

**ANALISIS PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI *LEARNING GOAL ORIENTATION*  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**  
**Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta**  
**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna**  
**Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**  
**Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah**



**Oleh:**

**HAZA NUR KHOLIFAH**  
**NIM. 19.52.11.052**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**  
**2023**

**ANALISIS PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI *LEARNING GOAL ORIENTATION*  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh :

**HAZA NUR KHOLIFAH**  
**NIM. 19.52.11.052**

Sukoharjo, 6 April 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.S.I  
NIP. 19762110 9199903 2 002

## SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : HAZA NUR KHOLIFAH  
NIM : 19.52.11.052  
PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "ANALISIS PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *LEARNING GOAL ORIENTATION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Studi pada Yayasan Roudlotush Sholihin"

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta 6 April 2023



Haza Nur Kholifah

## SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : HAZA NUR KHOLIFAH

NIM : 195211052

PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *LEARNING GOAL ORIENTATION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Studi pada “Yayasan Roudlotush Sholihin”

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar melakukan penelitian dan pengambilan data pada karyawan yayasan Roudlotush Sholihin . Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 6 April 2023.



Haza Nur Kholifah

Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Haza Nur Kholifah

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Haza Nur Kholifah NIM : 195211052 yang berjudul:

“ANALISIS PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *LEARNING GOAL ORIENTATION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Studi pada Yayasan Roudlotush Sholihin”

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 6 April 2023  
Dosen Pembimbing Skripsi



**Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.**  
NIP. 1976211091999032002

**PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI *LEARNING GOAL  
ORIENTATION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Oleh:

**HAZA NUR KHOLIFAH**  
**NIM. 19.52.11.052**

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah  
pada hari Rabu tanggal 03 Mei 2023 M / 12 Syawal 1444 H dan dinyatakan  
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)  
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.  
NIP. 19590812 198603 1 002

Penguji II  
Asep Maulana Rohimat, S.H.I., M.S.I., CCC.  
NIP. 19870307 201903 1 008

Penguji III  
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.  
NIP. 19651225 200003 1 001



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.  
NIP. 19720304 200112 1 004

## **MOTTO**

“Hiduplah seolah engkau mati besok, belajarlh seolah engkau hidup selamanya.”

**-Mahatma Gandhi-**

“Dan barang siapa menaruh seluruh kepercayaannya kepada Allah (Tuhan), maka dia akan mencukupi mereka.”

**-QS. At-Talaq:3-**

“Sabarmu akan terbayar, lelahmu akan hilang, sakitmu akan sembuh.”

**-KH. Ahmad Bahauddin Nur Salim (Gus Baha)-**

“Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu.”

**-Ali bin Abi Thalib-**

“Karena sesungguhnya, dengan kesulitan akan ada kemudahan.”

**-QS. Al Insyirah: 5-**

“Susah, tapi bismillah”

**-Fiersa Besari-**

*“Never regret a day in your life, good days bring you happiness and bad days give you experience”*

**-Unknown-**

## PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. *Alhamdulillah* sebagai ungkapan rasa syukur dan terimakasih dengan segala kerendahan hati, kaya sederhana ini penulis persembahkan kepada

1. Orang tua penulis, atas doa disetiap ucapan dan sujudnya serta dukungan yang mengiringi setiap langkah penulis. Untuk itu, sebagai bentuk bakti dan tanggung jawab atas harapan orang tua kepada penulis, maka penulis persembahkan tulisan ini untuk kedua orang tua.
2. Natasha Maghda Ayu Damayanti kakak tercinta yang selalu memberikan support dan motivasi penulis.
3. Ibu Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan karya ini.
4. Pihak yayasan Roudlotush Sholihin (MTs Ceper, SMK Batur Jaya 1, SMK Batur Jaya 2) yang telah memberikan tempat dan kesempatan penulis untuk dapat melakukan penelitian.
5. Anisa Nur Indahsari dan Fajar Ahmad Kurniawan sebagai kind human yang telah memberikan dorongan, semangat, kasih sayang serta sabar atas kesulitan penulis.
6. Squad Kelompok (Anisa Nur, Fiki Ade, Woro Nur, Indah Nur) teman seperjuangan semester akhir yang turut memberikan support dalam menghadapi lika liku skripsi penulis.
7. Squad Wong Tani (Anisa Nur, Fiki Ade, Muhammad Rahmadhani, Intan Kurnia, Awallin Putri, Fausan Dipta) teman seperjuangan sejak melangkah ke bangku kuliah yang telah memberikan support untuk menyelesaikan skripsi penulis.
8. Teman-teman seperjuangan MBS B yang tiada henti memotivasi dan memberikan support kepada penulis.
9. Squad KMNU yang selalu memberikan semangat tiada henti bagi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.



10. Teman-teman KKN posko 229 yang telah memberikan support dan semangat.
11. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Terima kasih telah membantu, memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk waktu, saran, kritik, ide, dan semangat yang senantiasa mengiringi langkah saya dalam berproses dan ketika saya mengalami kesulitan. Semoga senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan balasan hal baik dari-Nya.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

*Alhamdulillah*, segala puji syukur penulis panjatan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Learning Goal Orientation* Sebagai Variabel Mediasi”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. H. Mudofir Abdullah, S.Ag., M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta dan segenap pimpinan rektorat.
2. Dr. Rahmawan Arifin, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
3. H. Khairul Imam, S.H.I., M.SI., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
4. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Dewan Penguji, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk menguji skripsi ini guna membawa kualitas penulisan kearah yang lebih baik.
6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta khususnya Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang rela membimbing serta menularkan ilmu-ilmunya kepada mahasiswa serta telah membantu dalam bidang akademik dan administrasi mahasiswa.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namun memiliki arti dalam penyelesaian karya ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari penulisan maupun penyajian. Untuk itu penulis mengharap kritik dan saran yang membangun untuk tercapainya kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan menjadi awal kesuksesan penulis dimasa depan. Aamiin

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Surakarta, 5 April 2023

Penulis  
Haza Nur Kholifah

## **ABSTRACT**

*The study aims to find out and analyze the effects of a proactive personality on an employee's performance through learning goal tests on the Roudlotush Sholihin foundation employees. The sample used is a non-sampling with an overwhelming sampling technique of as many as 125 respondents are co-worker with the Roudlotush Sholihin foundation. The study uses quantitative research methods by using the questionnaire as a data collection that was analyzed with the help of version 4.0 version of smartpls software.*

*Research has shown that (1) a proactive personality has a positive and significant impact on learning goal gains. (2) learning goals have had a positive and significant impact on employee performance. (3) a proactive personality has a positive and significant impact on an employee's performance. (4) for indirect relationships, proactive personality variables affect employee performance through learning goal literacy.*

*This research is expected to bring Roudlotush Sholihin foundation can have sensitivity to an employee's active character or personality to improve the quality of employee performance. Furthermore, the foundation should pay more attention to the variables that have a direct impact on employee performance. And seek and make a focus point for the foundation in the management of human resources which can either drive us or factor us into greater performance.*

*Keywords: Proactive Personality, Learning Goal Orientation, Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan melalui *Learning Goal Orientation* pada karyawan yayasan Roudlotush Sholihin. Sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* sebanyak 125 responden yang merupakan karyawan pengajar yayasan Roudlotush Sholihin. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan bantuan Software SmartPls Versi 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning goal orientation*. (2) *Learning goal orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Untuk hubungan tidak langsung, variabel kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation*.

Penelitian ini diharapkan membawa yayasan Roudlotush Sholihin yang memiliki kepekaan akan sifat atau pribadi aktif dari seorang karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Terlebih pihak yayasan harus lebih memperhatikan variabel-variabel yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dan mengupayakan dan menjadikan titik fokus pihak yayasan dalam pengelolaan SDM yang dapat menjadi pendorong atau faktor karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci: Kepribadian Proaktif, *Learning Goal Orientation*, Kinerja Karyawan

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN</b> .....	iv
<b>NOTA DINAS</b> .....	v
<b>PENGESAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>1.2 Identifikasi Masalah</b> .....	9
<b>1.3 Batasan Masalah</b> .....	10
<b>1.4 Rumusan Masalah</b> .....	10
<b>1.5 Tujuan</b> .....	10
<b>1.6 Manfaat Penelitian</b> .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
<b>2.1 Kepribadian Proaktif</b> .....	14
<b>2.2 Kinerja Karyawan</b> .....	17
<b>2.3 Learning Goal Orientation</b> .....	22
<b>2.4 Tinjauan Pustaka</b> .....	25
<b>2.5 Kerangka Pemikiran</b> .....	32
<b>2.6 Hipotesis Penelitian</b> .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
<b>3.1 Waktu dan Tempat Penelitian</b> .....	38

<b>3.2 Jenis Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....</b>	<b>39</b>
<b>3.4 Sumber Data .....</b>	<b>41</b>
<b>3.5 Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>42</b>
<b>3.6 Variabel Penelitian .....</b>	<b>43</b>
<b>3.7 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>44</b>
<b>3.8 Teknik Analisis Data .....</b>	<b>45</b>
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>4.1 Gambaran Umum Penelitian .....</b>	<b>50</b>
<b>4.2 Karakteristik Responden .....</b>	<b>52</b>
<b>4.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....</b>	<b>56</b>
<b>4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>68</b>
<b>BAB V PENUTUP</b>	
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>77</b>
<b>5.2 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>77</b>
<b>5.3 Saran .....</b>	<b>79</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap.....	7
Tabel 1.2 Sistematika Penulisan Skripsi .....	12
Tabel 2.1 Tinjauan Pustaka .....	26
Tabel 3.1 Bobot Penilaian .....	43
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.5 Loading Factor .....	58
Tabel 4.6 Cross Loading .....	59
Tabel 4.7 Average Variance Extraxted (AVE).....	60
Tabel 4.8 Composite Reliability & Cronbach's Alpha .....	61
Tabel 4.9 Pengujian R-Square.....	64
Tabel 4.10 Hubungan Pengaruh Langsung .....	65
Tabel 4.11 Hubungan Pengaruh Tidak Langsung.....	67



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	32
Gambar 4.2 Logo Yayasan Roudlotush Sholihin.....	50
Gambar 4.2 Hasil Output Calculate Algorithm.....	57
Gambar 4.3 Hasil Output Boostrapping dengan Nilai P .....	62
Gambar 4.4 Hasil Output Boostrapping dengan Nilai T .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian .....	85
Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian.....	86
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden .....	91
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian .....	96
Lampiran 5. Hasil Olah Data SmartPls Versi 4.....	106
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian Fakultas .....	110
Lampiran 7. Surat Acc Yayasan Roudlotush Sholihin.....	111
Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup .....	112
Lampiran 9. Bukti Cek Plagiasi .....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) secara umum diartikan sebagai sumber daya yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Dimana perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu perusahaan. Terdapat modal, mesin, dan metode yang dapat memberikan hasil maksimal apabila terdorong oleh kinerja yang optimum. Sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan atau organisasi sebagai operator penggerak, pemikir, serta perencana guna mencapai tujuan organisasi tersebut (Afandi, 2018).

Untuk membantu menghadapi tantangan maupun persaingan yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu dalam mengelola SDM yang dimiliki secara efektif dan efisien agar organisasi tersebut dapat bertahan bahkan berkembang hingga mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, perubahan perkembangan zaman yang terjadi menuntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tidak tertinggal dengan realita, *trend* dan pola pikir baru. Dengan kata lain sumber daya manusia memiliki potensi besar dalam menjalankan operasional sesuatu organisasi ataupun yayasan. Potensi sumber daya manusia di suatu organisasi/ yayasan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin sehingga mampu memberikan hasil atau output yang optimal (Afandi, 2018).

Potensi ini mengacu pada target harus dapat mengaplikasikan keseluruhan fungsi organisasi dengan baik. Sama halnya dengan organisasi atau yayasan yang serupa khususnya dibidang pendidikan harus mampu menjadikan anak didik memunculkan bakat dan keterampilan yang didapat dari kinerja seorang pengajar atau guru di suatu organisasi atau yayasan. Sehingga dapat memunculkan perspektif baik target organisasi tersebut. Dengan begitu, organisasi akan lebih mudah dalam mencapai target yang ditetapkan. Untuk mencapai target tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau yayasan. Pada konteks ini, karyawan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja dengan memunculkan kepribadian proaktif untuk memulai, mempelajari hal baru, maupun kemampuan mencari peluang yang dapat memicu LGO (*learning goal orientation*) yang kuat. Dengan kata lain, suatu kinerja dapat ditingkatkan ketika orientasi pembelajaran mereka kuat. Oleh karena itu, organisasi selalu berusaha menumbuhkan dan mengembangkan kepribadian proaktif karyawan demi mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan (Afandi, 2018).

Yayasan Roudlotush Sholihin ini merupakan yayasan dengan lembaga pendidikan non formal maupun formal. Dimana selalu mengutamakan sinergitas dan religius melalui media terkini dan efisien yang dapat digunakan. Selain media terkini, yayasan Roudlotush Sholihin juga memiliki sumber daya manusia yang potensial, khususnya tenaga pendidik dengan potensi kinerja profesional, berkembang dan berkualitas. Selain itu, tenaga pendidik merupakan aspek penting dan memegang peranan besar dalam

perkembangan anak didik. Dimana mereka dituntut untuk dapat memberikan keterampilan baru dan memerlukan orientasi belajar yang kuat (Anggraeni, 2019).

Untuk menjamin menghasilkan anak didik yang berkualitas tentunya merupakan tujuan utama yayasan Roudlotush Sholihin. Dimana ketika seorang pengajar memiliki kepribadian aktif dalam mengajar dapat mendorong orientasi belajar yang semakin kuat. Sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Oleh karena itu, yayasan Roudlotush Sholihin selalu melakukan penelitian dan pengembangan tenaga pendidik untuk bisa mempertahankan mutu bahkan mengembangkan hal-hal dan keterampilan baru demi meningkatkan value pada kinerjanya. Selain itu, segenap pengurus yayasan Roudlotush Sholihin memiliki komitmen pada pelayanan dan pola mengajar dengan budaya proaktif dalam melakukan riset untuk mengembangkan pola pembelajaran yang baik (Anggraeni, 2019).

Dengan melihat usaha yang dilakukan oleh yayasan Roudlotush Sholihin dalam melakukan pemberdayaan karyawan melalui budaya yang diterapkan menunjukkan bahwa yayasan tersebut mampu melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Melalui sumber daya manusia, yayasan dapat mengambil langkah yang akan membantu memenuhi kebutuhan karyawan sesuai kemampuan yang dimiliki. Dengan kondisi tersebut, diharapkan seorang pengajar memiliki pribadi yang aktif dalam melaksanakan pekerjaannya melalui orientasi pembelajaran yang berlanjut guna sebagai penunjang upaya peningkatan kinerja karyawan (Afandi, 2018).

Menurut A.A.Prabu Mangkunegara (2001), Kinerja karyawan merupakan wujud dan *action* karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Istilah kinerja sering kita dengar dalam sebuah yayasan maupun organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di sebuah yayasan, kinerja karyawan mengalami penurunan kualitas kerjanya. Akibat dari orientasi belajar yang lemah dan kurangnya inisiatif dalam mengajar. Padahal hal itu sangat dibutuhkan guna keberhasilan sebuah yayasan dalam mencapai tujuan.

Tuntutan bagi yayasan untuk bisa meningkatkan kualitas kinerja agar dapat bertahan dan berkompetisi memenuhi kebutuhan pendidikan. Yayasan yang memiliki kinerja karyawan yang baik akan lebih mudah menanggapi tantangan lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan yayasan yang rendah akan kualitas kinerja. Secara khusus, kinerja karyawan dianggap sebagai perhatian penting untuk kelangsungan hidup suatu yayasan. Para pendidik diharapkan untuk menyusun strategi pembelajaran, baik bahan pembelajaran maupun metodenya yang dapat dipertahankan dan dikembangkan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian proaktif (Anggraeni, 2019).

Menurut Bateman dan Crant (2015) menyatakan kepribadian proaktif merupakan suatu kecondongan yang stabil pada setiap orang untuk tidak terikat oleh situasi yang dapat membuat perubahan dalam lingkungan terpengaruh. Kepribadian proaktif ditandai oleh munculnya suatu sikap yang mampu mengenali peluang dan cenderung dapat mengidentifikasi peluang

lebih dulu dari orang lain, mengambil inisiatif untuk memperbaiki atau mengevaluasi hal yang tidak sesuai dengannya, serta mampu mencari solusi untuk menghadapi situasi yang terjadi, kemampuan individu dalam mengambil tindakan dengan mewujudkan gagasannya menjadi nyata dan melakukan perubahan pada lingkungannya, dan kecenderungan individu yang gigih dalam mempertahankan gagasan dan keyakinannya hingga mencapai perubahan yang berarti (Rizkiani & Sawitri, 2015).

