

Pengaruh *Proactive Personality* terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto

Vivian Dwi Syafitri¹, Syahrial Yuska²

¹ Politeknik Ilmu Pemasyarakatan; viviansyftri@gmail.com

² Politeknik Ilmu Pemasyarakatan; syahyuska@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: <i>Proactive Personality</i> ; Kinerja Pegawai; Pemasyarakatan.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>proactive personality</i> terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik sampel non-probability sebanyak 87 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui google form. Terdapat 34 pernyataan yang dijadikan indikator dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu melalui uji analisis deskriptif, uji regresi linier sederhana, uji signifikansi dan uji determinasi yang diolah menggunakan software IBM SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu <i>proactive personality</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja dengan hasil uji signifikansi t hitung sebesar $9,986 > t$ tabel $1,998$. Hasil uji determinasi diperoleh dengan nilai R square sebesar $0,54$ yang menunjukkan bahwa variabel <i>proactive personality</i> memberikan pengaruh sebesar 54% terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara <i>proactive personality</i> dan kinerja di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Kepribadian yang ada pada karyawan dapat membantu perusahaan untuk menentukan apakah karyawan tersebut layak untuk diterima di perusahaan atau tidak dan apakah karyawan tersebut layak ditempatkan di suatu pekerjaan yang ada pada perusahaan atau tidak. Salah satu kepribadian yang diharapkan organisasi melekat pada pegawainya adalah kepribadian proaktif.

Kepribadian proaktif mencerminkan kecenderungan individu untuk sengaja dan secara langsung mempengaruhi perubahan di lingkungan. Individu yang proaktif cenderung oportunistis, berinisiatif, berani bertindak dan tekun hingga berhasil mencapai perubahan yang berarti (Robbins & Judge, 2009). Dengan demikian, pegawai yang memiliki kepribadian proaktif selalu menciptakan perubahan positif dalam instansinya tanpa memedulikan Batasan atau halangan, pegawai proaktif memiliki perilaku yang banyak diinginkan oleh instansi karena berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut dalam (Li et al., 2014) disebutkan juga mengenai dampak positif dari *Proactive Personality* kepada hasil kinerja, seperti kinerja tugas, kewarganegaraan serta organisasi.

Seseorang dengan *Proactive Personality* memperkuat diri dengan *coping behaviors*, dan termasuk keputusan situasional, menangani situasi serta mengubah cara bekerja (Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R., & Osmadi, 2021). Daripada pasif bereaksi terhadap tugas yang diberikan dalam kondisi tertentu,

orang proaktif mengembangkan tujuan mereka sendiri, mengantisipasi potensi masalah dan peluang, serta menunjukkan kemampuan pribadi untuk mengambil kontrol.

Menurut Aryaningtyas (2019), kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor internal pegawai, factor lingkungan internal organisasi, dan factor lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai kemudian mempengaruhi kinerja pegawai. Prasetyanta (2019) menyatakan bahwa beberapa individu dengan pribadi yang stabil memiliki pengaruh yang memastikan seorang individu lainnya memiliki sikap kerja yang berbeda. Perilaku *Proactive Personality* pegawai yang baik ini dibutuhkan bagi organisasi dikarenakan akan memberikan kondisi dan lingkungan kerja yang positif bagi organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Bryan Fuller & Laura Marler (2015)

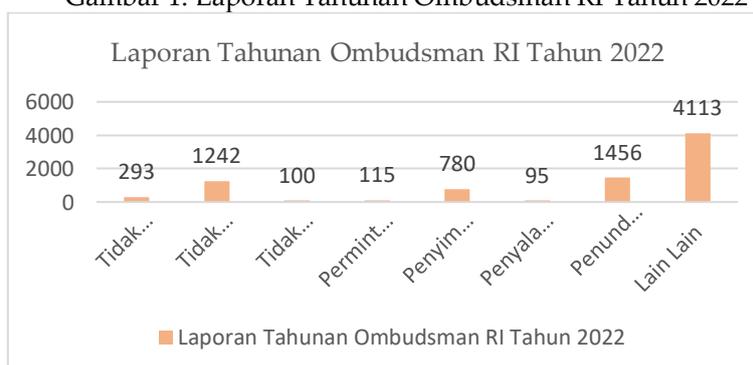
Fieldman (2013) dalam (Windiardsih and Etikariena, 2017) mengatakan bahwa individu yang proaktif ini mampu membuat perubahan pada lingkungannya melalui proses keterlibatan aktif yang ditunjukkan dengan adanya inisiatif, mampu mengidentifikasi kesempatan serta memanfaatkan setiap kesempatan yang ada dengan perasaan tidak terpaksa terhadap situasi yang tersedia. Bahkan terhadap situasi yang terpaksa pun mereka yang memiliki *proactive personality* akan terus berupaya melakukan perubahan pada lingkungan sekitarnya

