pada kasus ini, yang pertama adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan harus bersifat objektif artinya tidak hanya melihat dari sisi apa yang ditunjukkan melainkan realitanya seperti mungkin pencatatan dalam ibadah absen dan lain sebagainya, yang kedua dengan memberikan pemahaman visi dan misi dari perusahaan, yang mana harus dipahami oleh atasan, seorang karyawan akan menunjukkan promosi diri yang sesuai dengan kinerjanya, namun poin pertama yakni penilaian secara objektif jauh lebih penting dibanding dengan poin yang kedua karena penilaian akan yang objektif akan membuat sikap promosi diri tidak akan berdampak secara signifikan, hal ini dapat dibangun dengan sistem penilaian yang baik.

Untuk memperdalam pemahaman akan hasil ini maka dilakukan proses wawancara, dalam wawancara tersebut ditemukan bukti yang memperkuat hasil ini yakni:

“...manajer tingkat atas tinggal menerima laporan dari para koordinator, nah kadang para koordinator ini juga melaporkan penilaian dari keseharian seseorang ini jadi secara subjektif melakukan penilaian terhadap teman-teman yang lain...” (Narasumber A, Warung Bakmi Jawa Joglo Kalegan, 17/9/2020, 20.21 WIB).

“...ada penilaian yang sifatnya tidak tertulis artinya ya dari penilaian mata atasan...” (Narasumber B, Stikes Surya Global Yogyakarta, 16/9/2020, 10.20 WIB).

“...pernah juga saya menilai temen-temen itu itu dari pelaporan secara lisan Mas jadi nggak selalu dari yang kita tuliskan secara pelaporan kertas begitu...” (Narasumber C, Stikes Surya Global Yogyakarta, 16/9/2020, 13.30 WIB).



Pada wawancara tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pada penilaian karyawan terdapat penilaian yang berbentuk tidak tertulis atau subjektifitas dari para koordinator yang ditunjuk sebagai penilaian dari karyawan tau bisa dibilang dari karyawan yang dipercaya sehingga atasan tidak perlu secara langsung meliat karyawan pada tingkat dibawah untuk melakukan penilaian. Menurut Cook *et al.*, (1999) promosi diri berfokus pada mendapatkan perhatian lebih kepada atasan. Sehingga dapat dilihat dengan bentuk penilaian di Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta tersebut dengan mendapat perhatian dari atasan dengan prestasi yang dimiliki karyawan atau kebaikan yang lainnya akan berdampak pada penilaian karyawan tersebut. Meskipun promosi diri memiliki rata-rata yang memiliki kriteria netral namun hasil dari uji signifikansi promosi diri tetap menunjukkan miliki nilai yang positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir karyawan, artinya meskipun kecil tapi promosi diri tetap memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karir di perusahaan ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan dari olah data kuesioner yang disebarakan kepada para responden di Stikes Surya Global Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kepribadian proaktif tidak memiliki pengaruh positif terhadap kesuksesan karir karyawan.
2. Kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif dan terhadap kinerja kerja.
3. Kinerja kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir.
4. Promosi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir.

#### **5.2 SARAN**

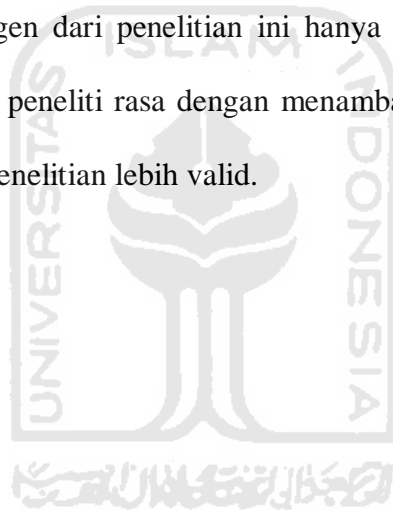
Berikut peneliti tuliskan kontribusi praktis atau saran untuk objek penelitian sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melakukan praktek kerja kedepannya

1. Stikes Surya Global Yogyakarta diharapkan dapat memberikan penilaian secara adil dan objektif guna meningkatkan proses penilaian karyawan.
2. Membentuk tim khusus yang memiliki tugas untuk menanamkan prinsip kerja, visi dan misi dari Stikes Surya Global sendiri guna mengarahkan karyawan karyawan dengan kepribadian yang proaktif untuk mengarahkan pikirannya sesuai dengan keinginan atasan atau kemaslahatan bersama.

3. Diharapkan juga atasan untuk lebih terbuka dengan masukan dari karyawan, sehingga proses musyawarah tidak memiliki dominasi yang berlebihan.
4. Bagi karyawan di Stikes Surya Global diharapkan untuk lebih memahami arti dari visi dan misi perusahaan.

Selain itu peneliti juga menuliskan kontribusi penelitian ini untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama atau serupa:

1. Diharapkan untuk dapat menambahkan variabel lain dalam penelitian ini karena variabel eksogen dari penelitian ini hanya berdampak kecil kepada endogennya sehingga peneliti rasa dengan menambahkan variabel penelitian akan membuat hasil penelitian lebih valid.



## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2003. *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity During Organizational Entry: The Role of Desire for Control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199–214. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.81.2.199>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Bozionelos, N., Kostopoulos, K., Van der Heijden, B., Rousseau, D. M., Bozionelos, G., Hoyland, T., Miao, R., Marzec, I., Jędrzejowicz, P., Epitropaki, O., Mikkelsen, A., Scholarios, D., & Van der Heijde, C. (2016). Employability and Job Performance as Links in the Relationship Between Mentoring Receipt and Career Success: A Study in SMEs. In *Group and Organization Management* (Vol. 41, Issue 2). <https://doi.org/10.1177/1059601115617086>
- Buchanan, D. A. (2008). You stab my back, I'll stab yours: Management experience and perceptions of organization political behaviour. *British Journal of Management*, 19(1), 49–64. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00533.x>
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532–537. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.532>
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Crant, J. M., & Jiang, K. (2017). *Proactive Personality : A Twenty-Year Review*. July, 193–225.
- Creswell, J. W. (2009). Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (3rd ed., Vol. 53, Issue 9). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Den Hartog, D. N., De Hoogh, A. H. B., & Belschak, F. D. (2018). Toot Your Own Horn? Leader Narcissism and the Effectiveness of Employee Self-Promotion. *Journal of Management*, 46(2), 261–286. <https://doi.org/10.1177/0149206318785240>
- Dessler, Garry. 2013. *Human Resource Management – Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.