Karyawan tentunya diharapkan memiliki kepribadian proaktif agar mereka dapat menunjukkan performansi yang baik dalam pekerjaannya. Ketika seorang karyawan khususnya pengajar memiliki pribadi aktif, maka mereka akan dengan mudah mengembangkan kinerjanya dan memiliki inisiatif dan ide untuk memajukan potensi yayasan dimana mereka bekerja. Kepribadian proaktif terjadi ketika karyawan memiliki tujuan, ambisi untuk mendapatkan sumber daya yang dapat membantu pekerjaannya, mencari peluang berkontribusi terhadap pengembangan sehingga akan mendapatkan umpan balik yang mana kontribusi tersebut diterima dan diapresiasi (Rizkiani & Sawitri, 2015).

Dalam memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan, peneliti membutuhkan *Learning Goal Orientation* (LGO) atau dikenal dengan orientasi pembelajaran. *Learning Goal Orientation* (LGO) atau orientasi pembelajaran menurut Grego, dkk.,(2005) adalah tujuan sasaran, pusat yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menentukan orientasi pembelajaran diantaranya adalah pelatihan dan

pendidikan, penghargaan, visi dan strategi perusahaan, aliran informasi, individu dan tim pengembangan. Oleh itu, peran orientasi pembelajaran (LGO) bagi seorang pendidik kemungkinan berpengaruh terhadap kinerjanya. Selain itu, orientasi pembelajaran merupakan keinginan individu dalam mengembangkan ilmu pengetahuan baru (Rizkiani & Sawitri, 2015).

Tuntutan menjadikan yayasan dengan pengajar yang berkualitas dan berkembang dari yayasan lain menjadi pencapaian utama agar dapat terus bertahan dan berkompetisi memenuhi kebutuhan dibidang pendidikan. Dengan adanya yayasan yang memiliki sumber daya manusia proaktif akan lebih mudah menanggapi tantangan lingkungan dengan lebih cepat dan baik dibandingkan dengan yayasan yang kurang aktif. Secara khusus, pribadi aktif seorang pendidik atau pengajar ditempat kerja dianggap prasyarat penting untuk kelangsungan hidup suatu yayasan. Para pengajar dan pendidik diharapkan dapat menyusun strategi pembelajaran yang beragam, terampil, dan inovatif baik mengenai bahan pembelajaran maupun metode pembelajaran. Salah satu faktor yang memicu pribadi proaktif seorang pendidik di sebuah yayasan adalah orientasi pembelajaran (Rizkiani & Sawitri, 2015).

*Learning Goal Orientation* (LGO) atau sering dikenal dengan orientasi pembelajaran menurut Grego, dkk.,(2005) dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang dapat menentukan *learning goal orientation* seseorang diantaranya adalah pendidikan, apresiasi, visi misi dan strategi perusahaan, informasi, individu dan tim pengembangan. Oleh itu, peran orientasi pembelajaran



(LGO) bagi seorang pendidik kemungkinan berpengaruh terhadap kinerjanya. Selain itu, orientasi pembelajaran merupakan keinginan individu dalam mengembangkan ilmu pengetahuan baru.

**Tabel 1.1**  
Ringkasan *Research Gap*  
Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan

<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan pada hasil penelitian terkait pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan.	Berpengaruh positif signifikan	(Salsabil, Imanirrahma, 2019) (Nur Hayati dan Didik, 2019) (Miranti dan Suharnomo, 2020) (Nurini dan Suryani, 2019) (Triani Aryaningtyas, Aurilia, 2019)
	Tidak berpengaruh signifikan	(Juliati dan Lukiyana, 2021) (Lasti Y, Eka M, Mona S, 2017)

Berdasarkan penelitian Salsabil (2019), menyatakan kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, ketika seseorang memiliki kepribadian proaktif yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin meningkat. Adapun hal yang membedakan seseorang berkepribadian proaktif adalah bagaimana setiap individu dalam meningkatkan performanya di tempat kerja dan bagaimana mereka dalam mengambil tindakan terhadap situasi sekitar. Selain itu, individu yang aktif cenderung memberikan situasi yang konsisten dengan kinerja yang lebih efektif. Sehingga mereka mampu dan berani mengambil keputusan, serta

aktif dalam bekerja.

Hal tersebut diperkuat oleh (Nur H dan Didik S, 2019); (Nur Hayati dan Didik, 2019); (Miranti dan Suharnomo, 2020); (Nurini dan Suryani, 2019); (Triani Aryaningtyas, Aurilia, 2019), Dimana penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan. Tidak sejalan dengan penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh (Juliati dan Lukiyana, 2021) dan (Lasti Y, Eka M, Mona S, 2017) menyatakan bahwa individu dengan pribadi aktif tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, Kepribadian proaktif tidak diharuskan dimiliki oleh setiap individu. Karena selain memberikan dampak positif, kepribadian proaktif juga tidak memungkiri dapat mendatangkan dampak negatif bagi dunia kerjanya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya kepribadian proaktif karyawan menggunakan *learning goal orientation* (LGO) sebagai mediator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya kepribadian proaktif di setiap individu dapat memicu kinerja karyawan yang meningkat melalui tujuan orientasi pembelajaran di setiap dunia kerja. Harapan dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan motivasi bagi setiap karyawan untuk meningkatkan keaktifan dalam bekerja serta kemauan belajar hal baru di lingkungan kerja yang dapat berdampak pada perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan Penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Learning Goal Orientation* Sebagai Variabel Mediasi”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah yang dapat disimpulkan terdapat beberapa permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut:

1. Perkembangan organisasi, perusahaan, atau yayasan ditentukan oleh adanya sumber daya manusia.
2. Sumber daya manusia mampu membantu meningkatkan kinerja organisasi menggunakan kemampuan mereka dalam memberikan inisiatif dan memulai.
3. Sumber daya manusia diharapkan memiliki kepribadian aktif untuk menunjukkan potensi dan perkembangan yang baik dalam pekerjaannya.
4. Penelitian mengenai pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan, namun terdapat perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya *research gap* mengenai perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap penelitian terdahulu.
5. Sumber daya manusia yang dinilai masih kurang peka dalam mencapai tujuan orientasi pembelajaran. Sehingga dituntut untuk memperkuat orientasi pembelajaran yang dapat memicu kinerjanya.
6. Untuk menghadapi tantangan dalam berfikir dan meningkatkan keterampilan seiring perkembangan zaman yang semakin kompetitif, organisasi harus mampu mengelola SDM secara efektif dan efisien agar mampu bertahan dan berkembang hingga mencapai target yang ditetapkan.

### 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, diperlukan penulis untuk fokus pada permasalahan tertentu untuk diteliti secara mendalam dengan membatasi variabel-variabelnya. Maka dari itu, penelitian ini hanya membahas pada seputar permasalahan yang terkait dengan “Analisis pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation* sebagai variabel mediasi” dengan subyek penelitian yang hanya fokus pada karyawan pengajar sekolah dibawah naungan yayasan Roudlotush Sholihin.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka menjadi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh pada *learning goal orientation*?
2. Apakah *learning goal orientation* berpengaruh pada kinerja karyawan?
3. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh pada kinerja karyawan?
4. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh pada kinerja karyawan melalui *learning goal orientation*?

### 1.5 Tujuan

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh positif kepribadian proaktif terhadap *learning goal orientation*.

2. Menganalisis pengaruh positif *learning goal orientation* terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh positif kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh positif kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation*.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **a Manfaat Akademis**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan serta wawasan mengenai pengelolaan SDM terkait pengaruh kepribadian proaktif, *learning goal orientation*, dan kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti berikutnya.

### **b Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memunculkan gambaran baru kepada pihak organisasi/ yayasan dalam mengembangkan sumber daya manusia dengan meningkatkan kinerja karyawan sebagai acuan dalam menerapkan pribadi yang aktif melalui *learning goal orientation*.

### **c Manfaat Peneliti**

Penelitian ini diharapkan mampu berbagi informasi ataupun wawasan baru terkait pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation* sebagai variabel mediasi. Sehingga pihak yayasan juga dapat menerapkan pada organisasinya.

## 1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

**Tabel 1.2**  
Sistematika Penulisan Skripsi

<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	Bab yang membahas terkait latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORI</b>	Bab yang memaparkan terkait kajian teori yang berkesinambungan dengan setiap variabel, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	Bab yang menjelaskan terkait tempat, wilayah, dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan definisi operasionalnya serta teknis analisa data.
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	Bab yang mencantumkan gambaran umum mengenai objek penelitian, penyajian data, dan gambaran hasil analisis data.

<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	Bab yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran dari penulis yang berkaitan dengan penelitian selanjutnya.
--------------	----------------	---

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Kepribadian Proaktif

##### 1. Pengertian Kepribadian Proaktif

*Proactive Personality* atau biasa disebut kepribadian proaktif menurut Bateman & Crant (2014) adalah perilaku yang dapat mempengaruhi perubahan lingkungan, dimana lebih condong tidak mudah dipaksa oleh kekuatan yang berkaitan dengan situasi. Sehingga dengan lebih mudah lingkungan untuk terjadi perubahan. Dari pendapat tersebut, Siswanti (2014) berpendapat bahwa seseorang dengan pribadi yang aktif memiliki kesempatan dan tindakan untuk berperilaku inisiatif, berani bertindak, gigih, dan bekerja keras yang ditunjukkan oleh dirinya kepada orang lain ketika menginginkan suatu perubahan yang berarti.

Dalam penelitian Firdaus & Handoyo (2021) mengutip pendapat Seibert (1999) menyatakan bahwa kepribadian proaktif sebagai sikap seseorang yang menjadikan keuntungan, berinisiatif, berani melakukan sesuatu dengan tekun, dan bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukan hingga menghasilkan perubahan pada lingkungannya sebagai orientasi utama. Individu dengan pribadi yang aktif akan cenderung melakukan inisiatif guna memperbaiki kondisi saat ini (*status quo*) atau menciptakan hal baru. Karakteristik yang ditunjukkan melalui perilaku ini mampu memberikan arah pada diri sendiri dalam memilih orientasi masa depan dan kemampuan memberikan perubahan diri sendiri.

Sedangkan Joo & Ready (2021) berpendapat bahwa kepribadian proaktif menjadi salah satu penentu bagi kesuksesan seseorang. Hal itu diperkuat dengan



pendapat Majid (2020) yang mana mengatakan kepribadian proaktif memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karir seseorang. Kepribadian proaktif sebagai kepribadian yang relatif tidak terbatas oleh kekuatan situasional sekitar dan memiliki karakteristik yang dapat memberikan perubahan sesuai dengan dirinya dan kebutuhannya. Sehingga individu yang aktif akan lebih mampu mengatasi permasalahan pada perubahan masa dibandingkan dengan individu yang memiliki karakteristik pasif.

Pendapat lain mengenai kepribadian proaktif juga disampaikan Fuller (2006) dalam (Pradana, 2022) yaitu individu yang proaktif tidak jarang akan menawarkan saran untuk mengidentifikasi peluang atau memperbaiki situasi sehingga dapat mengontrol situasi tersebut. Oleh karena itu, dengan kepribadian proaktif yang tinggi, individu dapat cenderung terlihat dalam perilaku yang melibatkan pemberian pendapat. Fuller juga menjelaskan individu yang memiliki kepribadian proaktif cenderung bertindak berdasarkan ide atau saran mereka sendiri agar dapat terjadi perubahan.

Pendapat tersebut dibenarkan oleh pernyataan Robbins (2013) dalam (Oktaria, 2021) bahwa kepribadian proaktif adalah suatu sikap seseorang yang secara aktif berinisiatif untuk memperbaiki keadaan mereka atau membuat sesuatu hal yang baru. Mereka yang memiliki kepribadian proaktif mampu mengambil tindakan dan bertahan sampai perubahan terjadi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif (*proactive personality*) adalah suatu perilaku seseorang yang cenderung bertindak sesuai ide dan inisiatif untuk melakukan perubahan lingkungannya dan dirinya.

Sehingga, hal tersebut memungkinkan dapat mempengaruhi suatu keberhasilan pencapaiannya.

## **2. Indikator**

Menurut Bateman & Crant (1993) dalam penelitian (Wicaksana, 2016) terdapat beberapa indikator dalam kepribadian proaktif, diantaranya:

### **a. Kemampuan melihat peluang**

Kemampuan melihat peluang merupakan keterampilan tersendiri, dimana untuk menguasainya diperlukan latihan secara terus menerus. Namun kemampuan ini tidak merata dimiliki oleh semua orang, sebagai orang memiliki orientasi yang berbeda terhadap ruang dan waktu. Individu yang memiliki kemampuan ini akan segera mengambil peluang tersebut. Sehingga memiliki kemungkinan lebih cepat dari orang lain dalam bertindak .

### **b. Inisiatif**

Inisiatif adalah kemampuan seseorang yang dapat memunculkan ide untuk melakukan pekerjaan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan. Seseorang dengan kemampuan ini sudah pasti banyak akal dan berkemungkinan tidak akan berhenti belajar dalam mengembangkan dirinya.

### **c. Mengambil tindakan**

Pengambilan tindakan merupakan suatu alternatif perilaku dari dua atau lebih alternatif yang ada. Mengambil tindakan ialah proses memilih atau menentukan berbagai kemungkinan diantara situasi-situasi yang tidak pasti. Sehingga pengambilan tindakan didorong dengan adanya ide atau pemikiran.

### **3. Faktor yang mempengaruhi kepribadian proaktif**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kepribadian proaktif dalam penelitian yaitu (Mahardika & Kistyanto, 2020) *Neuroticism* yaitu adanya emosional yang tidak stabil dan penyesuaian yang bertetangan, *Extraversion* dimana kebutuhan dapat dikatakan kuantitas, ketegasan, aktivitas, stimulasi, dan intensitas interaksi individu. *Openness* atau *Intellect* yang diwakili oleh fleksibilitas pemikiran dan toleransi individu, kepekaan, keterbukaan perasaan, pengalaman, dan ide-ide baru. orientasi intrapersonal penuh kasih, dan *conscientiousness* yang mewakili *Agreeableness* dan dijelaskan oleh tingkat organisasi dan sesuai dengan motivasi perilaku.

Kepribadian proaktif dipengaruhi oleh perubahan lingkungan. Sehingga karyawan yang aktif akan cenderung terlibat dalam mencari umpan balik, melampaui tugas yang diberikan, mengambil inisiatif untuk terlibat dalam pekerjaan yang relevan dan pergi keluar untuk bertemu pelanggan. Penggambaran tersebut merupakan contoh dalam mengambil inisiatif untuk meningkatkan keadaan saat ini atau menciptakan yang baru. Yang dan Chau (2016) pada penelitian terdahulunya membuktikan bahwasannya hubungan signifikan antara kepribadian proaktif terhadap keberhasilan karir yang akan berpengaruh terhadap kinerja (Anindita & Muafi, 2021).

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam penelitian Supatmi (2012) adalah hasil prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam kisaran waktu tertentu berdasarkan batas

standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai pencapaian yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan *jobdesk* nya sesuai yang diberikan.

Bagi sebuah organisasi atau perusahaan kinerja sangat penting dalam mencapai tujuannya. Penelitian (Sadat, 2020) dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk keberhasilan sebuah organisasi dan mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri. Kinerja sendiri adalah hasil proses setiap tugas atau aktivitas dimana waktu dan tempat yang terencana oleh setiap karyawan ataupun organisasi yang berkaitan.

Menurut pendapat beberapa peneliti dalam penelitian Sadat (2020) kinerja disamakan dengan output dari kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang berkualitas, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun tidak akan memberikan hasil yang maksimal.

Salah satu metode yang dapat mengukur suatu kinerja dalam setiap organisasi ataupun perusahaan seperti yang dikemukakan Prawirosentono (2002:193) dalam penelitian (Rahmawanti, 2014) kinerja setiap organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Hal ini juga berkaitan dengan penilaian kinerja. Dimana merupakan proses untuk melakukan evaluasi pelaksanaan kerja baik individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya

evaluasi kerja ini, akan lebih mudah mendapatkan informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dan mengenali pemasalahan yang ada.