Perubahan dalam organisasi merupakan sesuatu yang pasti demi tetap menjaga eksistensinya sebagai akibat dari tuntutan perubahan zaman yang harus dilakukan oleh setiap organisasi (Marlapa, 2020). Perubahan organisasi sebagai suatu teknik dan pendekatan yang terdiri dari suatu proses dan teknologi terhadap rancangan, arah, dan pelaksanaan yang terencana (Tampubolon, 2020). *Proactive Personality* sebagai sebuah sikap dalam melakukan antisipasi terhadap suatu masalah, mampu memanfaatkan peluang atau kesempatan, dan memenuhi segala kebutuhan yang diperlukan (Almaidah & Sriyanto, 2018).

Langkah awal pemerintah dalam melaksanakan perubahan peningkatan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), salah satunya adalah disyahkannya Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara), kinerja berbasis sistem merit dengan kontek pengembangan Human capital pasal 51 menyatakan “bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan system merit”. Tujuannya untuk menata manajemen kepegawaian agar dapat mencapai keberhasilan dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi terhadap peningkatan kinerja pada setiap pegawai di organisasi pemerintah. Usaha perubahan dalam organisasi membutuhkan berbagai partisipasi dari seluruh sumber daya idalam iorganisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penentu dan menempati posisi strategis dibandingkan dengan sumber daya lainnya yaitu finansial, fisik, kemampuan teknologi dan sistem (Siagian, 2015).

Kinerja petugas pemyarakatan dalam data laporan masyarakat ke Ombudsman RI 2022 dinyatakan bahwa masih ditemukan sejumlah kekurangan dalam memberikan pelayanan terhadap public. Penilaian masyarakat tentang kinerja pegawai pemyarakatan tergolong rendah atas dasar banyaknya penyimpangan yang terjadi (Silaen, 2021). Akibatnya pelayan yang diberikan oleh pegawai tidak berjalan dengan baik serta dapat mempengaruhi jalannya tujuan dari pemyarakatan