- Dubrin, A. J. (2013). *Proactive Personality and Behavior for Individual and Organizational Productivity*. Edward Elgar Publishing.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. 1985. The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49: 71-75.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of Success in the Era of the Boundaryless Career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689–708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV IRDH.
- Fauzi, A., & Hidayat, N. R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ferris, G. R., Witt, L. A., & Hochwarter, W. A. (2001). Interaction of Social Skill and General Mental Ability on Job Performance and Salary. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1075–1082. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1075>
- Fuller, J. B., Hester, K., & Cox, S. S. (2010). Proactive Personality and Job Performance: Exploring Job Autonomy as a Moderator. *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 35–51.
- Gattiker, U. and Larwood, L. (1986), "Subjective career success: a study of managers and support personnel", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 1, pp. 78-94.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Godfrey, D. K., Jones, E. E., & Lord, C. G. (1986). Self-Promotion Is Not Ingratiating. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(1), 106–115. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.1.106>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experience, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.2307/256352>
- Greenhaus, Jeffrey H, Gerard, C. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Carreer Management* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Hair, J.F. (2006). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). Gramedia Pustaka Utama.

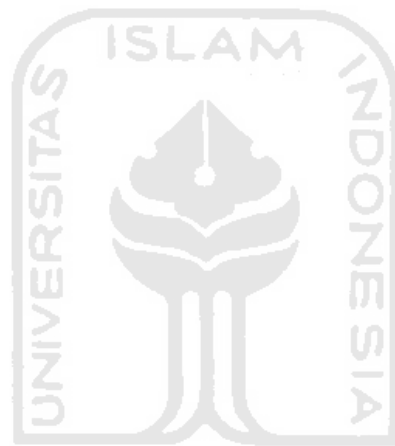
- Hair, Joseph F, Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. SAGE Publications, Inc.
- Harrell-cook, A. G., Ferris, G. R., & Dulebohn, J. H. (1999). Political Behaviors as Moderators of the Perceptions of Organizational Politics-Work Outcomes Relationships. *Journal of Organizational Beha*, 20(7), 1093–1105.
- Hartono, J. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Hochwarter, W. A., Witt, L. A., & Kacmar, K. M. (2000). Perceptions of organizational politics as a moderator of the relationship between conscientiousness and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 472–478.
- Huber, L.V. (1989). Comparison of the Effect of Specific and Gneral Performance Standarts on Performance Appraisal Decision. *Departement of Management and Organization*. Vol.2. [https://doi.org/10.1111/j.1540\\_5915.1989.tb01566.x](https://doi.org/10.1111/j.1540_5915.1989.tb01566.x)
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). The Effects of Work Values on Job Choice Decisions Effects of Work Values on Job Choice Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 261–271. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.261>
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1994). Political Influence Behavior and Career Success. *Journal of Management*, 20(1), 43–65. <https://doi.org/10.1177/014920639402000103>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621–651.
- Katerberg, R., & Blau, G. J. (1983). An Examination of Level and Direction of Effort and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 26(2), 249–257. <https://doi.org/10.2307/255973>
- Kunin, T. 1955. The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology*, 8: 65-77.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Lau, V. P., & Shaffer, M. A. (1999). Career Success: The Effects of Personality. *Career Development International*, 4(4), 225–231. <https://doi.org/10.1108/13620439910270607>
- Mathis, R.L. and Jackson J.H. 2008. *Human resource management*, 12th ed. Mason, Ohio: Thomson South Western.

- Nabi, G. R. (1999). An Investigation Into the Differential Profile of Predictors of Objective and Subjective Career Success. *Career Development International*, 4(4), 212–225. <https://doi.org/10.1108/13620439910270599>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). Human Capital and Objective Indicators of Career Success: The Mediating Effects of Cognitive Ability and Conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 207–235. <https://doi.org/10.1348/096317909X414584>
- Noe, R. A., John, R., Hollandbeck, Berry, G., & Patrick, M. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat.
- Prabhu, V. P. (2018). Organizational Change and Proactive Personality: Effect on Job Performance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Business and Economics*, 20(4), 178–202.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi* (Keenam). Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer.
- Seibert, S. E., Grant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–426. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- Siswanti, Y., & Muafi. (2010). The Effect of Proactive Personality , Self Promotion , and *Ingratiation* on Career Success for Employee of Public Organization. *Management*, 10(2), 90–95.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wayne, S. J., & Ferris, G. R. (1990). Influence Tactics, Affect, and Exchange Quality in Supervisor-Subordinate Interactions: A Laboratory Experiment and Field Study. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 487–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.487>
- Wanous, J. P., & Hudy, M. J. (2001). Single-item reliability: A replication and extension. *Organizational Research Methods*, 4, 361-375.
- Werther, W. B., & Keith, D. (1996). *Human Resource and Personal Management* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fajar Interpratama Offset.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

Yang, F., & Chau, R. (2016). Proactive Personality and Career Success. *Yang, Fu Chau, Rebecca*, 31(1), 467–482.







# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1:**  
**ANGKET KUESIONER PENELITIAN**

Perihal : Kuesioner Penelitian

Yth. Responden Penelitian ditempat

Bismillahirrahmanirahim,

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

**Nama** : Hafidz Anindita  
**NIM** : 16311002  
**Fakultas** : Ekonomi  
**Jurusan** : Manajemen

Dalam rangka mencari data dan dalam rangka menyusun penelitian tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, Dan Promosi Diri Terhadap Kesuksesan Karir Karyawan Pada Pondok Pesantren Mahasiswa STikes Surya Global Yogyakarta” maka dengan rendah hati kami memohon pada bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini dalam rangka memenuhi kebutuhan penelitian tersebut. Kelengkapan dan keseriusan anda dalam mengisi kuisisioner ini akan sangat mempengaruhi hasil dari penelitian kami. Kerahasiaan dari data dan pengisian akan dijaga dan privasi dari setiap responden tidak akan tersebar kepada responden lain. Dari semua jawaban ini juga tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja pada setiap karyawan dan responden. Harapan kami bapak/ibu dapat mengisi kuisioiner ini karena hasil dari penelitian akan dapat digunakan untuk kemajuan dari organisasi ini sendiri.

Atas perhatian dan partisipasi bapak/ibuk sekalian dalam penelitian ini kami ucapkan Jazakumullah Khairan Katsir. Barakallahu Fii Kum.