Kemampuan karyawan sendiri dapat dilihat ketika mereka memiliki kualitas pada kinerjanya. Seperti halnya dikemukakan oleh Hasibuan pada penelitian (Lestary, 2017) bahwa kinerja adalah suatu hasil yang diberikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Sehingga dapat dinilai dengan menggunakan kualitas, kuantitas, atau pencapaian target yang telah ditentukan, serta bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai definisi ataupun gambaran kinerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai suatu hasil pencapaian atau prestasi yang diberikan seorang karyawan pada sebuah organisasi maupun perusahaan dalam mencapai keberhasilan tujuan serta membantu memudahkan dalam evaluasi kerja melalui tingkatan hasil kerja karyawan tersebut.

## **2. Indikator**

Menurut Robbins dalam penelitian Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian (2018) kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

### **1. Kualitas**

Kualitas adalah suatu kondisi bersifat dinamis dimana manusia, proses, produk, dan tugas, serta lingkungan yang saling berkaitan sehingga mampu mencapai bahkan melebihi harapan manusia. Pengukuran kualitas kerja dapat dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

## 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan kinerja karyawan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan jumlah unit.

## 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dimana apabila dilihat dari sudut koordinasi dengan memaksimalkan waktu yang tersedia dan hasil *output* untuk aktivitas lain.

## 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi baik tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan tujuan agar hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya meningkat.

## 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan berperan sebagai operator untuk menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor sebagai komitmen kerja.

### **3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Dalam penelitian Afandi (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

#### 1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan seperti kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+ skill*). Dimana pimpinan dan pegawai yang ber-

IQ diatas rata-rata apalagi IQ *supervisor, very superior, gifted* dan *genius* dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari dengan pendidikan yang memadai unuk jabatannya dan terampil akan lebih mudah memaksimalkan kinerjanya.

## 2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi merupakan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan kerjanya. Yang mana mereka akan bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya yang dapat menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya, apabila mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi tersebut mencakup hubungan kerja, iklim kerja, fasilitas kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja, serta kondisi kerja.

## 4. Sasaran dan evaluasi kinerja karyawan

Pada penelitian Yulianti (2015) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai pencapaian atau prestasi kerja karyawan. Dimana terdapat beberapa sasaran dan evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Menyajikan analisis kinerja dari waktu lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja dari karyawan ataupun kinerja perusahaan.
2. Mengidentifikasi evaluasi kebutuhan dari karyawan melalui keterampilan dan pengetahuan yang dapat mendorong kemampuan diri untuk berkembang.
3. Menentukan titik fokus dari kinerja mendatang dan memberikan tanggung jawab secara individu dan kelompok sehingga periode selanjutnya mendapat kejelasan, bermutu, dan baku yang harus dicapai, saran dan prasarana yang dibutuhkan agar kinerja karyawan meningkat.

4. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh apresiasi dengan dasar hasil diskusi antara para karyawan dengan pimpinannya .

### **2.3 Learning Goal Orientation**

#### **1. Pengertian *Learning Goal Orientation***

*Learning goal orientation* atau lebih dikenal dengan orientasi pembelajaran oleh Hendriyanto (2013) dalam (Asih, 2017) merupakan suatu ambisi dalam menciptakan sikap dalam meningkatkan kemampuan-kemampuan yang mengacu pada peran SDM dalam meningkatkan pencapaian kerja. Orientasi pembelajaran diartikan juga sebagai tahapan dalam memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan diri yang dapat mempengaruhi pencapaian kerja SDM didalam sebuah organisasi.

Pendapat tersebut diperkuat dengan kutipan Anggraini (2014) dimana melihat *learning goal orientation* sebagai konteks yang mempengaruhi kapabilitas SDM yang dapat mengarah dalam pembelajaran dengan nilai-nilai dan metodologi baru dalam aktifitas kerja. Untuk menghadapi perubahan yang tidak pasti, orientasi pembelajaran ini sangat penting bagi SDM terutama dalam pembentukan perilaku adaptif.

Menurut penelitian Gervin dalam Prakosa (2005) *learning goal orientation* adalah suatu proses dimana organisasi ataupun perusahaan dalam memunculkan sikap merefleksi hasil belajar dari perusahaan melalui belajar mendapatkan keahlian dalam menciptakan, mempelajari, dan mentransfer pengetahuan baru.

Kim & Lee dalam penelitian (Sakit, 2022) mengemukakan bahwa individu mempertahankan orientasi tujuan mencerminkan tujuan mereka dan mengatakan



bahwa *learning goal orientation* adalah predictor kuat dari setiap perilaku dan kinerja individu. *Learning goal orientation* atau orientasi pembelajaran ini secara intrinsik dapat memotivasi karyawan sehingga dapat merancang pekerjaan mereka yang dapat menjadikan pekerjaan lebih menantang. Yang kemudian akan memberikan pembelajaran dan keterikatan mereka dalam melakukan pekerjaan.

Seseorang yang menggunakan pendekatan orientasi pembelajaran memiliki tujuan dan semangat dalam belajar yaitu mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru. Karakteristik ini cenderung bertahan apabila dihadapkan pada suatu permasalahan maupun berbagai tantangan, namun mau mencoba menggunakan berbagai strategi pemecahan masalah, serta menikmati berbagai tantangan tersebut. Orientasi pembelajaran juga dapat memprediksi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan prediksi kepribadian dan intelegensi seseorang (Biduri, 2018).

Individu dengan orientasi belajar yang mendekati tugas atau pekerjaan untuk memahami sesuatu yang baru atau guna meningkatkan tingkat kompetensi mereka. Mereka percaya kemampuan sebagai keterampilan atau keahlian tambahan yang dapat ditingkatkan terus-menerus dengan memperoleh pengetahuan dan dapat menyempurnakan kompetensi. Mereka menemui tantangan yang dapat memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi mereka, dan menganggap kesalahan sebagai bagian alami dalam proses pembelajaran (Yi & Hwang, 2003).

Pendapat lain mengenai orientasi pembelajaran (*learning goal orientation*) pada penelitian Sehein, (2009) merupakan filosofi yang dianut organisasi atau

perusahaan yang menekankan pembelajaran. Di dalam organisasi yang berorientasi terhadap pembelajaran akan terjadi proses kemampuan yang berkembang dan dilakukan secara berkelanjutan guna menciptakan masa depan yang lebih baik. Terdapat nilai penting agar orientasi pembelajaran dapat terbentuk diantaranya yaitu: komitmen, keterbukaan, dan kebersamaan visi.

Dari berbagai penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa orientasi pembelajaran (*learning goal orientation*) adalah suatu titik fokus baik sasaran, tujuan yang dapat mengembangkan hal-hal dan keterampilan baru secara berlanjut. Hal tersebut dapat mendorong seseorang dalam mengembangkan komitmen, inovatif, dan keterbukaan (Yi & Hwang, 2003)..

## **2. Indikator**

Menurut Senge dalam Wulandari (2021) suatu organisasi memerlukan beberapa dimensi yang dapat menjadikan organisasi tersebut untuk terus bertahan. oleh itu, berikut merupakan beberapa dimensi atau indikator dari tujuan pembelajaran yaitu:

### **a. Kebersamaan dalam visi pembelajaran**

Kebersamaan visi pembelajaran merupakan sikap seseorang yang memiliki keinginan dalam mewujudkan visi organisasi yang berkaitan dengan orientasi belajar pada pengajar. Hal ini tentunya mampu membantu organisasi dalam mengimplementasikan visinya terhadap orientasi pembelajaran. Sehingga organisasi akan lebih mudah dalam mencapai potensi yang maksimal suatu organisasi/ yayasan.

### **b. Komitmen organisasi terhadap pembelajaran**

Komitmen organisasi adalah suatu dimensi perilaku yang menjadi tolak ukur kekuatan karyawan didalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas dan kewajiban kepada organisasi. Komitmen dapat menunjukkan seseorang sangat memikirkan, memperhatikan, dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya melalui sudut pandang sebagai orientasi. Individu dengan sukarela memberikan segala upaya yang dapat mengerahkan sehingga potensi yang dimiliki lebih mudah berkembang dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Keterbukaan menerima pemikiran baru

Keterbukaan menerima pemikiran baru merupakan sikap individu yang cenderung mudah dalam menerima hal baru, keterampilan baru guna ilmu dan wawasan yang berkembang. Hal ini tentunya dapat meningkatkan suatu potensi orientasi pembelajaran dengan perkembangan yang berlanjut. Sehingga, membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

## **2.4 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka adalah suatu dasar yang digunakan dalam menyusun penelitian, dimana merupakan pembanding dan rujukan bagi penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi, pelatihan, kepribadian proaktif (*proactive personality*), dan kinerja karyawan untuk menunjang penyusunan penelitian yang dilakukan dan sebagai pedoman ataupun landasan pada penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**Tinjauan Pustaka**

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Nuraini dan Irma Suryani (2019)	Berdasarkan hasil uji penelitian ini dapat diketahui bahwa kepribadian proaktif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi kepribadian proaktif sebesar 0,702 dengan probabilitas sebesar <0,05. Sehingga Korelasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja menghasilkan R sebesar 0,702 dimana kepribadian (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai keeratan hubungan sebesar 70,2%.	<p>1. Pada variabel kinerja diperoleh nilai rata-rata terendah pada indikator ketepatan waktu, artinya kepala seolah memiliki sasaran untuk menambah tenaga pengajar untuk memaksimalkan kinerja guru. Hal tersebut disebabkan karena sebagian responden mengalami kesulitan dalam menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu.</p> <p>2. Pada variabel kepribadian proaktif menghasilkan nilai rata-rata terendah pada indikator yang mampu mengatasi berbagai hambatan atau kendala, artinya mayoritas karyawan sebagai guru tidak mudah dalam menyelesaikan hambatan tersebut di lingkungan kerja. Hal ini dapat menjadi pusat fokus kepala sekolah agar dapat mengarahkan dan membimbing bagi guru yang mengalami permasalahan di lingkungan kerja.</p>
2.	Niken Nurul Nurhidayah dan Dwiarko	Hasil dari uji penelitian menunjukkan bahwa pada hipotesis pertama mengenai	Berdasarkan hasil pada penelitian ini diharapkan mampu menambah

	<p>Nugrohoseno (2022)</p>	<p>kepribadian proaktif (X) memiliki pengaruh terhadap motivasi belajar (Y) secara langsung. pada t hitung variabel X sebesar <math>0.47 &gt; Y</math> 1.96. Sehingga menyatakan <math>H_a</math> diterima <math>H_o</math> ditolak. Hipotesis kedua yaitu kepribadian proaktif (X) berpengaruh langsung terhadap kinerja belajar (Z) dengan t hitung sebesar <math>-2,52 &gt; 1,96</math> pada variabel X, sehingga <math>H_a</math> diterima dan <math>H_o</math> ditolak. Hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi belajar (Y) memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja belajar (Z). t hitung pada variabel Y sebesar 2,43 lebih dari 1,96. sehingga <math>H_o</math> ditolak, dan <math>H_a</math> diterima. Hipotesis 4 dapat diketahui bahwa kepribadian proaktif (X) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja belajar (Z) variabel <i>intervening</i> yaitu motivasi belajar (Y). Berdasarkan hasil analisis data yang menyatakan kepribadian proaktif (X) dan motivasi belajar (Y) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja belajar (Z). Pada motivasi belajar dan kepribadian proaktif, t table keduanya lebih besar dari t hitung. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja belajar.</p>	<p>pengalaman, pengetahuan, dan wawasan, serta sarana untuk menerapkan ilmu yang dapat meningkatkan kinerja belajar mahasiswa. Disisi lain, mahasiswa akuntansi diharapkan memiliki kemampuan mengelola suatu pribadi aktifnya dalam mendorong kinerja belajar. Pengelolaan kepribadian proaktif terhadap sistem belajar, dan lingkungan agar pencapaian belajar mahasiswa meningkat. Hal ini terjadi karena diketahui kepribadian proaktif berpengaruh secara negatif terhadap kinerja belajar mahasiswa, sehingga mahasiswa membutuhkan motivasi dan dorongan yang tinggi agar kinerja belajarnya meningkat. Karena diketahui kepribadian proaktif berpengaruh terhadap motivasi belajar dan kinerja belajar, maka perlu ditinjau kembali agar jurusan akuntansi lebih bijak dalam merancang metode-metode belajar mampu menjaga perkembangan motivasi belajar pada mahasiswa akuntansi. Begitupula bagi mahasiswa akuntansi memerlukan motivasi yang tinggi untuk ingin meningkatkan kinerja belajarnya, sehingga mampu menyelesaikan evaluasi belajar dengan baik dan meningkatkan</p>
--	---------------------------	---	--

			kinerja belajarnya.
3.	Dimas Anugrahito dan Muafi (2020)	Berdasarkan hasil penelitian ternyata kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i> . Hal tersebut ditinjau dari nilai <i>original sample</i> sehingga memiliki hubungan positif dengan nilai sebesar 0.255. Nilai <i>t-statistic</i> sebesar 2.245 dengan nilai <i>two-tailed</i> sebesar 1.96, sedangkan nilai <i>p-value</i> yaitu 0.025 . dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>proactive personality</i> dan <i>work engagement</i> dinyatakan berpengaruh secara signifikan ( <b>hipotesis pertama diterima</b> ).	Penelitian ini diharapkan mampu mengimplikasikan informasi dan pengetahuan terkait besar pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sebagai alat ukur keberhasilan suatu perusahaan startup dalam mengelola internal perusahaan dengan menjadikan kepribadian proaktif sebagai titik fokus dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain berkontribusi secara efektif, peneliti juga mengimplementasikan akademis dengan menghasilkan kepribadian proaktif yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan akademis yang akan membantu penyusunan penelitian selanjutnya.
4.	Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016)	Hasil pada penelitian ini menunjukkan nilai uji t kepribadian terhadap kinerja guru memiliki nilai sig 0,00 < 0,05 dengan nilai $\beta$ (Beta) = 0,470. Maka dapat dinyatakan kepribadian memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 yaitu motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru <b>diterima</b> .	Kepribadian proaktif merupakan organisasi yang dinamik dari sudut pandang psikologis seseorang yang menentukan kemampuan seseorang untuk kreatif dalam beradaptasi di lingkungannya. Perilaku tersebut terbentuk karena adanya kemampuan, pengalaman, dan kepribadian serta karakter biografisnya. Maka, ketika seseorang memiliki prinsip positif maka akan muncul

			<p>rasa percaya diri untuk mencapai prestasi serta mampu memecahkan setiap masalah yang dihadapi, maka orang tersebut disebut berhasil dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugasnya. Hal tersebut diharapkan lebih komitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan, dimana akan menjadikan organisasi untuk mengalami perkembangan yang maksimal seiring dengan kinerja yang meningkat.</p>
5.	Miranti Sukmajati dan Suharnomo (2020)	<p>Berdasarkan hasil analisis, kepribadian proaktif dinyatakan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai <i>critical ratio</i> sebesar 2.387 lebih besar dari 1.96 serta nilai probabilitas .017 kurang dari 0.05. maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis kelima mengenai pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan <b>diterima</b>.</p>	<p>Penelitian ini menyatakan bahwa karyawan yang cenderung memiliki pribadi aktif dan lebih memungkinkan untuk meningkatkan kinerjanya. Karena kepribadian proaktif akan lebih mudah dalam memiliki inisiatif, dan memulai untuk menghadapi perubahan di lingkungan kerjanya. Serta kepribadian proaktif akan lebih menonjolkan sikap inovatifnya.</p>
6.	Imanirrahma Salsabil dan Prof.Dr.Achmad Sudiro, S.E., M.E., (2019)	<p>Hasil uji inner model menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan pada <math>\alpha=0,05</math>, Kepribadian proaktif (X) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung. Sedangkan pada hipotesis keempat menunjukkan hubungan kepribadian</p>	<p>Kontribusi ini menunjukkan bahwa kinerja pengelola dan pemilik UMKM batik akan meningkat apabila kepribadian aktif mereka meningkat.</p>