Gambar 1. Laporan Tahunan Ombudsman RI Tahun 2022

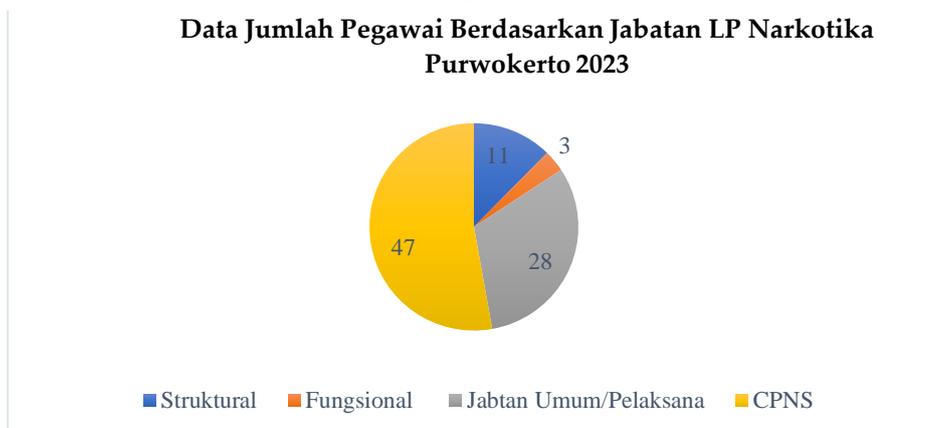


Berdasarkan grafik diatas bahwasannya kinerja petugas pemasyarakatan dalam data laporan masyarakat ke Ombudsmen RI dinyatakan bahwa masih ditemukan sejumlah kekurangan dalam memberikan pelayanan terhadap public, terdapat tiga laporan yang mendominasi seperti halnya Laporan tidak memberikan pelayanan sebesar 1242 kasus, penyimpangan prosedur, 780 kasus, dan paling banyak laporan mengenai penundaan pelayanan yang berlarut sebesar 1456 kasus. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa penilaian masyarakat tentang kinerja pegawai pemasyarakatan tergolong rendah atas dasar banyaknya penyimpangan yang terjadi. Akibatnya pelayan yang diberikan oleh pegawai tidak berjalan dengan baik serta dapat mempengaruhi jalannya tujuan dari pemasyarakatan.

Lembaga Pemasyarakatan sebagai organisasi publik yang berada dibawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) dituntut untuk memberikan pelayanan dan kinerja terbaik bagi masyarakat. Dalam mewujudkan hal tersebut harus didukung dengan adanya pegawai yang aktif berkontribusi dan berkualitas serta memiliki kinerja yang positif. Hal tersebut dapat ditandai dengan terdapat pegawai yang proaktif, terdapat sarana dan prasarana yang memadai, strategi dan tujuan organisasi yang jelas dari masing-masing fungsinya, dan terdapat dukungan serta kerjasama dari pemimpin maupun anggota organisasi.

Kepribadian proaktif secara positif memprediksi kinerja layanan, dengan keterikatan organisasi memediasi efek positif dari kepribadian proaktif terhadap kinerja layanan. Efek interaktif kepemimpinan transformasional dan kepribadian proaktif merusak kinerja tugas dan kinerja kontekstual (Yang et al., 2020)

Gambar 2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan



Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto memiliki 42 pegawai yang terdiri dari 11 orang pejabat struktural, 3 orang jabatan fungsional dan 28 orang sebagai pelaksana serta 47 orang CPNS. Berdasarkan data berupa diagram diatas menunjukkan bahwa jumlah PNS dan CPNS selisih sedikit dengan total jumlah CPNS lebih banyak daripada jumlah PNS yang ada. Dengan PNS berjumlah 39 orang sedangkan CPNS berjumlah 47 orang yang menandakan bahwa jumlah CPNS yang belum memiliki keterampilan dalam bidang pemasyarakatan lebih banyak. Melalui jumlah keseluruhan pegawai yang terdapat di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto, sampai pada saat ini belum menunjukkan adanya pembaharuan yang signifikan terhadap perubahan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari kurang adanya inisiatif dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang disebabkan adanya kekhawatiran pegawai apabila memiliki suatu ide atau keterampilan khusus lainnya akan memiliki aktivitas kerja yang lebih padat dibandingkan dengan pegawai lainnya. Lewin dalam (Thomas S. Bateman & J. Michael Crant, 1993) menyatakan bahwa seorang individu dalam menampilkan dan melakukan perilakunya dipengaruhi oleh orang lain melalui hasil interaksi dirinya dengan lingkungannya. Mendukung pernyataan tersebut (Robbins & Judge, 2009) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan faktor yang signifikan yang bisa

mempengaruhi individu ketika menunjukkan perilakunya. Perilaku yang ditampilkan tersebut muncul karena melihat kondisi lingkungan kerja terhadap beberapa individu. Mayoritas pegawai melaksanakan kinerja berada dalam zona nyaman yang hanya melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Kondisi ini menjadi suatu permasalahan yang membutuhkan solusi pemecahan segera.