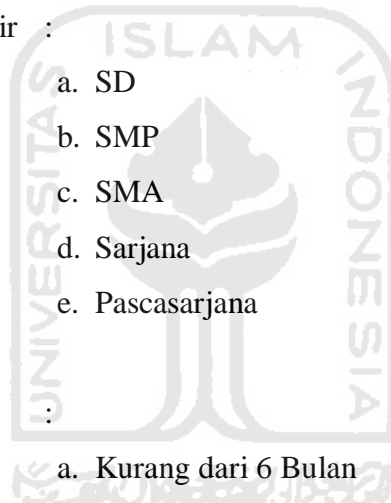
Hormat kami

Hafidz Anindita

### A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberikan jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan dibawah ini sesuai dengan kenyataan yang ada dan dialami dengan melingkari jawaban yang ada dibawah ini:

1. Nama/ Jenis Kelamin : .....(tidak perlu nama asli)
  - a. Pria
  - b. Wanita
2. Nomor Telpon : .....  
(bagi nomor yang terpilih akan mendapatkan pulsa dengan jumlah tertentu)
3. Pendidikan Terakhir :
  - a. SD
  - b. SMP
  - c. SMA
  - d. Sarjana
  - e. Pascasarjana
4. Masa Kerja :
  - a. Kurang dari 6 Bulan
  - b. 6 Bulan – 1 Tahun
  - c. 1 Tahun – 1,5 Tahun
  - d. 1,5 Tahun – 2 Tahun
  - e. Lebih dari 2 Tahun



### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Baca dan pahami pertanyaan yang tersedia dibawah ini dalam setiap pertanyaan terdapat lima pilihan jawaban. Bapak/ibuk cukup memilih satu dari lima jawab yang disediakan.
2. Jawablah pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang tersedia pada bagian kanan masing-masing pernyataan dengan skala :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- R = Ragu-ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Khusus pada variabel Promosi Diri skala yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

- SLL = Selalu
- S = Sering
- BK = Beberapa Kali
- J = Jarang
- TP = Tidak Pernah

Contoh :

Kepribadian Proaktif						
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.1				X		

Promosi Diri						
No	Pernyataan	SLL	S	BK	J	TP
1.1				X		

### C. Daftar Pertanyaan

#### Bagian 1 : Kinerja Kerja (X<sub>1</sub>)

Petunjuk pengisian : Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat pada alternatif jawab berikut ini :

- Skor 5 : Sangat Setuju (SS)  
 Skor 4 : Setuju (S)  
 Skor 3 : Ragu-ragu (R)  
 Skor 2 : Tidak Setuju (TS)  
 Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

#### Khusus pada Variabel Promosi Diri (X<sup>3</sup>)

Petunjuk pengisian : Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat pada alternatif jawab berikut ini :

- Skor 5 : Selalu (SLL)  
 Skor 4 : Sering (S)  
 Skor 3 : Beberapa Kali (BK)  
 Skor 2 : Jarang (J)  
 Skor 1 : Tidak Pernah (TP)

Jika ada yang perlu ditanyakan dalam hal pengisian kuesioner atau penelitian yang akan dilakukan silahkan hubungi nomor ini 0877-3884-4468 (telp/WhatsApp) atau melalui *E-mail* [Anin966@gmail.com](mailto:Anin966@gmail.com) .

### 1. (X<sub>1</sub>) Kepribadian Proaktif

<i>Proactive Personality Scale</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu mencari cara untuk mendapatkan hidup yang lebih baik.					
2	Saya merasa bisa mengubah komunitas yang saya tempati, atau bahkan mengubah dunia.					
3	Saya tidak akan membiarkan orang lain untuk memulai ide baru dalam suatu proyek baru.					
4	Di mana pun saya berada selalu membawa perubahan yang signifikan.					
5	Saya menikmati tantangan yang terjadi pada ide yang dimiliki.					
6	Saya senang apabila melihat idenya diterapkan.					
7	Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya memperbaikinya.					
8	Saya tidak peduli pada kemungkinan yang akan terjadi, jika saya percaya pada sesuatu saya akan mewujudkannya.					
9	Saya akan memperjuangkan ide-ide saya untuk dijalankan, bahkan akan melawan orang lain.					
10	Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.					
11	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.					
12	Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.					
13	Saya suka menantang <i>status quo</i> .					
14	Ketika saya memiliki masalah, saya mengatasinya secara langsung.					
15	Saya hebat dalam mengubah masalah menjadi peluang.					
16	Saya bisa melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa.					
17	Jika saya melihat seseorang dalam masalah, saya membantu dengan cara apa pun yang saya bisa.					

## 2. (X<sub>2</sub>) Job Performance (Kinerja Kerja)

Kinerja Tugas Inti, Dedikasi Kerja, Pengembangan Fasilitas Interpersonal						
No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya akan segera menanggapi panggilan kerja saat bertugas.					
2	Saya selalu mengecek kembali perubahan yang ada didalam perusahaan saya. (contoh: sistem <i>shift</i> kerja)					
3	Saya tetap mendukung tujuan proyek tim tanpa melupakan waktu pekerjaan pribadi.					
4	Saya menghindari absen terlambat, terutama selama masa-masa sibuk.					
5	Saya rela bekerja keras diwaktu yang tidak biasa ketika dituntut oleh situasi yang sulit.					
6	Saya sering menemukan solusi kreatif dan akal untuk suatu masalah yang rumit.					
7	Solusi teknis yang saya temukan sering saya usulkan untuk mencapai tujuan bisnis.					
8	Saya selalu memaksimalkan usaha saya dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
9	Saya terus mencari cara untuk bertumbuh melalui pengajaran mandiri.					
10	Saya tetap bisa menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, bahkan di bawah tekanan yang disebabkan oleh tekanan waktu.					
11	Saya sering memuji pekerjaan dan ide orang lain.					
12	Bila berada dalam satu tim saya bekerja sama dengan anggota tim lainnya dengan berbagi informasi secara terbuka.					
13	Saya berusaha menciptakan hubungan kerja yang efektif dengan anggota tim.					
14	Mengembangkan dan memelihara hubungan dengan klien (misal supplier atau orang tua wali mahasiswa santri).					

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
15	Mendengarkan dengan cermat dan merespons dengan penuh pertimbangan dalam bertukar informasi pekerjaan.					

### 3. (X<sup>3</sup>) Promosi Diri

<i>Job Focused Tactics</i>						
No	Pernyataan	TP	J	BK	S	SLL
1	Saya menyebut-nyebut keberhasilan dari sebuah <i>event</i> yang telah saya lakukan.					
2	Saya mencoba untuk memperlihatkan <i>event</i> dibawah tanggung jawab saya nampak lebih baik daripada yang sebenarnya.					
3	Saya mencoba untuk terlihat bertanggung jawab atas sebuah <i>event</i> yang memiliki nilai positif didepan atasan saya, bahkan ketika saya tidak sepenuhnya bertanggung jawab.					
4	Saya mencoba untuk membuat <i>event</i> yang saya tanggung jawabi tidak tampak seburuk yang sebenarnya terjadi.					
5	Saya mencoba untuk membuat atasan saya berpikir bahwa saya bertanggung jawab atas sebuah <i>event</i> yang memiliki nilai positif didepan atasan saya yang terjadidalam kelompok kerja saya.					
6	Saya tiba di kantor lebih awal agar terlihat baik di depan atasan saya.					
7	Saya bekerja lembur di kantor sehingga atasan saya akan melihat saya bekerja lembur dan berpikir bahwa saya adalah pekerja keras.					
8	Saya mencoba membuat atasan saya sadar akan prestasi saya.					
9	Saya menunjukkan bahwa saya setuju dengan pendapat atasan saya meskipun dalam hati sebenarnya tidak.					
10	Saya mencoba menciptakan kesan bahwa saya adalah orang baik didepan atasan saya.					
11	Saya tidak setuju dengan pendapat atasan saya.					