		<p>proaktif terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja sebagai mediator memiliki koefisien jalur 0,146 dengan z hitung 3,499 dan sig 0,000. Dimana dapat dikatakan kinerja akan semakin baik apabila kepribadian proaktif juga meningkat.</p>	
7.	<p>Aria Elshifa, Ary Dwi Anjarini, Aghus Jamaludin Kharis, dan Aria Mulyaprada (2020)</p>	<p>Pada penelitian ini memiliki 7 hipotesis. Dimana ketujuh hipotesis tersebut berpengaruh. Dapat diketahui bahwa hipotesis 1 yaitu keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kompetensi. Dimana variabel keterlibatan kerja menghasilkan nilai sig sebesar <math>0.000 &lt; 0.5</math>. maka dari itu, hipotesis 2 menyatakan orientasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Dimana orientasi belajar memiliki nilai sig <math>0.007 &lt; 0.05</math>. hipotesis 3 menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig keterlibatan kerja sebesar <math>0.007 &lt; 0.05</math>. hipotesis 4 menyatakan orientasi pembelajaran berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana orientasi pembelajaran memiliki nilai signifikansi sebesar <math>0.012 &lt; 0.05</math>. hipotesis 5 menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan</p>	<p>Terbuktinya hipotesis 1 pada penelitian ini mampu memberikan pengaruh keterlibatan kerja terhadap kompetensi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Pekalongan. Dimana keterlibatan kerja karyawan saling berkaitan dengan keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan oleh adanya keterlibatan kerja yang dimiliki mengalami peningkatan. maka akan cenderung dapat memberikan dampak positif bagi karyawan yang menjalankan pekerjaannya.</p> <p>Pada hipotesis 2 terbukti dengan adanya pengaruh orientasi belajar terhadap kompetensi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Pekalongan akan berdampak mempermudah karyawan dalam mengatur strategi yang dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya. Serta dapat</p>

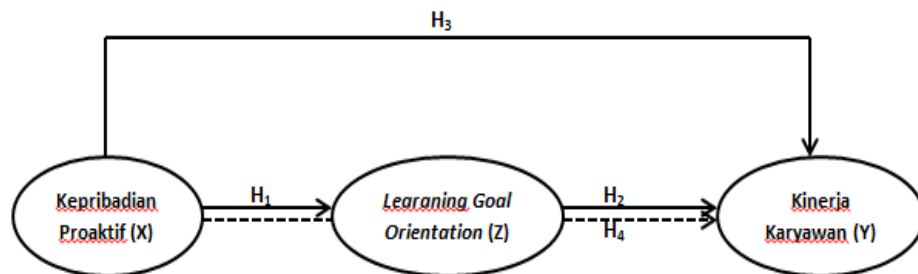


		<p>signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi pada kompetensi sebesar <math>0.002 &lt; 0.05</math>.</p> <p>Berdasarkan uji sobel pada penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis 6 terkait keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai mediator diperoleh nilai Z-hitung 2.8360 dengan nilai signifikansi <math>0.0046 &lt; 0.05</math>. sehingga kompetensi yang merupakan mediator berpengaruh pada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 7 yang mengenai orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai mediator diperoleh Z-hitung sebesar 2.722 dimana nilai sig <math>0.0041 &lt; 0.05</math> sehingga kompetensi yang merupakan mediator berpengaruh terhadap orientasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>mendorong untuk memiliki kinerja dan orientasi yang tinggi di setiap situasi kerjanya.</p> <p>Pada hipotesis 3 terbuiktinya dengan adanya keterlibatan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Pekalongan dapat mewujudkan kinerja melalui deskripsi tanggung jawabnya. Sehingga dari kemampuan menjalankan tugasnya, karyawan dapat terlihat baik buruknya.</p> <p>Pada hipotesis 4 terbuiktinya dengan adanya pengaruh orientasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Pekalongan akan memudahkan mereka untuk adaptasi terhadap lingkungan dengan menerapkan aktivitas kerjanya.</p> <p>Hipotesis 5 terbuiktinya dengan adanya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Pekalongan dapat membantu mereka dalam mencapai tujuannya dengan memberikan kontribusi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.</p>
--	--	---	---

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat guna mempermudah dalam memahami pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation* (LGO) atau biasa disebut dengan orientasi tujuan pembelajaran sebagai variabel mediasi. Dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
Kerangka Berpikir



Sumber: data diolah oleh penulis, 2022 mengacu pada penelitian (Oktavita, 2014)

Keterangan:

—————> : Pengaruh langsung

- - - - -> : Pengaruh tidak langsung

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, diantaranya sebagai berikut:

### a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Merupakan penyebab perubahan dan dapat mempengaruhi munculnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel bebas pada penelitian ini yaitu Kepribadian Proaktif (X) ,

### b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen juga sering disebut dengan variabel terikat. Variabel ini adalah variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat munculnya variabel bebas. Adapun variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

c. Variabel Intervening (Variabel Mediasi)

Merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Dalam penelitian ini *learning goal orientation* sebagai variabel mediasi (Z). Dimana variabel *learning goal orientation* positif memediasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan .

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan sebuah dugaan sementara dalam sebuah penelitian yang masih memerlukan pembuktian. Dari penyajian kerangka berpikir diatas dapat diketahui bahwa penelitian ini dilakukan unuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kepribadian proaktif , variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan variabel mediasi yaitu *learning goal orientation*. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap *Learning Goal Orientation*

Kepribadian proaktif adalah jenis kepribadian yang dimiliki oleh karyawan yang aktif dan memiliki inisiatif untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk meningkatkan diri. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif tidak akan mudah puas hanya dengan mendapatkan pengetahuan dan informasi dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Dengan demikian, kepribadian proaktif akan membuat mereka mendapatkan kepuasan karir lebih cepat dibandingkan dengan karyawan lain yang tidak memiliki kepribadian proaktif. Namun, tidak memungkiri bahwa kepribadian proaktif yang dimiliki oleh karyawan akan

menjadi pendorong pada kemauan mengembangkan pengetahuan atau biasa disebut dengan *learning goal orientation*.

Dimana individu yang memiliki kemauan dalam meningkatkan pengetahuan dan menambah informasi yang lebih luas untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru. Analisis deskriptif yang diperoleh menunjukkan bahwa indikator kepribadian proaktif memiliki nilai rata-rata indeks yang tergolong pada kriteria tinggi (Antara et al., 2017).

Menurut pendapat Aritonang (2008) *learning goal orientation* atau sering disebut dengan orientasi pembelajaran merupakan suatu dorongan yang mampu menggerakkan seseorang sehingga dapat menimbulkan kegiatan belajar yang menjamin adanya kegiatan pembelajaran dan sebagai petunjuk berlangsungnya proses belajar. Individu yang memiliki kepribadian proaktif diasosiasikan dengan memiliki ambisi atau berorientasi pada minat belajar yang tinggi. Karena dalam hal pengembangan diri, individu dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengontrol keinginan dan komitmen yang ingin dicapai.

Major Turner & Fletcher (2006) berasumsi bahwa terdapat beberapa pendapat yang menyatakan pengembangan pada diri membutuhkan solusi untuk mengontrol yang dapat menunjukkan ambisi untuk belajar. Hal ini merefleksikan mengenai alasan kepribadian aktif mengawasi dan bertindak melakukan aktivitas belajar yang berhubungan dengan orientasi pembelajaran.

H1 : Kepribadian proaktif berpengaruh terhadap *learning goal orientation* karyawan.

## **2. Pengaruh *Learning Goal Orientation* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Learning goal orientation* adalah ambisi dalam mendapatkan pencapaian terhadap pengembangan diri dengan mendapatkan keterampilan dan pengetahuan baru, mampu mengenali situasi baru, dan kompetensi seseorang yang meningkat. Sedangkan secara formal, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai nilai sikap karyawan yang ikut terlibat dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Cakupan kinerja karyawan bertujuan pada tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawan pada pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa LGO memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Ketika seseorang memiliki LGO yang kuat, maka cenderung mendorong seorang karyawan memiliki kinerja yang baik pula. Sebagian besar responden (dalam Fajar et al., 2021) pada indikator *learning goal orientation* bersikap moderat terhadap ambisi mengembangkan diri dan kompetensi kinerja karyawan yang semakin meningkat. Hal tersebut tercemin dari nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,97.

Pada penelitian Junusi (2012) menunjukkan bahwa orientasi pembelajaran akan menambah akan pengetahuan kerja yang berkaitan dengan *skill* yang dapat mendorong dan menunjang pekerjaan. Hal tersebut akan memberikan motivasi seseorang untuk bekerja keras dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melakukan orientasi terhadap pembelajaran akan berdampak pada pekerjaan intelektual dan memiliki pengaruh positif terhadap perkembangan kinerjanya.

H3 : *Learning Goal Orientation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam pendekatan disposisional, keterlibatan karakter kepribadian proaktif dalam suatu pandangan pekerjaan sesuai setiap individu. Pengaruh pada beberapa karakteristik individu yang stabil akan menjamin seseorang bersikap yang berbeda. Dua hal tersebut adalah kinerja karyawan dan kepribadian proaktif, Kepribadian proaktif yang dipengaruhi oleh orientasi kinerja juga sebagai pengaruh lingkungan kerja seseorang melalui sebuah disposisi dalam mengambil inisiatif pribadi.

Individu proaktif disebut juga sebagai orang yang dirinya terlibat dalam tindakan pada diri sendiri dan juga pada lingkungan kerja. Sehingga kinerja seseorang memungkinkan mendatangkan pengaruh terhadap *proactive personality* karyawan. Oleh karena itu karyawan yang memiliki kepribadian proaktif lebih fokus pada masa yang akan datang, dan berorientasi pada kinerja karyawan yang mengalami perubahan. Orientasi kinerja yang meningkat akan memberikan peningkatan pula pada kepribadian proaktif. Secara teoritis, orang yang memiliki kepribadian proaktif akan menampilkan inisiatif yang dapat mengubah prosedur.

Menurut Crant pada penelitian (Aryaningtyas & Suharti, 2013) menyatakan bahwa orientasi kinerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana kepribadian proaktif bersedia untuk mengambil inisiatif yang mampu memberikan peran pada situasi dan kondisi tertentu.

Pada penelitian Saban (2022) menunjukkan bahwa kepribadian proaktif karyawan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Sehingga individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi cenderung memiliki perilaku yang banyak diinginkan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh akan timbulnya peningkatan pada kinerja karyawan. Dengan

demikian, kepribadian proaktif yang dimiliki seseorang mampu menciptakan perusahaan positif bagi lingkungannya tanpa adanya batasan atau kendala.

Menurut Nilawati dan Bimo (2010) dapat diketahui bahwa kepribadian proaktif akan cenderung tidak terhalang oleh situasional yang kuat dan cenderung memiliki standard atau spek yang tinggi. Karena mereka mampu mencapai tujuan dengan mengimplementasikan sumber daya di suatu perusahaan.

H1: Kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Learning Goal Orientation***

Menurut Bateman & Crant (1993) kepribadian proaktif merupakan kecenderungan sikap stabil yang dapat mempengaruhi lingkungannya sehingga mengalami perubahan. Kepribadian proaktif diukur dengan menggunakan 17 item kepribadian proaktif. Sedangkan *learning goal orientation* merupakan suatu penggerak yang terdapat pada individu dalam mengambil tindakan untuk belajar sehingga dapat mendapatkan hasil yang sesuai. Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku yang memicu seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hipotesis ini menunjukkan bahwa kepribadian proaktif (X) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *learning goal orientation* sebagai mediator.

H4: Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian dimulai dari penyusunan proposal pada bulan September tahun 2022. Penelitian ini dilakukan di sekolah MTs Ceper, SMK Batur Jaya 1, dan SMK Batur Jaya 2 yang merupakan naungan yayasan Roudlotush Sholihin yang terletak di Kecamatan Ceper, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Karena seluruh karyawan pengajar atau pendidik merupakan obyek pada penelitian ini.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode pengumpulan data menggunakan analisis data dan instrument penelitian yang memiliki sifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk melakukan uji hipotesis yang telah ditentukan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu. (Iii, 2018a).

Menurut Smith (2018) penelitian kuantitatif bertujuan mengetahui hipotesis penelitian yang lebih spesifik dan untuk memprediksi pengaruh antar variabel. Selain itu, pendekatan kuantitatif dilakukan agar dapat mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu kepribadian proaktif dan kinerja karyawan. Serta variabel mediasi yaitu *learning goal orientation* (LGO) atau sering disebut dengan orientasi pembelajaran.



Jenis Penelitian ini adalah penelitian voting angket atau pengisian kuisioner oleh karyawan pengajar atau pendidik yayasan Roudlotush Sholihin terkait pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation* (LGO) sebagai variabel mediasi guna mendapatkan data yang *valid* dan relevan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis kuantitatif, dimana menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk presentase (Mungkasa,2020).

### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Anwar (2018) populasi adalah bagian generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang dengan kualitas dan karateristik tertentu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari sehingga dapat di tarik kesimpulan. populasi juga diartikan seluruh data yang difokuskan peneliti di lingkup tertentu, dan waktu yang sudah ditentukan (pengaruh kepribadian proaktif). Menurut pimpinan yayasan, populasi alam penelitian ini adalah karyawan pengajar dari sekolah (MTs Ceper, SMK Batur Jaya 1, SMK Batur Jaya 2) naungan yayasan Roudlotush Sholihin sebanyak 180 karyawan.

#### **2.Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono dalam (Iii, 2018b) berasumsi bahwa sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Selain itu sampel merupakan bagian dari populasi yang sama dan berperan sebagai objek yang akan diteliti. Suharsimi Arikunto dalam (Iii, 2018b) juga berpendapat bahwa apabila subyek penelitian berjumlah kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua.

Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila subyek terlalu besar, maka sampel dapat diambil dengan kisaran antara 10%-15% hingga 20%-25%. Dalam penelitian ini, terdapat populasi lebih dari 100 subyek, sehingga penelitian ini termasuk penelitian sampel populatif (tidak menyeluruh).

Peneliti memiliki pertimbangan dalam menentukan sampel seperti pertimbangan masalah, hipotesis, metode, maupun tujuan penelitian. Dimana sampel terdiri dari subjek penelitian yang menjadi sumber data yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *non probability sampling*.

*Non Probability sampling* adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur ataupun anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Akuntansi & Ratulangi, 2017). Sehingga pada penelitian tersebut, peneliti menentukan sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Besar kelonggaran ketidaktelitian yang disebabkan oleh kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir atau diinginkan yaitu 0,05. Sehingga dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh hasil sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{180}{1 + (180 \times 0,05)^2} \\
 &= \frac{180}{1+0,45} = \frac{180}{1,45} \\
 &= \mathbf{124,13 \text{ Dibulatkan } 125 \text{ Sampel.}}
 \end{aligned}$$

Maka, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 125 responden. Dimana merupakan karyawan pengajar sekolah (MTs Ceper, SMK Batur Jaya 1, SMK Batur Jaya 2) naungan yayasan Roudlotush Sholihin.

### 3.4 Sumber Data

Sumber data merupakan kumpulan berbagai data yang ada pada sebuah penelitian beserta sumbernya. Sumber data juga didefinisikan sebagai subyek darimana data diperoleh. Pada penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data sekunder dan primer.

Sumber data yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang diperoleh dari sumber asli atau pertama pada suatu penelitian. Dimana data ini tidak tersedia dalam bentuk file-file ataupun bentuk terkompilasi (Pratiwi, 2017). Sehingga pada data primer ini, peneliti secara langsung mendapatkan data dari responden yang menjawab pertanyaan penelitian tersebut.

Sumber data primer berupa hasil observasi dan penelitian di lapangan dan jawaban responden yang menjadi tolak ukur dengan menggunakan instrumen

penelitian berupa kuisisioner untuk mengetahui jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan mengenai pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation* (LGO) sebagai mediator pada yayasan Roudlotush Sholihin.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sehingga data sekunder ini bersifat mendukung terhadap data primer (Pratiwi, 2017). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa jurnal, buku literatur, artikel, dan data lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini serta dibutuhkan oleh peneliti.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara peneliti dalam memperoleh data-data penelitian dari sumber data. Karena teknik pengumpulan data ini dibutuhkan sebagai dasar menyusun instrument penelitian. Instrumen penelitian merupakan seperangkat peralatan untuk mengumpulkan data-data yang akan digunakan oleh peneliti. Pengumpulan data ini merupakan tahapan yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Tahapan ini harus dilakukan dengan kecermatan yang tinggi dan sesuai prosedur guna memperoleh data yang memiliki kredibilitas tinggi dan sebaliknya (Kristanto, 2018).