Kurangnya *Proactive Personality* merupakan penyebab dari pegawai yang merasakan pekerjaan adalah suatu rutinitas yang membosankan dan akibatnya pegawai tidak memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan dan tidak merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan dapat memberikan sesuatu yang bernilai bagi dirinya. Hal ini diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan Teknik survey dan pendekatan Kausalitas/Sebab Akibat dengan melakukan distribusi kuesioner kepada responden yang dipilih sebagai sampel dalam populasi dan sudah ditentukan menjadi sumber data primer. Buku, artikel dan jurnal serta web terkait penelitian sebagai data sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto.yang berjumlah 87 orang. Sampelnya yaitu non-probability atau total sampling, keseluruhan populasi yang berjumlah 87 orang responden yaitu seluruh pegawai Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto Pengolahan data pada penelitian ini melalui software IBM SPSS 20 dengan teknik analisis yang digunakan yaitu melalui analisis regresi linear sederhana.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Data Variabel *Proactive Personality*

Peneliti menjabarkan data hasil kuesioner penelitian pada variabel *Proactive Personality* melalui bentuk tabel dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan data hasil kuesioner. Ukuran pemusatan data merupakan ukuran yang dapat mewakili data secara keseluruhan. Ukuran pemusatan data variabel *Proactive Personality* dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 3. Ukuran Pemusatan Data Variabel *Proactive Personality*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PROACTIVE_PERSONALITY	87	51	68	61.38	5.751
Valid N (listwise)	87				

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai minimum untuk variabel *Proactive Personality* yang diperoleh dari jawaban 87 responden adalah 51 dengan nilai maksimum 68. Rata-rata jawaban sebesar 61,38 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,751 yang menunjukkan bahwa nilai sampel beragam. Dengan nilai standar deviasi selanjutnya ditentukan penormaan untuk mengetahui Batasan skor jawaban sebagai dasar pengklasifikasian pada setiap *Proactive Personality* melalui pengklasifikasian sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori Jawaban *Proactive Personality*

Kategori	Rumus	Hasil	Jumlah
Rendah	$X, (Mean-1SD)$	$X < 56$	20
Sedang	$(Mean-1SD) < X < (Mean+1SD)$	$56 < X < 67$	50

Tinggi	$X > (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X > 67$	17
--------	----------------------------------	----------	----

Tabel 5. Presentase jawaban responden *Proactive Personality*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	23.0	23.0
	Sedang	50	57.5	80.5
	Tinggi	17	19.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase jawaban responden dengan *Proactive Personality* rendah sebesar 23% yaitu sebanyak 20 orang, persentase dengan *Proactive Personality* sedang sebesar 57,5% yaitu sebanyak 50 orang dan persentase dengan *Proactive Personality* tinggi sebesar 19,5% yaitu sebanyak 17 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki *Proactive Personality* dengan intensitas sedang.

3.2. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai

Peneliti menjabarkan data hasil kuesioner penelitian pada variabel Kinerja Pegawai melalui bentuk tabel dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan data hasil kuesioner. Ukuran pemusatan data merupakan ukuran yang dapat mewakili data secara keseluruhan. Ukuran pemusatan data variabel Kinerja dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 6. Ukuran Pemusatan Data Variabel Kinerja Pegawai

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA_PEGAWAI	87	52	68	61.01	5.489
Valid N (listwise)	87				

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai minimum untuk variabel kinerja pegawai yang diperoleh dari jawaban 87 responden adalah 52 dengan nilai maksimum 68. Rata-rata jawaban sebesar 61,01 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,489 yang menunjukkan bahwa nilai sampel beragam. Dengan nilai standar deviasi selanjutnya ditentukan penormaan untuk mengetahui Batasan skor jawaban sebagai dasar pengklasifikasian pada setiap kinerja pegawai melalui pengklasifikasian sebagai berikut:

Tabel 7. Kategori Jawaban Kinerja Pegawai

Kategori	Rumus	Hasil	Jumlah
Rendah	$X, (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 56$	21
Sedang	$(\text{Mean} - 1\text{SD}) < X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$56 < X < 67$	47
Tinggi	$X > (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X > 67$	19

Tabel 8. Presentase jawaban responden Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	21	24.1	24.1	24.1
	Sedang	47	54.0	54.0	78.2
	Tinggi	19	21.8	21.8	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase jawaban responden dengan kinerja pegawai rendah sebesar 24,1% yaitu sebanyak 21 orang, persentase dengan kinerja pegawai sedang sebesar 54% yaitu sebanyak 47 orang dan persentase dengan kinerja pegawai tinggi sebesar 21,8% yaitu sebanyak 19 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki kinerja pegawai dengan intensitas sedang.