No	Pernyataan	TP	J	BK	S	SLL
12	Saya mencoba bertanggung jawab atas <i>event</i> yang tidak memiliki nilai baik didepan atasan saya, bahkan ketika saya tidak sepenuhnya bertanggung jawab.					

#### 4. (Y) Kesuksesan Karir

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pencapaian karir saya saat ini.					
2	Saya merasa puas dengan segala proses pencapaian karir yang saya lalui sampai saat ini .					
3	Saya merasa puas dengan proses pencapaian pendapatan saya saat ini.					
4	Saya merasa puas dengan proses pencapaian karir saya saat ini.					
5	Saya merasa puas dengan proses yang saya lalui, seiring dengan proses tersebut saya mendapatkan <i>skills</i> baru.					

## LAMPIRAN 2

### PANDUAN WAWANCARA

- a. Bagaimana manajemen karir yang ada Ponpes Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta?
- b. Apakah karyawan yang memiliki sikap kepribadian proaktif cenderung memiliki karir yang baik?
- c. Pada umumnya karyawan yang seperti apa yang bisa mendapatkan karir yang baik?
- d. Bagaimana penilaian yang ada pada Ponpes Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta?

### Transkrip Wawancara

Narasumber: (A) Karyawan Stikes Surya Global

Tanggal: 17 September 2020

Waktu: 20.20-20.40 WIB

Tempat : Warung Makan Bakmi Jawa Joglo Kalegan

- **Narasumber A (Bagian *Firstline Manager*)**

**H** : Kalau disini bentuk manajemen karirnya bagaimana sih pak?

**N(A)** : Kalau disini manajemen karirnya nya yang mana jenjang karir itu satu orang sama orang lain bisa sangat berbeda, karena ya memang fokus kita bukan di karirnya tapi fungsinya, jadi kalau dia dibutuhkan disuatu divisi misalkan ya dia kita pindah ke situ, kalau nggak ya enggak kita suruh kembangkan divisi yang dia bawahi,

**H** : Nah, kalau karyawan disini yang punya kepribadian proaktif tuh apakah karirnya selalu bagus pak? Maksudnya apakah dari jabatan tuh berkemungkinan punya jabatan yang lebih tinggi dibanding yang lain?

**N(A)** : Basisnya kita kan pondok pesantren mas sehingga beberapa keputusan itu hasil musyawarah, kesepakatan jamaah (ngoten) gitu, jadi kadang ketika ada yang yang memiliki sebuah pikiran dan dia terlalu ngotot sama idenya itu di jamaah malah kadang jadi kurang suka termasuk atasan, mungkin kalau di tempat lain bakal jadi nilai *plus* tapi kalau di kita belum tentu karena keputusan apapun itu hasilnya dari musyawarah tadi itu mas jadi enggak bisa kita terlalu punya pikiran sendiri atau bahkan melawan orang-orang sekitar,,

**H** : ada ngga pak karakteristik khusus seorang karyawan yang biasanya cenderung punya kesempatan untuk punya posisi yang bagus gitu?

**N(A)** : yang jelas yang sesuai sama visi misi kita (kinerjanya dan pemahamannya) dia bisa melihat ke arah mana visi misi kita ini harus dijalankan dan dia harus berbuat apa semisal dia tahu bahwa pekerjaan kita disini itu adalah profesi untuk berdakwah gitu jadi kerja tidak sekedar kerja, dia menjadikan pekerjaannya itu sebagai dakwahnya dia sebagai ibadahnya dia nah orang-orang seperti ini adalah orang-orang yang bisa membawa pondok menjadi pondok yang lebih baik dan sesuai dengan tujuan kenapa kita membangun ini (pondok), dia nggak terlalu mementingkan uang nggak terlalu menanyakan soal kenaikan gaji ya dia fokus aja untuk mengembangkan pondok ini,

**H** : Dalam melakukan penilaian karyawan, di Stikes sendiri bagaimana mekanismenya pak?

**N(A)** : Gampangnya atau simpelnya penilaian kita tuh nggak sama mas sama di perusahaan lain yang cuman menghitung target kerja dan kinerja kita ada dua lembar penilaian satunya itu khusus untuk istilahnya ngecek spiritualitas kita kayak Salat kita salat Sunnah atau mungkin puasa sunah kita jamaah kita ke mesjid nah itu nanti semua dinilai menjadi poin selain jadi penilaian itu juga bisa jadi poin bonus nanti kita jadikan acuan ngasih bonus gaji ke karyawan, banyak yang bilang nanti kalau misalkan menjadi niatnya adalah untuk gaji gimana atau untuk jadi salat untuk bonus gimana tapi kan ini bentuk ikhtiar kita biar temen-temen tuh salatnya ibadahnya terjaga, dan membentuk pribadi yang jujur juga soalnya pelaporan ini bentuknya pribadi ke beberapa koordinator begitu jadi di manajer tingkat atas tinggal menerima laporan dari para koordinator, nah kadang para koordinator ini juga melaporkan penilaian dari keseharian seseorang ini jadi secara subjektif melakukan penilaian terhadap teman-teman yang lain.,

Narasumber: (B) Karyawan Stikes Surya Global

Tanggal: 16 September 2020

Waktu: 10.20-10.30 WIB

Tempat : Ponpes Stikes Surya Global Yogyakarta

• **Narasumber B (Bagian Logistik)**

**H** : Kalau disini bentuk manajemen karirnya tuh bagaimana pak?

**N(B)** : kalau disini posisinya nya nggak terlalu penting juga sih kadang orang nggak ada yang memperlmasalahkan juga, mau ditempatkan bagaimana kayaknya kok ngga ada masalah,

**H** : Karyawan punya kepribadaian yang aktif apa karirnya cenderung bagus pak?

**N(B)** : bisa iya bisa nggak tapi rata-rata ya tergantung orangnya kalau kalau dia memang bang bisa ditugaskan di posisi yang lebih tinggi ya pasti di naikkan kalau nggak ya nggak,

**H** : terus karyawan yang gimana pak yang karirnya cenderung bagus? Dapet jabatan yang lumayan begitu?

**N(B)** : ya yang kinerja nya bagus sih Mas kalau dia kerja kinerja nya bagus ya pasti punya penilaian yang bagus juga termasuk di aspek keagamaannya itu nanti kan juga dinilai, dan yang pasti juga loyal sama kita jadi udah lama nama karyawan lama gitu sehingga mungkin dari petinggi-petinggi juga kayak sreg(yakin) gitu sama orangnya,