Berdasarkan pemikiran tersebut, peneliti memilih menggunakan kuisisioner atau angket sebagai teknik pengumpulan data pada penelitiannya. Dimana angket ataupun kuisisioner merupakan teknik dengan cara menyebarkan sejumlah kertas ataupun link gform yang berisi beberapa pernyataan atau pertanyaan yang harus

dijawab oleh responden untuk memperoleh data penelitian terhadap angket tersebut dengan menggunakan skala likert. Oleh itu, skala tersebut akan memberikan nilai sikap yang dibutuhkan peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan. Kemudian pertanyaan tersebut akan dijawab oleh responden dengan skala yang tersedia.

Skala likert disediakan sebagai pilihan para responden yang mana merupakan karyawan pengajar yayasan Roudlotush Sholihin dalam mengisi angket tersebut terkait pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation* (LGO). Berikut adalah skala likert yang diberikan peneliti sebagai bentuk respon dari pertanyaan kuisioner penelitian ini:

**Tabel 3.1**  
**Bobot Penilaian**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.6 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat memperoleh informasi tentang hal tersebut yang dapat diambil kesimpulan (Iii & Penelitian, 2006). Variabel dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi tiga variabel yaitu

variabel independent (bebas), variabel dependent (terkait), dan variabel intervening (mediasi) (Anggereni, 2019).

- a. Variabel bebas (independent) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi dan menjadi penyebab variabel dependen berubah. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepribadian proaktif (X).
- b. Variabel terikat (dependent) adalah tipe variabel yang diduga sebagai akibat dipengaruhinya variabel bebas. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel Mediasi (Intervening) adalah variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependent menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *learning goal orientation* (Z).

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang diukur yaitu kepribadian proaktif (X), *learning goal orientation* (Z), kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepribadian Proaktif (X)	Kepribadian proaktif adalah sebuah kecondongan mengambil inisiatif, mengubah lingkungan seseorang ketika beberapa orang mengidentifikasi peluang, bertindak, dan bertahan untuk perubahan yang berarti.	1. Kemampuan melihat peluang	Ordinal (Likert)
		2. Inisiatif	Ordinal (Likert)
		3. Mengambil tindakan	Ordinal (Likert)
Kinerja	Kinerja karyawan merupakan	1. Kualitas	Ordinal

Karyawan (Y)	wujud dan <i>action</i> karyawan dalam melaksanakan pekerjaan guna sebuah keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.		(Likert)
		2. Ketepatan waktu	Ordinal (Likert)
		3. Kuantitas	Ordinal (Likert)
		4. Efektivitas	Ordinal (Likert)
		5. Kemandirian	Ordinal (Likert)
LGO ( <i>Learning Goal Orientation</i> ) (Z)	<i>Learning goal orientation</i> (LGO) yang didefinisikan sebagai pola pikir secara internal yang mampu mendorong individu guna mengembangkan kompetensi yang dimiliki melalui penguasaan pengetahuan dan keterampilan baru.	1. Kebersamaan dalam visi pembelajaran.	Ordinal (Likert)
		2. Komitmen organisasi terhadap pembelajaran	Ordinal (Likert)
		3. Keterbukaan menerima pemikiran baru.	Ordinal (Likert)

### 3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat ukur analisis data *Structural-Equation Modeling* berbasis varians atau *Partial Least Square* (SEM-PLS). dengan menggunakan program ini yaitu Smartpls V.4. *Structural Modeling* (SEM) merupakan teknis analisis multivariat kombinasi analisis faktor dengan analisis regresi, dimana teknik ini diterapkan guna melakukan pengujian hubungan pada setiap variabel. PLS sendiri merupakan suatu persamaan analisis struktural SEM, dimana PLS ini dapat disebut sebagai teknik baru yang cukup diminati karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu atau bahkan tidak diperlukan banyak sampel. Multivariant dapat diterapkan pada model yang sama dan tidak memerlukan sampel yang besar.

*Partial Least Square* (PLS) memiliki alasan tersendiri mengapa digunakan pada penelitian ini. Karena keumuman penggunaan dalam mengestimasi model jalur dengan berbagai indikator pada variabel yang dapat digunakan untuk menguji hubungan yang cukup kompleks tanpa perlu menguji secara terpisah analisis regresinya. Pengujian analisis data pada penelitian ini yaitu dimulai dengan analisis pengujian kuisioner *outer model* (validitas dan reabilitas) serta *inner model* atau pengujian model structural bagian uji hipotesis (Muhson, 2022). Berikut ini adalah teknik analisa dalam metode PLS:

#### 1. Outer Model

Analisis ini digunakan untuk memastikan *measurement* layak yang dapat dijadikan pengukuran. Sehingga pengujian pada analisis model pengukuran ini digunakan untuk menguji atau memberikan nilai pada analisis validitas serta reabilitas. Outer model ini juga didefinisikan sebagai spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya (Jaya & Sumertajaya, 2008).

##### *a Convergent Validity*

Validitas convergent adalah suatu indikator yang dinilai sesuai korelasi antara item score dengan *construct score* yang dapat menunjukkan validitas dari indikator-indikator pengukurannya. Indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap komponen yang ada. Ukuran reflektif individual dapat dikatakan tinggi apabila korelasi >



0,70. Namun apabila ukuran nilai  $> 0,5 - 0,6$  itu sudah dianggap cukup dan kriteria validitas konvergen terpenuhi atau dapat dikatakan *valid*.

*b Discriminant Validity*

Nilai validitas diskriminan adalah suatu nilai *cross loading factor* dengan tujuan untuk mengetahui diskriminan yang terdapat pada konstruk penelitian, apakah antar variabel cukup berbeda satu dengan yang lainnya. Uji ini akan terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi variabel yang lain. *Discriminant validity* ini dapat dilihat dari nilai *AVE*, dimana nilai  $AVE > 0,50$ .

*c Composite Reliability dan cronbach's alpha*

Uji reliabilitas pada PLS menerapkan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Dimana *composite reliability* sebagai alat ukur nilai reliabilitas konstruk yang sesungguhnya. Sedangkan *cronbach's alpha* sebagai alat ukur nilai terendah nilai reliabilitas konstruk/ variable. Sehingga nilai *composite reliability* yang diperoleh harus  $> 0,6$  dan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Yang mana apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, maka konstruk dapat dinyatakan reliabel. Sedangkan loading baku absolut bagian luar dengan nilai  $> 0,7$ . Namun apabila nilai yang diperoleh  $< 0,7$  maka dinyatakan tidak reliabel. Sehingga untuk membuktikan akurasi, konsistensi, serta ketetapan instrumen perlu

dilakukannya uji reliabilitas. Dan untuk mencapai reliabilitas yang baik, nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus lebih besar 0,70 (Sugiyono, 2016).

## 2. Inner Model

*Inner model* merupakan model yang menerangkan hubungan antar komponen potensial yang sesuai dengan teori. Desain model ini berdasarkan rumusan masalah atau hipotesis penelitian atau dapat dikatakan pengujian ini digunakan untuk melihat hubungan antara variabel eksogen dan endogen pada penelitian. Inner model juga didefinisikan sebagai model dilakukan dengan tujuan mengetahui sebab akibat hubungan antar variabel (Muhtarom et al., 2022).

Ketika menggunakan struktur PLS dalam mengevaluasi model struktural, kekuatan prediksi model structural dapat disimpulkan dari nilai *R-Square* pada setiap variabel laten endogen, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Nilai *R-Square* untuk model structural menunjukkan 0,67 (kuat); 0,33 (moderat); dan 0,19 (lemah) (Muhtarom et al., 2022).

Uji statistic t digunakan guna menguji hipotesis yang ada. Dengan kriteria pengujian:

- a.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $T\text{-statistik} < T\text{-tabel} (1,96)$  atau nilai signifikansi  $> p\text{-value} > 0,05$  ( $\alpha$  5%).
- b.  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $T\text{-statistik} > T\text{-tabel} (1,96)$  atau nilai signifikansi  $< p\text{-value} < 0,05$  ( $\alpha$  5%).

Apabila hasil uji model eksternal signifikan, maka indikator tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur variabel laten. Dan jika hasil pada pengujian model internal signifikan dapat diartikan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel laten lainnya.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah yayasan Roudlotush Sholihin yang merupakan sebuah yayasan yang berdiri sejak tahun 1976. Namun, baru diresmikan pada tanggal 31 Juli 2017 lalu. Yayasan ini menjadikan yayasan yang bergerak di bidang lembaga pendidikan formal dan non formal. Yayasan ini memiliki anak didik dengan jumlah total kurang lebih 2.220 siswa dengan 180 tenaga pengajar didalamnya. Adapun lembaga pendidikan dibawah naungan yayasan Roudlotush Sholihin ini diantaranya: MTs Ceper, SMK Batur Jaya 1, dan SMK Batur Jaya 2.

**Gambar 4.1.**  
**Logo Yayasan Roudlotush Sholihin**



Yayasan yang bertempat di Batur, Tegalrejo, Ceper, Klaten ini dipimpin oleh bapak Drs.H. Anas Yusuf Mahmud, MM. dengan didampingi oleh operator atau koordinator yayasan yaitu bapak Agus Mustofa Fanani. Beliau juga menjadi tokoh penting dalam pengelolaan yayasan tersebut. Terutama dalam hal pengelolaan SDM baik pada lembaga pendidikan formal maupun non formal.

Meskipun setiap masing-masing sekolah dibawah naungan yayasan tersebut memiliki visi-misi yang tidak semua sama, namun juga tetap tidak lepas dari pengawasan dan persetujuan pihak induk yayasan. Dimana pada induk yayasan sangat menjunjung tinggi nilai keagamaan dan religi. Hal tersebut menjadi perhatian penting bagi setiap lembaga atau sekolah. Selain itu, terdapat aturan yang diluncurkan oleh pihak yayasan untuk memasukan program mondok mengaji bagi kalangan MTs dan SMK. Dengan adanya program tersebut, diharapkan dapat melatih para siswa dibidang keagamaan.

Selain siswa yang menjadi titik fokus pihak yayasan, tenaga pengajar juga menjadi perhatian penting di suatu organisasi ataupun yayasan. Salah satunya strategi karyawan pengajar dalam melakukan tugasnya. Dimana setiap karyawan dituntut untuk menciptakan hal-hal inovatif yang dapat menciptakan suasana pembelajaran yang nyaman bagi muridnya. Yang mana ketika seorang guru memiliki ide atau inisiatif baru dalam mengembangkan orientasi pembelajaran, maka akan berdampak pada kualitas kinerjanya yang meningkat. Sehingga hasil tersebut akan terlihat dari murid yang berprestasi dan keberhasilan sebuah yayasan dalam mencapai misinya.

Visi dari yayasan Roudlotush Sholihin sendiri yaitu menjadikan wadah sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan interaktif yang berlandaskan iman dan taqwa untuk menghasilkan anak didik yang religius, aktif dan terampil, mandiri serta professional. Selain itu terdapat misi dari yayasan Roudlotush Sholihin diantaranya yaitu: Menyelenggarakan pendidikan yang berakhlaqul karimah, mengembangkan sarana prasarana yang mendukung proses

pembelajaran yang berkualitas, dan memberikan pembinaan keterampilan dan kemandirian setiap anak didik.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden pada penelitian ini diambil berdasarkan kondisi para responden dalam memberikan respon berupa informasi tambahan. Sehingga untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti terjun ke lapangan untuk melakukan penyebaran kuisioner kepada karyawan yayasan Roudlotush Sholihin yang terletak di Kecamatan Ceper, Klaten dan berdasarkan perhitungan sampel dari 180 karyawan menghasilkan responden sejumlah 125 karyawan dengan karakteristik yang telah ditentukan.

Penelitian ini melakukan analisis deskriptif yang mengacu pada responden untuk mengetahui karakteristik responden. Dalam penelitian ini analisis deskriptif mengacu pada karakteristik responden berdasarkan usia, jabatan, lama bekerja, pendapatan per bulan, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden ditentukan sesuai jawaban responden terhadap kuisioner yang disebarkan. Berikut merupakan gambaran dari responden:

##### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Tabel dibawah merupakan penyajian dari deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<u>Usia</u>	<u>Jumlah</u>	<u>Presentase</u>
18 - 25 Tahun	7	5,6%
26 – 35 Tahun	29	23,2%
36 – 45 Tahun	31	24,8%
> 45 Tahun	58	46,4%
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Pada tabel diatas menunjukkan responden dengan kisaran umur 18 – 25 tahun berjumlah 7 responden dengan presentase sebesar 5,6%, umur 26 – 35 berjumlah 29 reponden dengan presentase sebesar 23,2%, umur 36- 45 tahun berjumlah 31 dengan presentase sebesar 24,8%, dan umur >45 tahun berjumlah 58 responden dengan presentase sebesar 46,4%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan kisaran umur >45 tahun mendominasi kategori ini.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan posisi jabatan di lingkup sekolah yang dinaungi oleh yayasan Roudlotush Sholihin yaitu menjabat sebagai pengajar. Dimana sejumlah 125 responden dalam penelitian ini merupakan seorang pengajar atau guru.

## 3. Karateristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja:

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan, dimana pada penelitian ini memiliki ketentuan yaitu responden dengan minimal lama bekerja di setiap sekolah naungan yayasan Roudlotush Sholihin selama 3 Tahun. Dan dari data yang diperoleh menyatakan bahwa karyawan

yang menjadi responden diketahui sudah bekerja kisaran 3 tahun sampai 20 tahun.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/bulan:

Tabel dibawah merupakan penyajian dari deskripsi karateristik responden berdasarkan pendapatan/bulan:

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

<b>Pendapatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
500.000 – 1.000.000	12	9,6%
1.000.000 – 2.000.000	54	43,2%
>2.000.000	59	47,2%
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan pendapatan per bulannya kisaran 500.000 – 1.000.000 berjumlah 12 reponden dengan presentase sebesar 9,6%, pendapatan 1.000.000 – 2.000.000 berjumlah 54 responden dengan presentase sebesar 43,2%, dan pendapatan > 2.000.000 berjumlah 59 dengan presentase sebesar 47,2%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendapatan kisaran > 2.000.000 mendominasi kategori ini.

#### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<u>Jenis Kelamin</u>	<u>Jumlah</u>	<u>Presentase</u>
<u>Perempuan</u>	71	56,8%
<u>Laki-laki</u>	54	43,2%
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa dari 125 responden , 71 orang responden dengan jenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 56,8%. Sedangkan sejumlah 54 adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan presentase 43,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih dominan dengan frekuensi yaitu  $71 > 54$ .

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir:

Tabel dibawah merupakan penyajian dari deskripsi karateristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<u>Pendidikan Terakhir</u>	<u>Jumlah</u>	<u>Presentase</u>
<u>SMA/Sederajat</u>	5	4%
Diploma	6	4,8%
S1	92	73,6%
S2	17	13,6%
S3	5	4%
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/ sederajat berjumlah 5 responden dengan presentase sebesar 4%, Diploma berjumlah 6 responden dengan presentase sebesar 4,8%, S1 berjumlah 92 responden dengan presentase 73,6%, S2 berjumlah 17

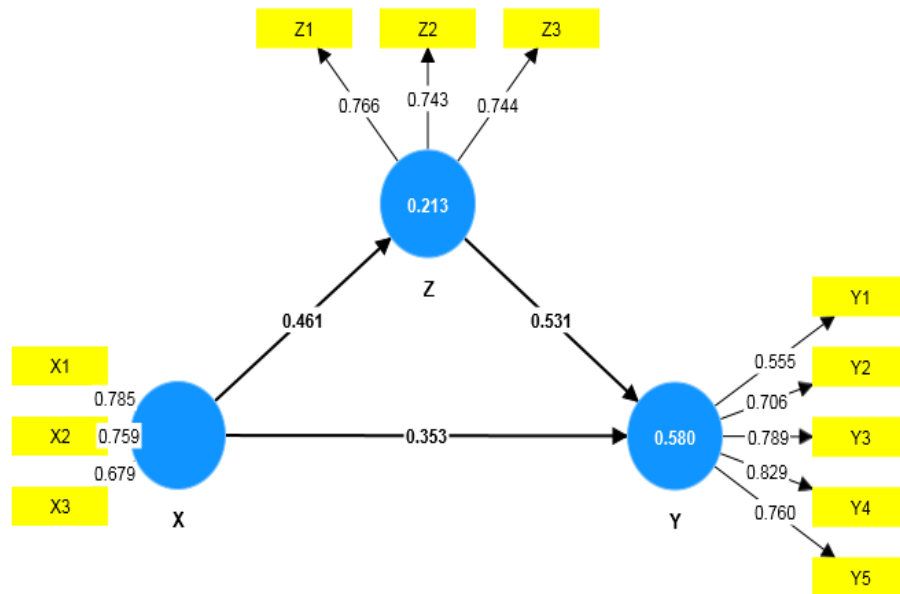
responden dengan presentase sebesar 13,6%, dan S3 berjumlah 5 orang dengan presentase 4%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 mendominasi kategori ini.