3.3. Analisis Bivariat

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu sampel yang berasal dari suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal dibutuhkan sebagai syarat dalam melakukan uji regresi. Penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test dengan bantuan software SPSS 20 dalam menentukan distribusi data. Pengujian tersebut menggunakan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 5% atau 0,05. Pengambilan kesimpulan pada uji normalitas yaitu apabila signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal, akan tetapi apabila nilai signifikansi atau Asymp.Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan One Sample Kolmogorov Smirnov pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.72345149
	Absolute	.102
Most Extreme Differences	Positive	.060
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.955
Asymp. Sig. (2-tailed)		.321

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti sebagaimana pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,321. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi 0,321>0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independent dalam hal ini adalah *Proactive Personality* terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja pegawai. Hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk menentukan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terhadap hipotesis yang telah ditentukan. Penentuan terhadap diterima atau ditolaknya hipotesis dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh. Batasan nilai signifikansi ini mengacu pada tingkat kepercayaan yang digunakan. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 95% yang artinya H_0 akan ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (5%). Hasil uji signifikansi dari data responden dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 8. Uji ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1398.677	1	1398.677	99.712	.000 ^b
	Residual	1192.312	85	14.027		
	Total	2590.989	86			

Berdasarkan tabel 4.27 yang menggambarkan table ANOVA, dapat diketahui informasi mengenai tingkat signifikansi antara variabel *Proactive Personality* (variabel X) terhadap variable kinerja pegawai (variabel Y). Data tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai $F = 99.712$ dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0,000. Berdasarkan syarat uji regresi linear sederhana didapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji regresi penelitian ini memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel *Proactive Personality* terhadap variabel kinerja kerja pegawai. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa pengaruh yang ditimbulkan dari variabel *Proactive Personality* terhadap variabel kinerja kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Dari hasil tersebut juga dapat ditarik kesimpulan bahwa sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara *Proactive Personality* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto.

Uji signifikansi atau uji t juga dapat dilihat melalui nilai t hitung yang diperoleh. Syarat pada uji signifikansi yaitu apabila nilai t hitung $> t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel independent atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Nilai t_{tabel} dapat diketahui dengan terlebih dahulu menghitung nilai df untuk melihat padatabel distribusi nilai t.

$$\begin{aligned}
 Df &= n-k \\
 &= 87- 2 \\
 &= 85
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai df tersebut, dapat diketahui nilai t table pada uji t dengan signifikansi 5% penelitian ini adalah sebesar 1,998. Sementara itu untuk mengetahui nilai t hitung dapat dilakukan melalui 2 cara, yaitu: melalui perhitungan dan melalui tabel uji signifikansi. Pada penelitian ini dilakukan uji signifikansi melalui IBM SPSS 20, dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.971	4.329	4.151	.000
	PROACTIVE_PERSONALITY	.701	.070	.735	.000

Hasil uji signifikansi di atas dapat menjawab pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan perbandingan nilai antara t hitung dan t_{tabel} . Berdasarkan tabel 4.28 dan hasil dari perhitungan di atas,

terlihat bahwa t hitung adalah sebesar 9,986 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan sesuai dengan syarat uji signifikansi jika t hitung $>$ t_{tabel} ($9,986 > 1,998$) maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *Proactive Personality* terhadap variabel kinerja pegawai. Penarikan kesimpulan uji hipotesis menggunakan hasil uji t , H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila nilai t hitung $<$ t_{tabel} yang menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara variable bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai t hitung $>$ t table maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan dan pengujian di atas diperoleh bahwa nilai t hitung $>$ t_{tabel} ($9,986 > 1,998$) sehingga dalam hal ini H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengartikan bahwa terdapat pengaruh positif *Proactive Personality* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto.

b. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian. Peneliti melakukan uji determinasi untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh *Proactive Personality* sebagai variabel bebas terhadap kinerja kerja sebagai variabel terikat. Hasil uji determinasi yang dilakukan menggunakan software IBM SPSS 20 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.534	3.745