**H** : Lalu cara menilai karyawan itu disini bagaimana pak?

**N(B)** : ada dua sih Mas yang satu penilaian kinerja secara umum kalau yang satu lembar kaya untuk penilaian ibadah kita gitu, jadi di ini tuh untuk bonus nanti dihitung di akhir bulan yang menghitung ketua dari beberapa orang kelompok begitu cuman ini ada hubungannya sama karir atau nggak kurang tahu juga sih Mas, dan pasti ada penilaian yang sifatnya tidak tertulis artinya ya dari penilaian mata atasan,

Narasumber: (C) Karyawan Stikes Surya Global

Tanggal: 16 September 2020

Waktu: 13.30-13.45 WIB

Tempat : Ponpes Stikes Surya Global Yogyakarta

• **Narasumber C (Bagian Data Digital)**

**H** : Mas, disini bentuk manajemen karirnya tuh gimana sih?

**N(C)** : gimana ya, ya ada tapi nggak terlalu terlihat karena orang fokus sama kerjanya masing-masing itu kan yang ngatur atasan jadi ya Kita sebagai bawahan ya jalan aja yang penting, Ya jane(sebenarnya) dasarnya ya memang kita ini kalau dalam memperlakukan karir itu nggak sama sih sama tempat lain mas ya kadang ada yang yang punya karir yang bagus gitu cuman ya nggak tergantung karena suatu hal gitu, ada yang dia aktif gitu kelihatannya tapi karirnya nggak naik-naik soalnya ya memang enggak sesuai gitu sama visi-misi kita,

**H** : Nah mas, kalo untuk karyawan dengan kepribadian yang aktif nih, apakah mereka cenderung punya karir yang baik, misal punya kemungkinan untuk dapet posisi yang lebih atas begitu?

**N(C)** : oh kalau itu tergantung dia aktifnya gimana dulu, kalau aktif nya bagus sesuai sama yang kita butuhkan visi-misi tadi ya bisa ya sama seperti yang saya sampaikan tadi Mas kalau dia aktifnya bagus ya dia bakal dianggap bagus atau dinilai bagus sama atasan sama yang petinggi-petinggi atau malah sebaliknya dia malah ah dia agak jelek karena terlalu aktif ngide sendiri dan kadang idene ngawur,

**H** : Lha trus yang punya jalan karir yang bagus tuh yang bagaimana pak?

**N(C)** : ya itu tadi Mas dia aktif tapi aktifnya arahnya ke hal yang baik ibadahnya juga bagus bisa paham sama tujuan an-naziat sama yang jelas harus pintar juga dan memang punya kemampuan gitu untuk ditempatkan di posisi yang atas tapi hampir nggak ada yang dalam waktu singkat bisa mencapai posisi yang lumayan di atas gitu ya minimal 2-3 tahun lebih lah baru bisa,

**H** : nah, terus bagaimana sih karyawan itu dinilai?

**N(C)** : oh iya kalau itu ada yang buat kita beda sama di tempat lain itu namanya lembar penilaian yang isinya itu tentang ibadah kita selama di kantor itu gimana tapi yang lembar untuk kinerja kita secara umum itu juga ada udah ngapain aja terus belanja apa aja mungkin atau udah ngapain aja untuk tugas kita itu juga ada ya penilainya dari situ si Mas itu dilaporkannya sebulan sekali, jadi

kalau ibadah kita lagi dan itu juga dapat peringatan dari koordinator divisi untuk meningkatkan ibadah dan semacam itu, pernah juga saya menilai teman-teman itu itu dari pelaporan secara lisan Mas jadi nggak selalu dari yang kita tuliskan secara pelaporan kertas begitu.



### LAMPIRAN 3 TABULASI DATA MENTAH

#### 1. Tabulasi Data Mentah Kepribadian Proaktif

PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	PP13	PP14	PP15	PP16	PP17	Jumlah
5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	78
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	82
5	4	2	3	3	2	4	3	2	2	4	4	2	3	4	5	4	56
4	3	1	4	4	4	5	2	2	4	4	2	2	4	2	3	4	54
1	3	1	5	4	5	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	5	55
5	3	1	4	4	5	4	4	2	4	4	2	2	4	3	3	5	59
4	4	1	4	3	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	53
5	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	67
4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	72
5	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	62
5	2	5	3	5	5	4	1	2	3	5	3	5	5	3	3	5	64
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	79
5	5	1	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	74
5	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	64
5	4	4	5	4	4	4	3	2	4	5	2	2	4	4	4	4	64
5	3	1	4	3	5	5	3	1	2	5	5	3	5	4	3	4	61
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	76
5	4	2	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	69
4	2	1	2	1	2	4	4	2	1	3	2	2	3	2	2	4	41
5	4	1	3	5	4	3	5	2	3	5	3	3	3	3	4	5	61
4	4	3	3	3	5	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	52
5	4	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	64
4	4	2	3	4	5	4	2	3	3	5	2	3	4	3	3	4	58
4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	61
5	2	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	59
4	1	1	3	4	5	3	2	1	2	4	2	1	3	2	1	4	43
3	4	2	3	4	5	3	3	3	2	4	2	1	3	1	3	4	50
5	3	1	2	5	5	5	3	3	3	5	3	1	5	3	1	3	56
5	5	1	3	5	5	4	3	3	5	5	2	3	4	4	4	5	66
4	3	2	4	4	5	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	58
5	3	4	3	3	5	5	4	2	3	5	2	2	5	2	2	5	60
5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	63
5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	68
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	73
4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	68
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	66
4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	71
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	69
5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	72
5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	70
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	75
5	3	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	68
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	76
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	76
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	78
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	5	74
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	73
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	73
4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	73
4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	70
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	74
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	71
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	74
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	69
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	67
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	81
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	78
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	74

PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	PP13	PP14	PP15	PP16	PP17	Jumlah
5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	70
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	75
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	69
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	70
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	70
5	3	1	3	4	4	5	3	1	4	4	4	1	5	3	3	5	58
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	78
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	81
5	3	1	2	3	5	5	4	1	5	5	4	2	5	2	2	5	59
5	4	1	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	5	56
5	3	1	2	3	4	4	2	1	3	4	3	2	4	3	2	5	51
5	3	3	3	4	4	4	4	1	3	3	4	1	4	3	3	5	57
5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	76
5	5	2	5	4	5	5	3	2	5	5	3	2	4	4	4	5	68
5	3	1	3	3	4	4	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	46
5	2	2	2	3	5	4	2	1	3	5	3	1	4	3	2	5	52
5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	64
5	3	1	2	3	4	4	4	5	4	5	5	1	4	5	5	5	65
5	5	1	4	4	4	5	5	1	4	4	4	2	5	4	4	4	65
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	66
5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	73
4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	72
5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	70
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	67
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	65
4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	65
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	72
4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	66
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	63
5	4	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	72
5	3	2	3	3	4	5	4	1	3	3	4	3	4	4	4	5	60
5	5	2	3	4	5	4	4	1	2	4	3	2	4	2	2	5	57
5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	75
5	5	1	4	4	4	4	4	2	3	5	3	2	4	2	2	5	59
5	5	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	74
5	5	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	58
5	4	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	72
5	5	1	4	4	4	4	3	1	3	5	5	2	5	3	3	5	62
5	5	1	4	4	3	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	72
5	2	2	5	4	4	4	2	2	4	4	5	2	4	4	4	4	61
5	3	2	2	2	4	4	5	1	5	5	2	2	4	4	4	5	59
4	5	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	57
5	3	1	3	3	5	5	3	1	3	5	4	1	5	3	3	5	58
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	69
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	73
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	70
4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	63