### **4.3 Deskripsi Hasil Penelitian**

Penelitian ini menggunakan bantuan software smartpls versi 4 sebagai alat oleh data menggunakan metode SEM-PLS. Metode SEM berbasis PLS adalah suatu teknik baru yang dapat melakukan pengukuran skala tertentu yang merupakan keunggulan utama dari metode ini. Metode ini tidak memerlukan terlalu banyak sampel sehingga model kompleks seperti variabel dengan banyak indikator dapat diselesaikan. Pengujian analisis data dalam penelitian ini diawali dengan melakukan analisis pengujian kuisisioner *outer model* (validitas dan reliabilitas) hingga *inner model* atau pengujian model struktural bagian uji hipotesis. Berikut merupakan tahapan dari pengujian analisis data pada penelitian ini:

#### **1. *Outer Model* (Pengujian Model Pengukuran)**

Penelitian ini dilakukan menggunakan model pengukuran melalui uji validitas dan uji reliabilitas dengan menerapkan evaluasi pengujian. Dibawah ini merupakan tampilan hasil *output calculate algorithm* yang dapat memudahkan dalam melihat *outer loadings* dari indikator untuk mengukur konstruk:



**Gambar 4.2**  
**Hasil Output Calculate Algorithm**

Berikut merupakan hasil dari pengujian model pengukuran melalui media software Smartpls versi 4:

a. *Convergent Validity* (Uji Validitas Konvergen)

Tahapan awal dalam analisis data pada penelitian ini yaitu dengan mengidentifikasi nilai *loading factor* disetiap indikator, yang mana di tiap indikator dapat dikatakan *valid* dan memenuhi kriteria validitas konvergen bilamana memiliki ukuran nilai *loading factor* > 0.50, dan suatu indikator dikatakan memiliki kriteria *valid* yang tinggi apabila berkorelasi atau memiliki ukuran nilai *loading factor* > 0.70. Berikut merupakan nilai *loading factor* setiap indikator pada penelitian ini:

**Tabel 4.5**  
***Loading Factor***

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Standar</b>	<b>Ket.</b>
<b><u>Kepribadian Proatif (X)</u></b>	X.1	0.785	> 0.5	Valid
	X.2	0.759	> 0.5	Valid
	X.3	0.679	> 0.5	Valid
<b><u>Kinerja Karyawan (Y)</u></b>	Y.1	0.555	> 0.5	Valid
	Y.2	0.706	> 0.5	Valid
	Y.3	0.789	> 0.5	Valid
	Y.4	0.829	> 0.5	Valid
	Y.5	0.76	> 0.5	Valid
<b><u>Learning Goal Orientation (Z)</u></b>	Z.1	0.766	> 0.5	Valid
	Z.2	0.743	> 0.5	Valid
	Z.3	0.744	> 0.5	Valid

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa setiap indikator dalam variabel penelitian ini memiliki nilai *loading factor* > 0.50. sehingga dapat disimpulkan dan dikatakan bahwa semua indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan *valid* dan indikator atau konstruk setiap indikator diterima atau tidak perlu dieliminasi dari model.

b. *Discriminant Validity* (Uji Validitas Diskriminan)

*Discriminant validity* dapat dikatakan terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi variabel yang lain. *Discriminant validity* ini dapat diketahui dari besarnya nilai *AVE*, dengan nilai *AVE* > 0,50. Sehingga pengujian pada tahapan ini dengan menggunakan nilai *cross loading* dan *AVE* (Sugiyono, 2016).

1) Nilai *Cross Loading*

Nilai *cross loading* dapat menampilkan uji validitas diskriminan dan dapat memenuhi uji validitas diskriminan apabila nilai *cross loading* setiap indikator variabel melebihi nilai *cross loading* indikator variabel yang lainnya. Dibawah ini adalah nilai *cross loading* dari setiap indikator pada penelitian ini:

**Tabel 4.6**  
***Cross Loading***

<b>Indikator</b>	<b>Kepribadian Proaktif</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Learning Goal Orientation</b>
<b>X1</b>	0.785	0.542	0.41
<b>X2</b>	0.759	0.422	0.348
<b>X3</b>	0.679	0.328	0.237
<b>Y1</b>	0.331	0.555	0.352
<b>Y2</b>	0.476	0.706	0.425
<b>Y3</b>	0.465	0.789	0.562
<b>Y4</b>	0.431	0.829	0.595
<b>Y5</b>	0.48	0.76	0.57
<b>Z1</b>	0.372	0.59	0.766
<b>Z2</b>	0.313	0.504	0.743
<b>Z3</b>	0.352	0.458	0.744

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai *cross loading* pada setiap variabel lebih besar dari nilai *cross loading* variabel lainnya atau nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri > nilai korelasi variabel yang lain. Maka, instrument pada penelitian ini tidak memiliki masalah atau lulus uji validitas diskriminan.

## 2) AVE

Selain melihat uji validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loading*, dengan AVE uji validitas diskriminan juga dapat terlihat. Dimana nilai AVE > dari 0,50. Berikut merupakan nilai AVE masing-masing variabel pada penelitian disajikan pada tabel dibawah:

**Tabel 4.7**  
***Average Variance Extracted (AVE)***

<u>Variabel</u>	<u>AVE</u>	<u>Standar</u>	<u>Ket.</u>
<u>Kepribadian Proaktif</u>	0.551	> 0.5	Valid
<u>Kinerja Karyawan</u>	0.539	> 0.5	Valid
<u>Learning Goal Orientation</u>	0.564	> 0.5	Valid

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.7, dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai nilai AVE > 0.50, maka semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid atau lulus uji validitas diskriminan dan penelitian ini dapat melanjutkan pengujian tahap berikutnya.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada PLS memiliki metode yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *composite reliability* berperan sebagai tolak ukur nilai reliabilitas konstruk yang sebenarnya. Sedangkan *cronbach's alpha* menjadi tolak ukur nilai terendah reliabilitas konstruk/ variable. Sehingga nilai *conbach alpha* > 0,60 dan *composite reliability* > 0,6.

Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, maka konstruk dapat dinyatakan reliable. Sedangkan loading baku absolut bagian luar dengan nilai  $> 0,7$ . Sehingga apabila nilai yang diperoleh  $< 0,7$  maka dapat dikatakan tidak reliable. Sedangkan uji reliabilitas perlu dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, serta ketetapan instrument. Dan untuk memenuhi reliabilitas yang baik, nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* harus memperoleh nilai  $> 0,70$  (Sugiyono, 2016). Berikut merupakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari penelitian ini:

**Tabel 4.8**  
**Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

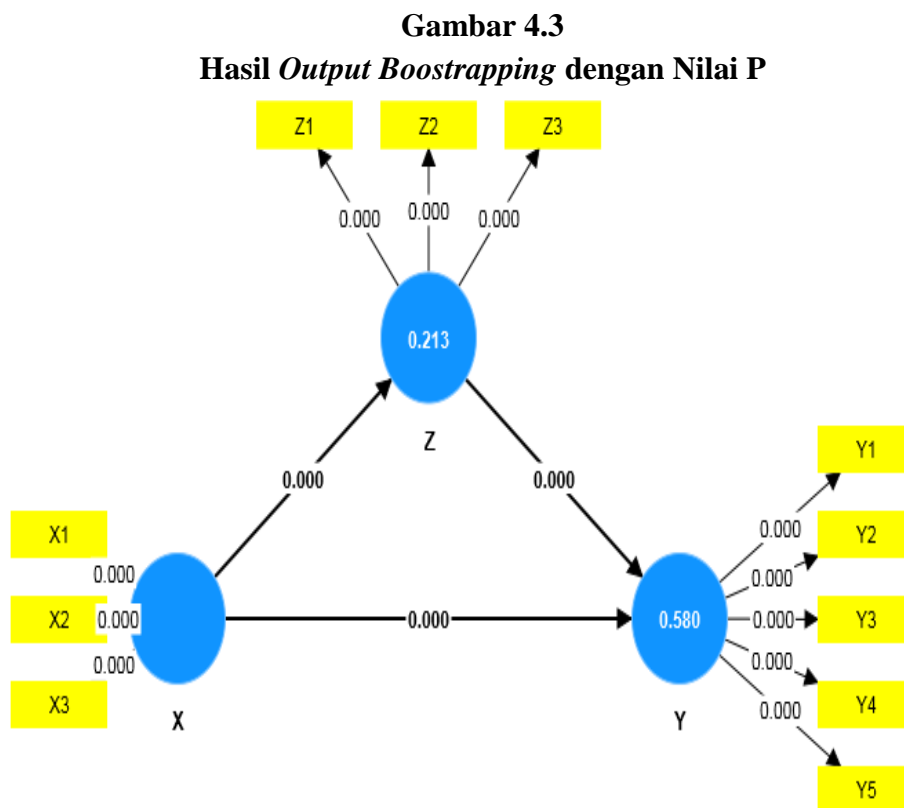
<u>Variabel</u>	<u>Composite Reliability</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Standar</u>	<u>Ket.</u>
<u>Kepribadian Proaktif</u>	0.622	0.606	$> 0.6$	Valid
<u>Kinerja Karyawan</u>	0.801	0.781	$> 0.6$	Valid
<u>Learning Goal Orientation</u>	0.619	0.617	$> 0.6$	Valid

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8, dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel mempunyai nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*  $>$  dari 0.6. maka dapat dinyatakan semua variabel pada penelitian ini reliable atau lulus uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dan tentunya mempunyai *internal consistency reliability*.

## 2. Inner Model

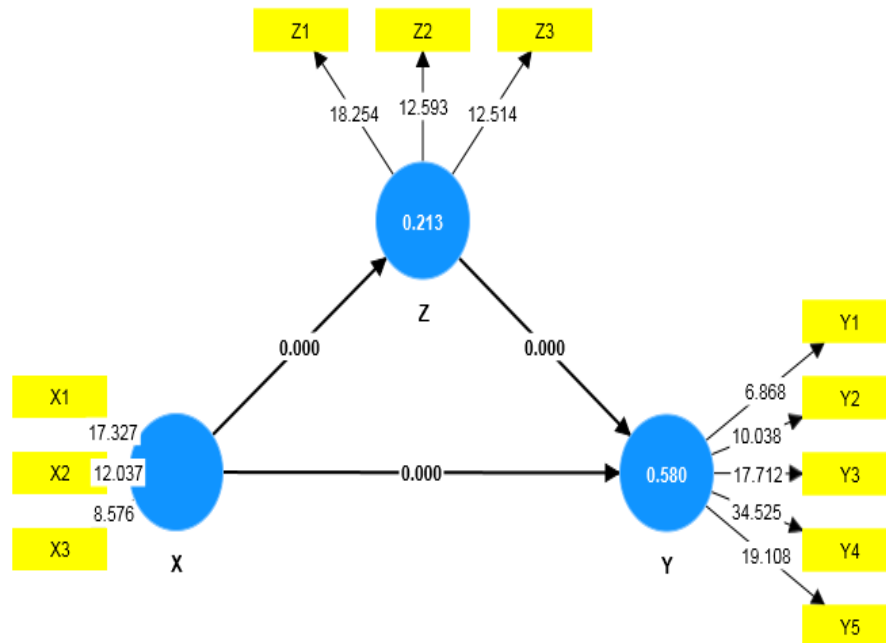
*Inner model* merupakan model yang menerangkan hubungan antar komponen potensial yang sesuai dengan teori. Desain model ini berdasarkan rumusan masalah atau hipotesis penelitian atau dapat dikatakan pengujian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel endogen dan eksogen. pada penelitian. Inner model juga didefinisikan sebagai model dilakukan dengan tujuan mengetahui sebab akibat hubungan antar variabel (Muhtarom et al., 2022). Pengujian model structural ini juga dapat dilakukan dengan cara *estimate for path coefficients* dan R Square yang dapat dilakukan melalui prosedur yang terdapat pada *bootstrapping*:



Sumber: Hasil pengolahan Smartpls Versi 4, 2023



**Gambar 4.4**  
**Hasil Output Bootstrapping dengan Nilai T**



Sumber: Hasil pengolahan Smartpls Versi 4, 2023

#### a. R-Square

Koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen sering disebut dengan nilai R-Square. Dimana nilai R-Square bertujuan untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Ketika menggunakan struktur PLS dalam mengevaluasi model struktural, kekuatan prediksi model *structural* dapat disimpulkan dari besarnya nilai R-Square yang diperoleh pada setiap variabel laten endogen, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Nilai R-Square untuk model *structural* menunjukkan 0,67 (kuat); 0,33 (moderat); dan 0,19 (lemah) (Muhtarom et al., 2022). Berikut adalah tabel yang

menyajikan hasil pengujian R-Square dengan menggunakan aplikasi *smartpls* versi 4:

**Tabel 4.9**  
**Pengujian R-Square**

	R-Square
<u>Kepribadian Proaktif</u>	
<u>Kinerja Karyawan</u>	0.58
<u>Learning Goal Orientation</u>	0.213

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.580 atau 58% dan pada variabel *learning goal orientation* sebesar 0.213 atau 21.3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara serentak variabel kepribadian proaktif mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 58%. Kemudian untuk hasil R-Square variabel *learning goal orientation* menunjukkan nilai 0.213 yang artinya konstruk eksogen mempengaruhi variabel *learning goal orientation* sebesar 21.3% dan 78.7% variabel *learning goal orientation* dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

**b. Uji Hipotesis.**

Pada penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dengan teknik *bootstrapping*. Uji hipotesis ini dilakukan untuk melihat hubungan pengaruh variabel eksogen dengan variabel endogen apakah berpengaruh atau tidak. Hasil uji hipotesis ini dapat dilihat dari nilai T statistic maupun nilai P-Value dengan parameter  $H_a$

diterima dan  $H_0$  ditolak apabila T-statistik lebih dari T-tabel yaitu 1,96 atau p-value kurang dari 0,05 sebagai nilai signifikansi, begitupun sebaliknya. Sehingga dari hasil *output path coefficients* akan memperoleh dasar dari uji hipotesis. Berikut adalah nilai yang diambil dari *output path coefficients*:

**Tabel 4.10**  
**Hubungan Pengaruh Langsung**

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	Nilai P (P values)	Ket.
X -> Y	0.353	0.352	0.066	5.347	0.000	Diterima
X -> Z	0.461	0.47	0.068	6.792	0.000	Diterima
Z -> Y	0.531	0.535	0.052	10.226	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Dari tabel 4.10 dapat dilihat *output path coefficients*. Hasil yang diperoleh adalah ketiga hipotesis tersebut dikatakan positif dan signifikan sehingga hipotesis tersebut diterima berpengaruh. Berikut merupakan penjelasan dari hasil penelitian hubungan pengaruh langsung yang diperoleh dari *output path coefficients*:

1) Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap *Learning Goal Orientation*

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel kepribadian proaktif dengan *learning goal orientation*. Arah hubungan yang dapat dilihat dari kolom original sampel menunjukkan nilai 0.461 kemudian pada kolom T-statistic menunjukkan nilai 6.792 yang artinya nilai T-statistic tersebut > T-tabel yaitu 1.96. dan apabila dilihat

dari nilai P-Value yaitu  $0.000 < 0.05$ . Sehingga pada hipotesis ini yang mana menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning goal orientation* “**Diterima**”.