Berdasarkan tabel uji determinasi di atas, diperoleh nilai R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,735. Hal tersebut mengartikan bahwa terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif kuat antara variabel *Proactive Personality* dan kinerja pegawai. Sementara itu nilai R square sebesar 0,54 yang menunjukkan bahwa seberapa besar tingkat pengaruh variable *Proactive Personality* secara menyeluruh dapat mempengaruhi naik turunnya variabel kinerja pegawai. Berdasarkan nilai R square tersebut dapat dijelaskan bahwa *Proactive Personality* pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 54%. Sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal tersebut menandakan bahwa masih terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas Narkotika IIB Purwokerto selain variabel *Proactive Personality*.

3.5. Persamaan Regresi

Tabel 11. Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.971	4.329		4.151	.000
	PROACTIVE_PERSONALIT Y	.701	.070	.735	9.986	.000

Berdasarkan tabel di atas yang menggambarkan table Coefficients di atas, dapat dilihat pada koefisien arah regresi dari kolom Unstandardized Coefficients dan sub kolom B. Kolom tersebut memberikan informasi pada nilai constant sebesar 17.971 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,701 sehingga dari nilai tersebut diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{y} = a + bx.$$

$$\hat{y} = 17,971 + 0,701x$$

Dengan keterangan:

\hat{y} = Variabel kinerja kerja

x = Variabel *Proactive Personality*

a = Besar konstanta harga Y apabila X sama dengan nol

b = Besar nilai menunjukkan peningkatan jika positif atau nilai penurunan jika negatif pada variabel y

Nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi yang menunjukkan perubahan rata-rata variabel kinerja pegawai sebagai variabel Y untuk setiap perubahan variabel *Proactive Personality* sebagai variabel X sebesar 1 (satu) satuan. Jika nilai koefisien b bernilai positif, maka akan terjadi perubahan yang berbanding lurus, yang berarti setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel X maka juga akan terjadi peningkatan nilai pada variabel Y, begitu pula jika terjadi pengurangan nilai pada variabel X maka variabel Y juga akan mengalami pengurangan nilai. Sedangkan apabila nilai koefisien b bernilai negatif maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding terbalik, yang berarti setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel X maka akan terjadi pengurangan nilai pada variabel Y, begitu pula jika terjadi pengurangan nilai pada variabel X maka variabel Y akan mengalami peningkatan nilai. Sehingga, berdasarkan persamaan regresi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai konstanta variabel *Proactive Personality* sebesar 17,971 dan menunjukkan bahwa nilai variabel *Proactive Personality* adalah konstan, serta nilai variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai 0,701 yang mana nilai koefisien b pada persamaan regresi di atas bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel *Proactive Personality* dan variabel kinerja. Kenaikan nilai pada variabel *Proactive Personality* mempengaruhi kenaikan nilai juga pada variabel kinerja pegawai begitu juga sebaliknya. Berdasarkan rumus regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien regresi variabel *Proactive Personality* (X) sebesar 17,971 menyatakan kenaikan sebesar 1% nilai variabel kinerja pegawai maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,701. Sifat regresi yang berbanding lurus menyebabkan semakin besar pengaruh *Proactive Personality* yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian ini menggunakan berbagai uji statistik untuk mengetahui dan mengukur tingkat pengaruh antara variabel *Proactive Personality* terhadap variabel kinerja kerja pegawai di Lembaga Masyarakat Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, uji signifikansi untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Serta uji regresi linier sederhana dan uji determinasi untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan oleh peneliti melalui *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,321 yang menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal, yang mana nilai 0,321 > 0,05 sehingga telah memenuhi syarat distribusi data yang normal. Pada uji regresi linier sederhana diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel *Proactive Personality* terhadap variabel kinerja kerja pegawai, yang mana nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga berdasarkan nilai signifikansi tersebut dapat diketahui bahwa telah memenuhi syarat untuk mengukur tingkat pengaruh variabel *Proactive Personality* sebagai variabel bebas terhadap variabel kinerja kerja sebagai variabel terikat di Lembaga Masyarakat Narkotika Kelas IIB Purwokerto.