## 2. Tabulasi Data Mentah Kinerja Kerja

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	Jumlah
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73
4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	61
5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	68
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	66
4	2	3	5	4	3	3	3	5	4	3	2	4	5	3	53
5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	65
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	48
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	65
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	65
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	67
5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	69
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	66
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	69
4	3	2	4	4	2	2	5	4	3	4	5	5	5	5	57
4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	47
5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	3	64
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	63
4	3	3	3	1	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	48
5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	62
3	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	66
4	4	5	3	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	4	64
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
5	3	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	61
4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	3	4	63
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	70
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	63
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	63
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	63
5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	67
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64
4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	63
4	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	65
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	61
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	64
5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	65
4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	65
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	67
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	66
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	65
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	67
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	64
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	59
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	64
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	62
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	66
4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	65

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	Jumlah
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	58
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	67
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	68
4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	63
5	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	67
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	61
5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
5	4	4	5	4	2	3	4	5	3	5	4	4	5	5	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	69
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	61
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	63
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	68
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	63
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	64
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	67
5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	71
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	65
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	65
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	66
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	64
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	66

## 3. Tabulasi Data Mentah Promosi Diri

SP1	SP2	SP3	SP4	SP5	SP6	SP7	SP8	SP9	SP10	SP11	SP12	Jumlah
4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	51
4	4	2	3	4	3	4	4	4	5	5	5	47
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	40
2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	3	3	22
4	5	1	1	3	1	1	2	1	2	3	3	27
1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	3	1	18
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	15
3	2	2	2	3	3	3	4	2	4	2	2	32
3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	2	1	24
2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	36
2	3	1	4	4	1	1	1	2	2	1	2	24
3	3	5	4	5	1	1	1	4	3	1	3	34
3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	17
3	2	4	2	3	2	1	3	2	2	3	2	29
2	3	5	4	5	1	1	1	3	4	1	3	33
2	3	2	3	3	2	2	5	1	2	3	2	30
3	2	1	3	4	2	3	3	3	4	2	1	31
2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	21
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	16
2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	1	3	29
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	17
1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	2	19
3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	1	28
5	4	4	4	1	2	1	1	1	2	2	2	29
2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	21
2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	31
3	2	5	3	5	3	2	3	1	1	4	4	36
1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	4	4	22
2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	21
1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	14
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	42
4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	50
3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	37
3	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	45
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	45
5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	45
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	43
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	51
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	48
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	55
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	49
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	41
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	42
4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	42
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	43
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	44
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	34
4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	47
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	43
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	45
4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	43
3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	48
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	44

SP1	SP2	SP3	SP4	SP5	SP6	SP7	SP8	SP9	SP10	SP11	SP12	Jumlah
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	39
3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	1	30
3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
2	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	37
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	14
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	30
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	13
1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	17
2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	24
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	32
3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	29
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	42
3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	46
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	40
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38
4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	38
1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	16
2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	28
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	14
1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	17
1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	16
1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	18
2	2	1	2	3	1	1	1	3	3	3	3	25
3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	18
1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	18
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	17
1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	1	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	37
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	42
1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	25
2	4	4	2	3	2	2	3	4	4	4	2	36
3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	38

## 4. Tabulasi Data Mentah Kesuksesan Karir

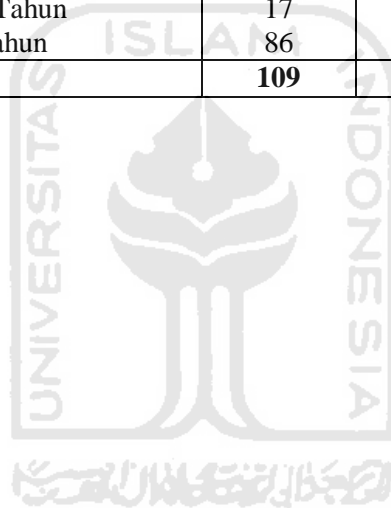
KSK1	KSK2	KSK3	KSK4	KSK5	Jumlah
5	5	5	5	5	25
5	5	3	3	4	20
5	4	5	4	3	21
4	4	4	4	4	20
1	1	1	3	4	10
2	2	2	2	5	13
2	2	3	2	3	12
4	4	4	4	5	21
3	3	3	4	4	17
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	18
3	3	5	3	5	19
3	3	3	3	3	15
5	5	4	5	4	23
5	5	3	5	5	23
5	5	2	4	4	20
4	4	4	4	5	21
3	4	3	3	4	17
5	5	3	5	5	23
2	3	3	4	2	14
2	2	1	2	5	12
2	2	2	2	4	12
3	3	2	3	4	15
1	2	1	1	3	8
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
3	3	1	3	5	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	3	5	4	20
5	5	5	4	5	24
5	4	4	4	5	22
4	5	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24
5	4	4	5	4	22
5	5	4	4	5	23
4	4	4	5	5	22
5	5	4	5	5	24
5	4	5	4	4	22
5	5	4	4	5	23
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	4	24
4	4	3	5	5	21
4	4	5	4	5	22
5	4	5	5	5	24
4	3	4	5	5	21
4	5	4	5	5	23
5	4	4	5	5	23
5	5	4	4	4	22
5	5	4	4	4	22
5	4	4	5	5	23
5	5	4	4	4	22
3	4	4	3	4	18
4	3	4	5	5	21
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21

KSK1	KSK2	KSK3	KSK4	KSK5	Jumlah
5	4	4	4	5	22
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
2	3	2	2	4	13
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21
3	3	3	3	4	16
3	5	5	5	5	23
5	5	4	4	4	22
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21
4	4	4	5	5	22
4	4	5	5	5	23
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	5	21
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	5	21
3	5	5	5	5	23
4	4	5	4	5	22
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
5	4	5	5	5	24
3	3	3	4	4	17
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	5	4	5	5	23
4	5	2	4	4	19
3	4	4	5	5	21