Selanjutnya, pada hasil uji regresi linier sederhana juga diperoleh nilai constant sebesar 17,971 serta koefisien arah regresi sebesar 0,701 yang memiliki nilai positif. Sehingga dapat diartikan bahwa nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan adanya perubahan yang sifatnya berbanding lurus, yaitu setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel *Proactive Personality* maka akan terjadi

pertambahan nilai pada variable kinerja kerja. Sehingga berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan nilai sebesar 1 (satu) satuan pada variabel kinerja kerja, maka akan diperoleh nilai kinerja kerja yang akan meningkat sebesar 0,701 yang mana semakin besar pengaruh *Proactive Personality* akan mempengaruhi kinerja kerja pegawai yang semakin meningkat.

Pada hasil analisis data juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Proactive Personality* terhadap kinerja kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Hasil tersebut dapat diketahui dari nilai uji signifikansi yang diperoleh dengan nilai t hitung sebesar 9,986, sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 1,998 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung (9,986) > t_{tabel} (1,998) yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel *Proactive Personality* terhadap variabel kinerja kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto

Pada uji determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,54. Nilai tersebut menunjukkan besarnya persentase pengaruh yang diberikan variabel *Proactive Personality* terhadap variabel kinerja kerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel *Proactive Personality* sebagai variabel bebas memberikan pengaruh sebesar 54% terhadap variable kinerja kerja sebagai variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan alat bantu yang digunakan yaitu software SPSS 20, diketahui bahwa *Proactive Personality* memberikan pengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Persepsi responden mengenai *Proactive Personality* menunjukkan berada pada intensitas sedang yaitu sebesar 57,5% yang dapat diartikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menerapkan sikap *Proactive Personality* yang dimilikinya terhadap lingkungan kerja dan organisasi. Berdasarkan penyesuaian terhadap karakteristik responden, sikap *Proactive Personality* tersebut dimiliki oleh pegawai dengan usia 26-33 tahun dengan masa kerja lebih dari lebih dari atau sama dengan 10 tahun. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan usia dan masa kerja tersebut pegawai sudah mampu menyesuaikan dan menguasai terhadap lingkungan kerja sehingga pegawai tersebut memiliki keberanian dalam mengambil sebuah tindakan, memiliki kemauan untuk terlibat aktif dalam kegiatan organisasi karena adanya motivasi dalam dirinya untuk membuat organisasi berada pada kondisi yang diinginkan yaitu adanya perubahan untuk menjadi yang lebih baik.

Sikap kerja yang positif yang terbentuk melalui *Proactive Personality* seperti inovatif, memiliki motivasi, berorientasi pada target, mampu beradaptasi serta memiliki komitmen dalam bekerja dapat memungkinkan pegawai mendapatkan kinerja dalam hasil kerja yang diperoleh. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan tingkat kinerja kerja yang dimiliki berada pada intensitas sedang yaitu sebesar 54%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Proactive Personality* yang dimiliki oleh pegawai ini mampu mempengaruhi tingkat kinerja kerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Proactive Personality* mampu mempengaruhi kinerja kerja pegawai sebesar 54%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chunjiang Yang, Yashuo Chen, Xinyuan Zhao, Nan Hua (2021) yang berjudul "*Transformational Leadership, Proactive Personality, and Service Performance*" menyatakan bahwa pegawai yang memiliki *Proactive Personality* memiliki kinerja kerja yang lebih besar. Terdapat hubungan yang positif antara *Proactive Personality* dan perubahan kinerja kerja. Pegawai yang memiliki *Proactive Personality* lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja kerja mereka dari waktu ke waktu. Selain itu, Buil et al (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*Transformational Leadership and Employee Performance : The Role of Identification, Engagement, and Proactive Personality*" yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan variabel *Proactive Personality* terhadap variabel kinerja kerja.

Proactive Personality berfungsi sebagai mediator dengan kinerja kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Shin Hui Chong (2021) juga menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variable *Proactive Personality* yang mampu mempengaruhi terhadap variable kinerja kerja yang dilakukan dalam penelitiannya yang berjudul "*Empathy with Intended Targets Moderates the Proactive Personality-Job Performance Relationship via Work Engagement*". Semakin besar tingkat *Proactive*

Personality yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula tingkat kinerja kerja yang dirasakan oleh pegawai. Tingkat *Proactive Personality* yang dimiliki pegawai akan membuat pegawai untuk lebih terlibat aktif terhadap setiap aktivitas kerja dalam organisasi, pegawai akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan yang diharapkan, mampu menyesuaikan terhadap perubahan yang ada melalui sikap inisiatif dan inovatif yang dimiliki pegawai yang mana dengan karakteristik tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja kerja yang dimiliki oleh pegawai. tingkat kinerja kerja yang dimiliki oleh pegawai yang baik akan berdampak pada tingkat kualitas pelayanan yang dihasilkan juga baik.

Pada penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan selama pelaksanaan penelitian. Keterbatasan tersebut berada pada saat implementasi penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui google form. Keterbatasan penelitian yang dimaksud terkait dengan pemantauan secara langsung terhadap kejujuran responden dalam pengisian google form penelitian. Terdapat beberapa responden dalam mengisi google form yang tidak terpantau secara langsung oleh peneliti, Namun dalam google form tersebut sudah dicantumkan mengenai petunjuk pengisian kuesioner yang disertai dengan himbuan untuk mengisi secara jujur sesuai dengan kondisi faktualnya. Bahwa pengisian kuesioner yang dilakukan hanya untuk kepentingan penelitian, informasi mengenai identitas dan jawaban responden akan dirahasiakan dan tidak akan disebarluaskan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *Proactive Personality* terhadap kinerja kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap *proactive personality*, mengetahui persepsi pegawai terhadap kinerja kerja, serta mengetahui pengaruh *proactive personality* terhadap kinerja kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Berdasarkan perhitungan dan analisis data yang telah dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto memiliki persepsi yang cukup baik terhadap *proactive personality*. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden terhadap 17 butir pernyataan mengenai variabel *Proactive Personality*. Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto memiliki persepsi yang baik terhadap kinerja pegawai yang dilakukan. Hal tersebut dapat diketahui dari tanggapan responden terhadap butir pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif *Proactive Personality* terhadap kinerja kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Proactive Personality* memiliki dampak yang baik terhadap kinerja kerja yang dirasakan oleh pegawai. Tingkat pengaruh *Proactive Personality* terhadap kinerja kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto adalah sebesar 54%, sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto juga dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel *proactive personality*, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut terkait variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai selain variabel *proactive personality*.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaidah, H. (2018). *Pembentukan karakter mahasiswa melalui program pembentukan Kepribadian dan Kepemimpinan: Studi Kasus di Universitas Muhammadiyah Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Aryaningtyas, A. T. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 211. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.101>

- Bateman, T. S. and Crant, J. M. (1993) 'The proactive component of organizational behavior', *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), pp. 103–118.
- Fuller, B., Marler, L. E., Hester, K., & Otondo, R. F. (2015). Leader reactions to follower proactive behavior: Giving credit when credit is due. *Human Relations*, 68(6), 879-898.
- Li, W. D., Fay, D., Frese, M., Harms, P. D., & Gao, X. Y. (2014). Reciprocal relationship between *Proactive Personality* and work characteristics: A latent change score approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 948–965.
- Marlapa, E. (2020) 'Manajemen Perubahan: Definisi dan Konsep Manajemen Perubahan'.
- Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R., & Osmadi, A. (2021). The impact of a *Proactive Personality* on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 989–1003.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications. *Development*, 484.
- Siagian, S. P. (2015) Manajemen Sumberdaya Manusia (Ed. I, Cet. 23). Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Tampubolon, M. P. (2020) Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi.
- Windiarso, R. and Etikariena, A. (2017) 'The relationship between proactive personality and innovative work behavior in BUMN x', *Jurnal Psikogenesis*, 5(2), pp. 123–134.
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X., & Hua, N. (2020). Transformational leadership, proactive personality and service performance: The mediating role of organizational embeddedness. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 267-287.