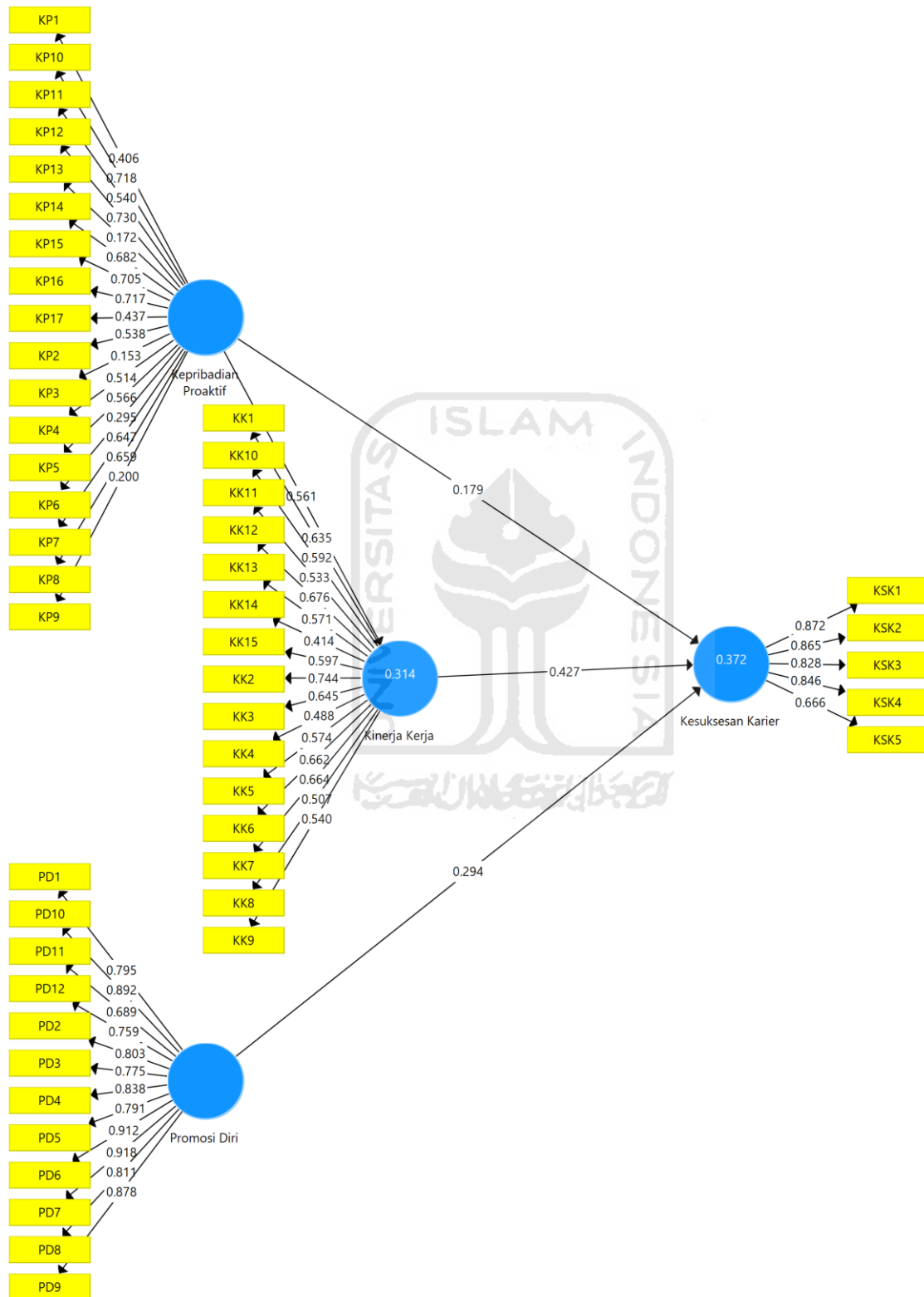
**LAMPIRAN 4**  
**HASIL UJI DESKRIPTIF**

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	62	57%
Wanita	47	43%
<b>Pendidikan</b>		
<b>Terakhir</b>		
SD	1	1%
SMP	2	2%
SMA	45	41%
Sarjana	51	47%
Pascasarjana	10	9%
<b>Lama Bekerja</b>		
f. < 6 Bulan		
g. 6 Bulan – 1 Tahun	2	2%
h. 1 Tahun – 1,5 Tahun	4	4%
i. 1,5 Tahun – 2 Tahun	17	16%
j. Lebih dari 2 Tahun	86	79%
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100</b>



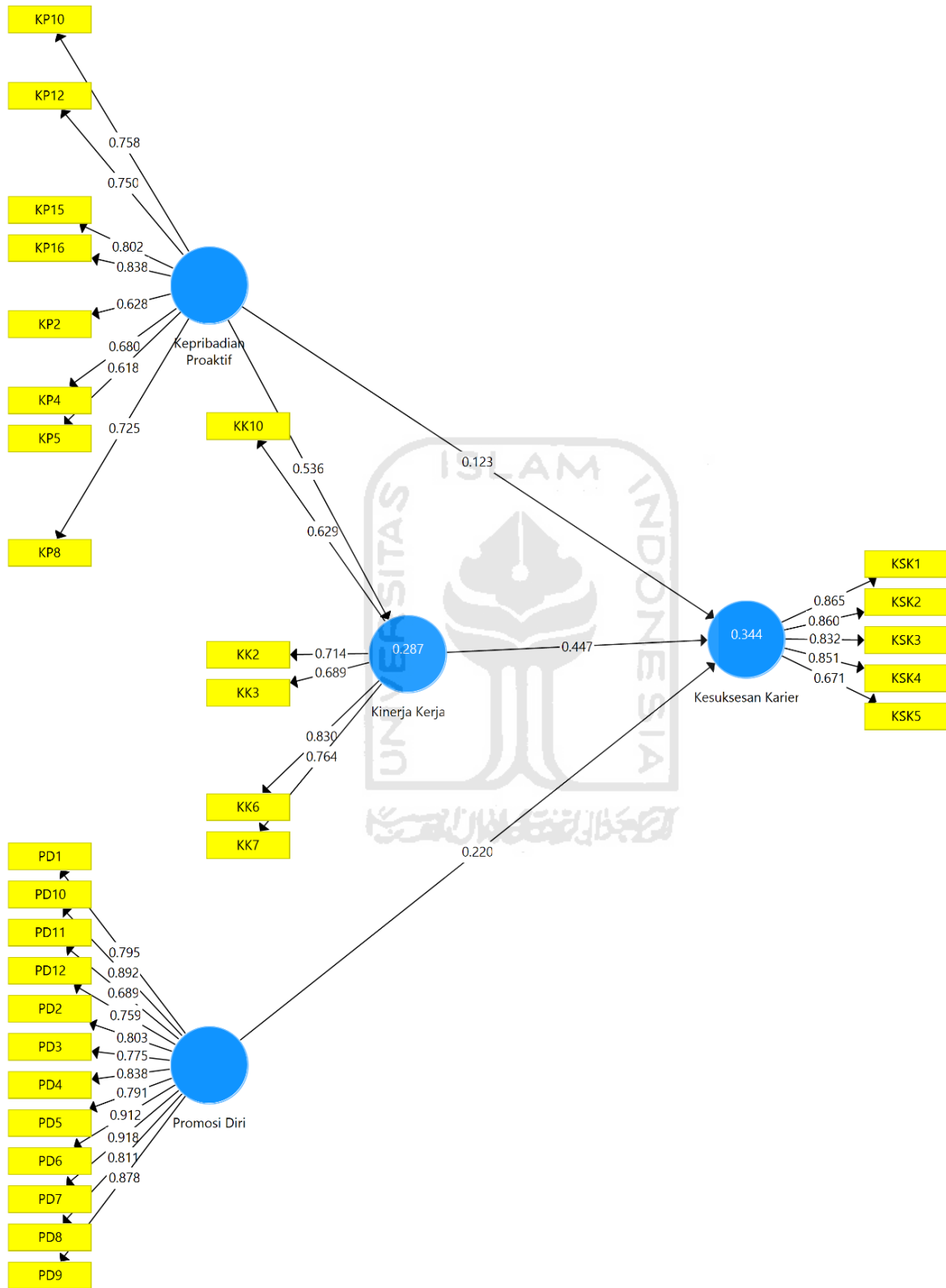
## LAMPIRAN 5 HASIL UJI OUTER MODEL

### 1. Hasil Uji Outer Model





2. Hasil Uji Outer Model setelah modifikasi



### 3. *Convergent Validity dan Composite Reliability*

DATA RESPONDEN HAFIDZ.txt skripsi.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

#### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Kepribadian Pr...	0.872	0.880	0.900	0.531
Kesuksesan Kar...	0.874	0.878	0.910	0.671
Kinerja Kerja	0.777	0.791	0.849	0.531
Promosi Diri	0.958	1.010	0.962	0.679

### 4. *Discriminant Validity*

DATA RESPONDEN HAFIDZ.txt skripsi.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

#### Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)				
			Kepribadian Pr...	Kesuksesan Ka...	Kinerja Kerja	Promosi Diri
Kepribadian Pr...	0.729					
Kesuksesan Kar...	0.439	0.819				
Kinerja Kerja	0.536	0.516	0.729			
Promosi Diri	0.351	0.270	0.015	0.824		

### Cross Loading

DATA RESPONDEN HAFIDZ.txt skripsi.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

#### Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion Cross Loadings Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kepribadian Pr...	Kesuksesan Ka...	Kinerja Kerja	Promosi Diri
KK10	0.423	0.328	0.629	-0.009
KK2	0.271	0.368	0.714	-0.038
KK3	0.292	0.346	0.689	-0.104
KK6	0.504	0.428	0.830	0.126
KK7	0.410	0.399	0.764	0.027
KP10	0.758	0.282	0.466	0.306
KP12	0.750	0.463	0.433	0.300
KP15	0.802	0.278	0.349	0.312
KP16	0.838	0.343	0.415	0.367
KP2	0.628	0.291	0.383	0.158
KP4	0.680	0.232	0.283	0.231
KP5	0.618	0.159	0.411	0.144
KP8	0.725	0.421	0.344	0.192
KSK1	0.395	0.865	0.406	0.227
KSK2	0.368	0.860	0.469	0.191
KSK3	0.354	0.832	0.460	0.238
KSK4	0.329	0.851	0.371	0.224
KSK5	0.345	0.671	0.391	0.225
PD1	0.327	0.145	-0.028	0.795
PD10	0.286	0.274	0.078	0.892
PD11	0.309	0.007	-0.012	0.689
PD12	0.329	0.122	0.015	0.759

PD10	0.286	0.274	0.078	0.892
PD11	0.309	0.007	-0.012	0.689
PD12	0.329	0.122	0.015	0.759
PD2	0.356	0.158	-0.027	0.803
PD3	0.299	0.148	-0.038	0.775
PD4	0.197	0.135	-0.018	0.838
PD5	0.141	0.137	-0.028	0.791
PD6	0.305	0.325	-0.011	0.912
PD7	0.359	0.352	0.037	0.918
PD8	0.313	0.119	0.001	0.811
PD9	0.298	0.251	0.062	0.878



## LAMPIRAN 6

### HASIL UJI INNER MODEL

#### 1. R-Square

DATA RESPONDEN HAFIDZ.txt	skripsi.splsm
---------------------------	---------------

#### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Kesuksesan Kar...	0.344	0.325
Kinerja Kerja	0.287	0.280

#### 2. Koefisien Jalur Hasil t Statistik

DATA RESPONDEN HAFIDZ.txt	skripsi.splsm	PLS Algorithm (Run No. 1)	Bootstrapping (Run N		
<b>Path Coefficients</b>					
Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected			
	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
Kepribadian Pr...	0.123	0.114	0.102	1.203	0.229
Kepribadian Pr...	0.536	0.545	0.076	7.040	0.000
Kinerja Kerja -> ...	0.447	0.447	0.095	4.718	0.000
Promosi Diri -> ...	0.220	0.254	0.078	2.841	0.005

## LAMPIRAN 7

## SURAT KETERANGAN PERMOHONAN IJIN PENELITIAN



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja  
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883087, 885376;  
F. (0274) 882589  
E. fe@uii.ac.id  
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 1057/DEK/10/Div.URT/IX/2020  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
STIKES Surya Global Yogyakarta

*Assalamu alaikum wr.wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Hafidz Anindita  
No. Mahasiswa : 16311002  
Tempat/Tanggal Lahir : Sleman / 05 Agustus 1997  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata I (S1)  
Alamat : Jl. Ringin 1, Rt 02 Rw 49, Ringinsari, Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta 55282

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, dan Promosi Diri terhadap Kesuksesan Karier pada Yayasan Stikes Surya Global Yogyakarta"**

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 01 September 2020  
Dekan,

Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIK: 933130101

**LAMPIRAN 8**  
**DOKUMENTASI PENELITIAN**



**Gambar: Asrama Ponpes Stikes Surya Global**

**LAMPIRAN 9**  
**BIODATA PENELITI**



Nama : Hafidz Anindita

Tempat, Tanggal Lahir : Sleman, 5 Agustus 1997

Jenis Kelamin : Laki-laki

NIM : 16311002

Alamat Asal : Jl. Ringin 1, Ringin Sari, Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta.

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Fakultas : Bisnis dan Ekonomi

Jurusan : Manajemen (Sumber Daya Manusia)

Riwayat Pendidikan : 1) SD Muhammadiyah Condong Catur Pusat  
2) MTs Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta  
3) MA Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta

Email : Anin966@gmail.com