2) Pengaruh *Learning Goal Orientation* terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *learning goal orientation* dengan kinerja karyawan. Arah hubungan yang dilihat dari kolom original sampel menunjukkan nilai 0.531, kemudian pada kolom T-statistic menunjukkan nilai 10.226 yang artinya nilai T-statistic tersebut  $>$  T-tabel yaitu 1.96. Dan apabila dilihat dari nilai P-Value yaitu  $0.000 < 0.05$ . Sehingga pada hipotesis ini yang mana menyatakan bahwa *learning goal orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan “**Diterima**”.

3) Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepribadian proaktif dengan kinerja karyawan. Arah hubungan yang dilihat dari kolom original sampel menunjukkan nilai 0.353, kemudian pada kolom T-statistic menunjukkan nilai 5.347 yang artinya nilai T-statistic tersebut  $>$  T-tabel yaitu 1.96. Dan apabila dilihat dari

nilai P-Value yaitu  $0.000 < 0.05$ . Sehingga pada hipotesis ini yang mana menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan “Diterima”.

**Tabel 4.11**  
**Hubungan Pengaruh Tidak Langsung**

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	Nilai P (P values)	Ket.
X -> Z	0.245	0.251	0.043	5.735	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian *specific indirect effect* yang berisi besaran nilai hubungan antar variabel secara tidak langsung. Hasilnya adalah ketiga hipotesis dikatakan positif dan signifikan yang berarti hipotesis pengaruh tidak langsung tersebut diterima. Berikut merupakan penjelasan dari hasil analisis hubungan pengaruh tidak langsung yang diperoleh dari *specific indirect effect*:

- 4) Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation*

Dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation*. Arah hubungan yang dilihat dari kolom original sampel menunjukkan nilai 0.245, kemudian pada kolom T-statistic menunjukkan nilai 5.735 yang artinya

nilai T-statistic tersebut  $>T$ -tabel yaitu 1,96. Dan apabila dilihat dari nilai P-Value yaitu  $0.000 < 0.05$ . Maka, pada hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation* “**Diterima**”.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah pada tahap sebelumnya memperoleh hasil pengolahan data yang sudah di analisis, maka selanjutnya adalah akan dilakukan pembahasan mengenai hasil pengolahan data tersebut. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran pengaruh langsung antara variabel independent dengan variabel dependent maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Berikut merupakan pembahasan dari hasil pengolahan data pada penelitian ini:

##### 1. Pengaruh Kepribadian Proaktif (X) terhadap *Learning Goal Orientation* (Z)

Kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning goal orientation* pada karyawan yayasan Roudlotush Sholihin. Dilihat dari hasil pengujian *path coefficients* menunjukkan bahwa hasil T-statistic menunjukkan nilai 6.792 yang artinya nilai T-statistic untuk variabel kepribadian proaktif  $> T$ -tabel yaitu 1.96 ( $6.792 > 1.96$ ). Dan apabila dilihat dari nilai P-Value yaitu  $0.000 < 0.05$ . Oleh karena itu, uji hipotesis 1 dinyatakan “**Diterima**”. Hasil ini dibuktikan pada penelitian sebelumnya seperti pada penelitian (Ilmiah, 2014) yang menyatakan

bahwa kepribadian aktif pada mahasiswa FEB Universitas Brawijaya secara langsung berpengaruh pada orientasi pembelajaran atau sering disebut *learning goal orientation*. Hal ini disebabkan oleh seseorang yang aktif lebih lebih condong pada sifat yang gigih, inisiatif, dan menyukai tantangan. Sehingga dengan adanya keaktifan pada internal seseorang, akan mendorong ambisi seseorang dalam melakukan pembelajaran atau selalu melihat titik fokus keinginan dan motivasi belajar pada diri mahasiswa.

Hasil pada penelitian tersebut diperkuat dengan adanya penelitian (Wulandari, 2021) terkait Middle Range Teori dalam Ilmu Manajemen SDM menunjukkan bahwa kepribadian proaktif secara langsung berpengaruh terhadap *learning goal orientation*. Dimana ketika seseorang memiliki pribadi yang aktif akan cenderung memicu ambisi yang kuat yaitu orientasi pembelajaran atau sering disebut dengan *learning goal orientation*. Orientasi pembelajaran sendiri akan secara otomatis timbul dari diri seseorang yang mampu mengenali permasalahan, mengambil tindakan, dan mengambil ide atau inisiatif.

Mengacu pada penelitian Setti (2015) yang menjelaskan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh terhadap orientasi dan motivasi pembelajaran yang ada di PT. Pinnacle Apparels Semarang. Selain itu, penelitian setti sesuai dengan penelitian Aryaningtyas (2013), yang menyatakan seseorang yang aktif akan cenderung berperan aktif dalam segala kegiatan yang dapat berdampak bagi diri sendiri maupun

lingkungannya. Serta selalu fokus pada masa mendatang dan sadar akan orientasi pada perubahan.

Hal ini mengasumsikan bahwa kepribadian proaktif adalah suatu hal penting dalam memajukan sebuah perusahaan ataupun organisasi. Organisasi maupun perusahaan yang sedang merintis bisnisnya ataupun yang sudah berkembang pesat, akan dapat dengan mudah memasukkan kepribadian proaktif sebagai salah satu kriteria untuk berkerja pada perusahaan atau organisasi. Adapun hal yang perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk mempertahankan kepribadian proaktif yaitu kemampuan dalam memberikan wadah bagi karyawan yang aktif, karena mereka dengan pribadi yang aktif akan selalu ingin berperan aktif dalam segala kegiatan. Pada penelitian ini mengungkapkan bahwa agar terhindar dari karyawan yang tidak memiliki kepribadian proaktif, sebuah perusahaan dapat melakukan seleksi dalam proses *recruitment* dengan memberikan tanggung jawab dengan menempatkan mereka pada lingkungan yang tepat. Serta mengikutsertakan mereka kedalam latihan atau *workshop* kepemimpinan.

## **2. Pengaruh *Learning Goal Orientation* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

*Learning goal orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan yayasan Roudlotush Sholihin. Dilihat dari hasil pengujian *path coefficient* menunjukkan



bahwa hasil T-statistic menunjukkan nilai 10.226 yang artinya nilai T-statistic untuk variabel *learning goal orientation* lebih besar dari T-tabel yaitu 1.96 ( $10.226 > 1.96$ ). dan apabila dilihat dari nilai P-Value yaitu  $0.000 < 0.05$ . maka uji hipotesis 2 dapat dinyatakan “**Diterima**”.

Terdapat beberapa hal yang mendasari mengapa *learning goal orientation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan yayasan Roudlotush Sholihin. Yaitu pada penelitian terdahulu Asih et al (2017) yang menyatakan bahwa *learning goal orientation* berpengaruh terhadap kinerja SDM dengan menunjukkan hasil yang signifikan. Artinya semakin meningkat orientasi pembelajaran seseorang, maka akan semakin tinggi juga kinerja SDM. Hal tersebut sepemikiran dengan penelitian (Mataram et al., n.d.) yang menyatakan bahwa orientasi pembelajaran atau *learning goal orientation* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di bidang salon di kecamatan Mataram. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa seorang karyawan yang memiliki ambisi dalam belajar akan dengan mudah dalam mentransformasikan pada karyawan lainnya (Robbins, 2003).

Terbuktinya pengujian hipotesis kedua ini diperkuat juga dengan penelitian Fadilah dan Tanuwijaya (2020) dimana penelitiannya menyatakan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan dipengaruhi oleh orientasi pembelajaran atau *learning goal orientation* terhadap kinerjanya. Karyawan yang

memiliki *learning orientation* cenderung akan terus belajar serta berambisi agar kemampuannya meningkat melalui tahap pembelajaran. Karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan akan memberikan kemudahan mereka dalam beradaptasi terhadap lingkungan kerjanya dengan mengimplikasikan pada pekerjaannya.

Orientasi pembelajaran sendiri merupakan suatu bentuk perhatian karyawan terhadap pekerjaannya dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan diri melalui proses pembelajaran yang muncul dari setiap diri seseorang. Dengan menekankan akan pentingnya kegiatan belajar dan meningkatkan kualitas diri khususnya di dunia kerja, seorang karyawan akan lebih mudah menghadapi tantangan kerja dalam mencapai prestasi kerja atau sering disebut dengan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kepribadian Proaktif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan yayasan Roudlotush Sholihin. Dilihat dari hasil pengujian *path coefficient* menunjukkan bahwa hasil T-statistic menunjukkan nilai 5.347 yang artinya nilai T-statistic untuk variabel kepribadian proaktif lebih besar dari T-tabel yaitu 1.96 ( $5.347 > 1.96$ ). dan apabila dilihat dari nilai P-Value yaitu  $0.000 < 0.05$ . maka uji hipotesis 3 dapat dinyatakan “**Diterima**”.

Hasil tersebut diperkuat oleh adanya beberapa penelitian yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif

secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian Anugrahito & Muafi (2021) dapat diketahui bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengolahan data dimana menunjukkan nilai *original sampel* sebesar 0.373 yang dapat dikatakan memiliki pengaruh. Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa seorang karyawan yang memiliki pribadi yang aktif, maka tidak memungkiri juga memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Dan semakin tinggi tingkat kepribadian proaktif karyawan, maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil ini terbukti dengan penelitian Wang (2017) dimana hubungan kepribadian proaktif dengan kinerja karyawan ketika domain kriteria kinerja diperluas maka diharuskan memasukkan perilaku diskresioner positif maupun negatif.

.Berdasarkan penelitian Salsabil (2019) membuktikan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada paguyuban batik tulis kebon indah di Klaten. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa ketika pemilik atau pengelola UMKM batik memiliki kepribadian proaktif yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Hasil dari penelitian tersebut mendukung adanya penelitian Greguras dan Diefendorff (2010), yang mana menyatakan juga bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang membedakan individu yang aktif adalah seberapa jauh orang tersebut mengambil langkah atau tindakan

untuk mempengaruhi lingkungannya termasuk untuk meningkatkan performanya di dunia kerja. Salah satu upaya proaktif yang dapat mengubah situasi adalah dengan mengidentifikasi peluang pasar serta memanfaatkannya.

Seseorang dengan pribadi yang aktif akan cenderung mampu memberikan konsistensi terhadap situasi dengan kinerja yang lebih efektif. Mereka akan dihadapkan dengan memilih, membaca, kemudian dapat mengubah situasi yang ada. Pemilik atau pengelola UMKM batik di paguyuban batik tulis kebon indah di Klaten ini membuktikan bahwa memiliki kemampuan dalam melihat peluang, aktif dalam bekerja, dan mampu mengambil tindakan. Mereka dapat mengenali peluang dengan cara mempromosikan produknya kepada konsumen yang sesuai. Apabila mereka mengetahui atau melihat hal yang tidak sesuai, pemilik UMKM batik tersebut akan memperbaikinya sehingga situasi akan lebih kondusif.

Memiliki hasil dan pendapat yang sejalan, penelitian Aryaningtyas & Suharti (2013) juga mengemukakan hasil yang sama yaitu kepribadian proaktif terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Prabhu (2007); Gerhard (2009) dan Fuller (2010). Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa kepribadian proaktif merupakan variabel *explanatory* yang penting dan membutuhkan perhatian, khususnya bagi karyawan hotel. Dimana hotel bintang empat di Semarang mampu menjadikan kepribadian proaktif

sebagai salah satu pertimbangan atas kriteria penyeleksian dan mempromosikan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini menyebutkan hal penting yang mesti diperhatikan, bahwa karyawan dengan pribadi yang aktif menyiratkan kesediaan untuk terlibat dan mampu berinisiatif dalam mengidentifikasi serta memberikan kontribusi di setiap kondisi dan situasi. Sehingga organisasi atau perusahaan perlu memberi kesempatan yang luas bagi karyawan aktif untuk berkontribusi dan berinisiatif serta berkontribusi di segala kegiatan di hotel guna kualitas kinerja yang meningkat.

#### **4. Pengaruh Kepribadian Proaktif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Learning Goal Orientation* (Z)**

Kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation* pada karyawan yayasan Roudlotush Sholihin. Dilihat dari hasil pengujian *path coefficient* menunjukkan bahwa hasil T-statistic menunjukkan nilai 5.735 yang artinya nilai T-statistic untuk variabel kepribadian proaktif lebih besar dari T-tabel yaitu 1.96 ( $5.735 > 1.96$ ). dan apabila ditinjau dari nilai P-Value sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka uji hipotesis 4 dapat dinyatakan “**Diterima**”.

Hasil penelitian ini sepemikiran dengan penelitian (Ilmiah, 2014) yang menunjukkan bahwa pengaruh secara tidak langsung pada kepribadian proaktif terhadap kinerja belajar melalui orientasi pembelajaran. Selain itu *learning goal orientation* atau sering dikenal

dengan orientasi pembelajaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan kepribadian proaktif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa orientasi pembelajaran memediasi kepribadian proaktif terhadap kinerja belajar pada mahasiswa FEB Universitas Brawijaya.

Menurut Nilawati dan Bimo (2010) diperlukan suatu *work drive* agar kesuksesan akademik seorang mahasiswa tercapai. *work drive* sendiri merupakan suatu ambisi atau motivasi dalam proses penyelesaian tugas menjadi lebih efektif hingga kesuksesan tercapai. Tinggi rendahnya orientasi pembelajaran seseorang dikarenakan oleh beberapa hal yang mempengaruhi seperti materi perkuliahan, metode, kondisi dan situasi. Dalam konteks ini, tinggi rendahnya orientasi pembelajaran mahasiswa FEB UB dapat diukur melalui metode yang digunakan.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini yang mengacu pada penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif seseorang, maka semakin kuat pula ambisi dalam melakukan perubahan yang disebut dengan *learning goal orientation* sebagai mediator. Sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja seseorang pula. Seperti halnya ketika seorang karyawan memunculkan kepribadian aktifnya dengan memberikan inisiatif, ide dan keterampilan baru untuk menciptakan perubahan, maka mereka juga terdorong akan tujuan untuk belajar atau mengembangkan ide tersebut sehingga dapat menghasilkan *output* yang berkualitas berupa kinerja atau pencapaian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini mengangkat judul “Analisis Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Learning Goal Orientation* Sebagai Variabel Mediasi”. Populasi yang diambil adalah karyawan pengajar yayasan Roudlotush Sholihin dengan mengambil sampel sebanyak 125 responden. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan software *Smartpls* versi 4, maka dari hasil analisis data pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepribadian proaktif berpengaruh positif secara signifikan terhadap *learning goal orientation* pada karyawan.
2. *Learning goal orientation* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan.
3. Kepribadian proaktif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan.
4. Kepribadian proaktif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *learning goal orientation*.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Meskipun penelitian ini sudah disusun dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin, penelitian ini masih memiliki keterbatasan seperti:

1. Variabel yang digunakan pada penelitian ini dibatasi hanya pada kepribadian proaktif, kinerja karyawan, dan *learning goal orientation*. Sehingga variabel lain memiliki kemungkinan dapat digunakan dalam mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Pada penelitian ini, hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) memberikan nilai R-Square sebesar 58% yang berarti bahwa kinerja karyawan hanya 58% dipengaruhi oleh kepribadian proaktif dan *learning goal orientation*. Sedangkan sisanya sebesar 42% memiliki kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian nilai R-Square pada variabel *learning goal orientation* memiliki nilai sebesar 0.213, hal ini berarti besar pengaruh kepribadian proaktif dan kinerja karyawan melalui *learning goal orientation* hanya sebesar 21.3%.
3. Adanya keterbatasan karena menggunakan kuisioner sebagai tombak penelitian. Sehingga jawaban yang diberikan responden pada kuisioner tersebut belum tentu menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.



### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Peneliti berharap pada penelitian berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel baru serta dapat menggunakan sampel lebih banyak.
2. Bagi yayasan Roudlotush Sholihin
  - a. Diharapkan dapat lebih memperhatikan strategi pengelolaan SDM yang aktif dan peka akan perubahan sekitarnya. Supaya dapat mendorong karyawan khususnya pengajar dalam meningkatkan integritas dan kualitas kinerjanya.
  - b. Diharapkan penelitian ini mampu membantu pihak yayasan dalam menyalurkan pengetahuan baru akan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerjanya.
  - c. Mengenai variabel-variabel terkait dalam penelitian ini, diharapkan pihak yayasan Roudlotush Sholihin mampu menerapkan apa yang telah menjadi sudut pandang para karyawan pengajar mengenai pentingnya kepribadian proaktif dan *learning goal orientation* terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36. <http://repository.uin-suska.ac.id/14135/>
- Akuntansi, J., & Ratulangi, U. S. (2017). 3 1,2,3. *12*(2), 874–890.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, *10*(2), 606–615. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20139>
- Anindita, H., & Muafi, M. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, Promosi Diri terhadap Kesuksesan Karir Karyawan Ponpes Surya Global. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, *11*(3), 206–216. <https://doi.org/10.18196/bti.113141>
- Antara, H., Dan, R., & Gender, P. (2017). *Telaah bisnis*. *18*(1), 19–32.
- Anugrahito, D., & Muafi, M. (2021). Pengaruh Proactive Personality, Core Self-Evaluation Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Work Engagement. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, *11*(3), 229–243. <https://doi.org/10.18196/jbti.v11i3.10331>
- Approach, M. R., Tyranny, D. A., Newell, W. R., Strauss, L., Koj, A., Strauss, L., Strauss, L., Press, C., Strauss, L., Pangle, T. L., Press, C., Strauss, L., Press, C., Strauss, L., Ct, W., Press, G., Heidegger, M., Neske, G., Strauss, L., & Press, C. (1989). *Middle Range*.
- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *15*(1), 23–32. <https://doi.org/10.9744/jmk.15.1.23-32>
- Asih, W., Islam, U., & Agung, S. (2017). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui inisiatif dan orientasi pembelajaran serta kemampuan penyesuaian*. *18*(1), 96–105.
- Biduri, S. (2018). Pengaruh State Goal Orientation Terhadap Performance Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Pemoderasi Aplikasi Mata Kuliah Akuntansi Keuangan Lanjutan Ii. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, *14*(1), 31. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v14i1.410>
- Dan, P., & Kepemimpinan, P. (2005). Analisis Pengaruh Motivasi Mengikuti Pelatihan dan Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Orientasi Pembelajaran.

- Fajar, A. M., Noer, B. A., & Apriyansyah, B. (2021). Pengaruh Feedback Orientation dan Goal Orientation terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Start-up Happy5). *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 10(1), 99–105. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v10i1.60035>
- Firdaus, M. S., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pelaku Industri Pariwisata Jawa Timur. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1468–1477. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30906>
- Iii, B. A. B. (2018b). *BAB III METODE PENELITIAN A. Pendekatan Penelitian*. 49–65.
- Iii, B. A. B., & Penelitian, A. P. (2006). *No Title*. 71–95.
- Ilmiah, J. (2014). *SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Salsabil, Imanirrahma.(2019).Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah Bayat Klaten.Universitas Brawijaya:Fakultas Ekonomi Bisnis.1–15.  
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5677/4990>
- Jaya, I. G. N. M., & Sumertajaya, I. M. (2008). Pemodelan Persamaan Structural dengan Partial Least Square. *Semnas Matematika Dan Pendidikan Matematika 2008*, 118–132.
- Kristanto, V. H. (2018). Pengaruh Penggunaan Lesson Plan Berbasis Multiple Intelligences Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa. *De Fermat : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 20–30. <https://doi.org/10.36277/deferemat.v1i1.12>
- Lestary, L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*,3(2).  
<https://www.neliti.com/id/publications/281706/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>
- Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kesuksesan Karier Melalui Adaptabilitas Karier. *Jfeb*, 22(2), 185–195.  
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI%0APengaruh>
- Mataram, K., Septianingrum, N., Serip, S., & Nururly, S. (n.d.). *No Title*. 1–7.
- Muhson, A. (2022). *Analisis Statistik Dengan SmartPLS*. 34.Universitas Negeri Yogyakarta:Program Pascasarjana.  
<http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Panduan%20Penggunaan%20SmartPLS.pdf>
- Muhtarom, A., Syairozi, M. I., & Rismayati, R. D. (2022). Analisis Citra Merek, Harga, Kualitas Produk, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Dimediasi Minat Beli. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 36–47.

<https://www.fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/749>

- Oktaria, A., Sari, A. P., & Praningrum, P. (2021). Creative Self-efficacy Memediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 13. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4020>
- Pasar, O., & Strategi, T. (2009). *Pengaruh Orientasi Belajar, Kemampuan dan Orientasi Pasar Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Keuangan J.E. Sutanto.13*(110),446–466. [https://www.researchgate.net/publication/313825894\\_PENGARUH\\_ORIENTASI\\_PEMBELAJARAN\\_KEMAMPUAN\\_DAN\\_ORIENTASI\\_PASAR\\_TERHADAP\\_STRATEGI\\_BISNIS\\_DAN\\_KINERJA\\_KEUANGAN](https://www.researchgate.net/publication/313825894_PENGARUH_ORIENTASI_PEMBELAJARAN_KEMAMPUAN_DAN_ORIENTASI_PASAR_TERHADAP_STRATEGI_BISNIS_DAN_KINERJA_KEUANGAN)
- Pradana, B. P., Chotidjah, S., & Wyandini, D. Z. (2022). *Pengaruh Kepribadian Proaktif.6*(2),8–17. <https://ejournal.upi.edu/index.php/insight/article/download/53813/21405>
- Pratiwi. (2017). yang muncul kemudian. Perkembangan teknologi media elektronik modern misalnya telah menyatukan individu dalam sebuah jaringan komunikasi yang lebih bersifat instan yang disebut. *Komunikasi, 1*, 202–224.
- Pt, K., Dinamika, A., Finance, M., & Cabang, T. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi. 3*(2), 276–284. [https://www.researchgate.net/publication/341936487\\_Pengaruh\\_Keterlibatan\\_Kerja\\_dan\\_Orientasi\\_Belajar\\_terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan\\_dengan\\_Mediasi\\_Kompetensi](https://www.researchgate.net/publication/341936487_Pengaruh_Keterlibatan_Kerja_dan_Orientasi_Belajar_terhadap_Kinerja_Karyawan_dengan_Mediasi_Kompetensi)
- Rahmawanti, N. P. (2014). (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara ). 8(2), 1–9. <https://www.neliti.com/id/publications/80175/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-karyawan-kantor-p>
- Rizkiani, B. E., & Sawitri, D. R. (2015). Kepribadian Proaktif dan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT PLN ( PERSERO ) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. 4(4), 38–43.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sakit, K. R. (2022). Pengaruh Shared Leadership Terhadap *Job Crafting* Melalui *Learning Goal Orientation* dan *Knowledge Sharing* pada Karyawan Rumah Sakit. 10(2006), 971–987.
- Setti, I., Pavia, U., Piccoli, B., Verona, U., & Pavia, U. (2015). Kepribadian Proaktif dan Motivasi Pelatihan di Antara Pekerja yang Lebih Tua Model Mediasi Orientasi Tujuan. 2050. <https://doi.org/10.1108/EJTD-03-2015-0018>

- Sugiyono. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Alfabeta*, 1(1), 1–99.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Susilowati, N., Mahmud, A., Baswara, S. Y., & Khuluq, H. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Communication Skills, Family Responsibilities Terhadap Kesuksesan Karir. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 18(1), 1–8. <https://doi.org/10.21831/jep.v18i1.38580>
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Rizkiani, BE., & Dian, RS. (2015). Kepribadian Proaktif dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati: Universitas Diponegoro*, Volume 4(4), 38-43. <https://media.neliti.com/media/publications/61436-ID-kepribadian-proaktif-dan-keterikatan-ker.pdf>
- Yi, M. Y., & Hwang, Y. (2003). *Predicting the use of web-based information systems: Self-efficacy, enjoyment, learning goal orientation, and the technology acceptance model*. *International Journal of Human Computer Studies*, 59(4), 431–449. [https://doi.org/10.1016/S1071-5819\(03\)00114-9](https://doi.org/10.1016/S1071-5819(03)00114-9)
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910. [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/11/eli%20jurnal%20fix%20\(11-11-15-06-31-09\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/11/eli%20jurnal%20fix%20(11-11-15-06-31-09).pdf)
- Junusi, Rahman El. (2012). Pengaruh Orientasi Pembelajaran Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Madrasah Swasta Di Kota Semarang. *IAIN Walisongo Semarang: Fakultas Syariah*. 2(2), 79-81. <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/economica/article/view/851>
- Saban, Rini. (2022). Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Ternate. *Universitas Khairun Ternate: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 11(1). 606-613. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.749>

## **LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Jadwal Penelitian

## JADWAL PENELITIAN

No.	Bulan	Sep-22				Okt-22				Nov-22				Des-22			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
2	Konsultasi	√			√			√			√			√			√
3	Revisi		√			√			√			√	√		√	√	

No.	Bulan	Jan-23				Feb-23				Mar-23				Apr-23			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	√															
2	Konsultasi			√													
3	Revisi																
4	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal				√												
5	Ujian Seminar Proposal					√											
6	Pengumpulan Data									√							
7	Analisis Data										√						
8	Penyusunan Naskah Skripsi										√	√	√				
9	Pendaftaran Ujian Munaqosah														√		
11	Ujian Munaqosah																√

## Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

*Assalammu'alaikum Wr Wb.*

Saya Haza Nur Kholifah, mahasiswi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islaam, UIN Raden Mas Said Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian di yayasan Roudlotush Sholihin guna sebagai bahan penelitian skripsi saya yang berjudul:

**“ANALISIS PENGARUH KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *LEARNING GOAL ORIENTATION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**

Adapun kriteria repondennya adalah:

1. Merupakan karyawan pengajar
2. Sudah bekerja minimal 3 tahun

Oleh karena itu, saya meminta kesediaan bapak/ibu untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih. Segala informasi yang diberikan kuisisioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya.

*Wassalammu'alaikum Wr Wb.*

Hormat saya,

HAZA NUR KHOLIFAH  
195211052



### A. Identitas Responden

Isilah titik atau memberikan tanda (✓) pada poin jawaban yang tersedia.

1. Nama : .....
2. Usia :
- 18-25 Tahun      26-35 Tahun      36-45 Tahun      >45

Tahun

3. Jabatan : .....
4. Lama Bekerja : .....
5. Pendapatan/bulan :
- 500.000 – 1.000.000      1.000.000 – 2.000.000
- >2.000.000
6. Jenis Kelamin :
- Laki-laki       Perempuan
7. Pendidikan Terakhir :
- SMA/Sederajat       Diploma       S1       S2
- S3

### B. Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, anda hanya diperkenankan memilih satu dari beberapa jawaban. Beri tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih:

- 1: Sangat Tidak Setuju (STS)      4: Setuju (S)
- 2: Tidak Setuju (TS)      5: Sangat Setuju (SS)
- 3: Netral (N)

### C. Daftar Pertanyaan

### Kepribadian Proaktif

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Kemampuan melihat peluang</b>						
1.	Saya bisa melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa.					
2.	Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.					
3.	Saya menyukai cara mengajar yang menantang dan menarik.					
<b>Inisiatif</b>						
4.	Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya memperbaikinya.					
5.	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan sekolah/ yayasan.					
6.	Saya mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah.					
7.	Saya bersedia menggantikan tugas mengajar ketika rekan saya tidak masuk.					
<b>Mengambil tindakan</b>						
8.	Saya akan bertindak ketika ada sesuatu yang tidak sesuai.					
9.	Saya berani mengambil tindakan yang berisiko.					

### Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Ketepatan waktu</b>						
1.	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan yayasan tepat pada waktu yang ditentukan.					
2.	Saya dapat mengelola waktu untuk memberikan materi dan tugas.					
3.	Saya dapat menghindari keterlambatan jam keberangkatan yang telah ditentukan oleh yayasan/ sekolah.					
<b>Efektivitas</b>						
4.	Kemampuan saya melebihi standard yang ditetapkan.					
5.	Saya memiliki komitmen dan					

	tanggung jawab dalam bekerja.					
6.	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain.					
<b>Kualitas kerja</b>						
7.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					
8.	Saya cermat dan dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
9.	Saya mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh yayasan/ sekolah.					
10.	Saya menyukai kerja yang cekatan dan cepat.					
<b>Kuantitas kerja</b>						
11.	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan.					
12.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan yayasan/ sekolah.					
13.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan yayasan/ sekolah.					
14.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan.					
<b>Kemandirian</b>						
15.	Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dari pengajar lain.					
16.	Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pengajar lain dalam pengambilan keputusan.					
17.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.					

***Learning Goal Orientation (Orientasi Pembelajaran)***

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Kebersamaan Dalam Visi Pembelajaran</b>						
1.	Saya percaya bahwa kinerja yang saya curahkan ke organisasi akan membuahkan hasil.					
2.	Saya selalu disiplin dalam bekerja.					
3.	Saya mampu meningkatkan visi pembelajaran yang berkembang pada					

	siswa.					
<b>Komitmen Organisasi Terhadap Pembelajaran</b>						
4.	Saya lebih menyukai pembelajaran tim.					
5.	Berkomitmen dalam bekerja adalah hal yang sangat penting bagi saya.					
6.	Saya lebih menyukai bekerja personal tanpa orang lain.					
<b>Keterbukaan Menerima Pemikiran Baru</b>						
7.	Saya selalu belajar sesuatu yang baru dalam mengajar.					
8.	Mempelajari strategi yang baik adalah hal yang sangat penting dalam menyiapkan proses pembelajaran.					
9.	Saya dapat terus meningkatkan keterampilan dalam mengajar.					
10.	Saya mampu mempelajari strategi mengajar yang baik.					

### Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

Respon den	Usia	Jabatan	Lama Bekerja	Pendapatan/ Bulan	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1	36 - 45 tahun	Pengajar	7 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
2	> 45 tahun	Pengajar	11 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
3	> 45 tahun	Pengajar	12 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
4	> 45 tahun	Pengajar	10 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
5	> 45 tahun	Pengajar	9 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
6	> 45 tahun	Pengajar	10 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S2
7	> 45 tahun	Pengajar	10 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
8	> 45 tahun	Pengajar	10 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
9	26 - 35 tahun	Pengajar	4 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
10	36 - 45 tahun	Pengajar	6 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
11	36 - 45 tahun	Pengajar	7 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
12	> 45 tahun	Pengajar	11 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
13	36 - 45 tahun	Pengajar	5 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S2
14	36 - 45 tahun	Pengajar	7 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
15	36 - 45 tahun	Pengajar	5 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
16	> 45 tahun	Pengajar	10 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S2
17	36 - 45 tahun	Pengajar	6 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
18	> 45 tahun	Pengajar	9 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
19	> 45 tahun	Pengajar	9 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S2
20	> 45 tahun	Pengajar	10 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
21	> 45 tahun	Pengajar	13 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S2
22	> 45 tahun	Pengajar	11 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S2
23	> 45 tahun	Pengajar	5 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
24	> 45 tahun	Pengajar	11 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S3
25	26 - 35 tahun	Pengajar	7 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
26	> 45 tahun	Pengajar	12 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S3
27	> 45 tahun	Pengajar	11 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S3
28	26 - 35 tahun	Pengajar	5 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
29	> 45 tahun	Pengajar	9 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
30	18 - 25 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1

31	36 - 45 tahun	Pengajar	13 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
32	> 45 tahun	Pengajar	25 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
33	26 - 35 tahun	Pengajar	4 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
34	> 45 tahun	Pengajar	23 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
35	> 45 tahun	Pengajar	22 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
36	36 - 45 tahun	Pengajar	9 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
37	> 45 tahun	Pengajar	35 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	Diploma
38	> 45 tahun	Pengajar	29 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
39	26 - 35 tahun	Pengajar	20 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
40	18 - 25 tahun	Pengajar	4 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
41	> 45 tahun	Pengajar	10 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
42	> 45 tahun	Pengajar	22 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
43	> 45 tahun	Pengajar	33 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
44	> 45 tahun	Pengajar	23 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
45	36 - 45 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
46	> 45 tahun	Pengajar	23 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
47	> 45 tahun	Pengajar	21 tahun	500.000 - 1.000.000	Perempuan	S1
48	26 - 35 tahun	Pengajar	6 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
49	36 - 45 tahun	Pengajar	16 tahun	500.000 - 1.000.000	Perempuan	S1
50	> 45 tahun	Pengajar	36 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
51	36 - 45 tahun	Pengajar	13 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
52	> 45 tahun	Pengajar	23 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
53	26 - 35 tahun	Pengajar	8 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
54	26 - 35 tahun	Pengajar	8 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
55	36 - 45 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
56	36 - 45 tahun	Pengajar	14 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
57	26 - 35 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 -	Perempuan	S1

				2.000.000		
58	> 45 tahun	Pengajar	33 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
59	26 - 35 tahun	Pengajar	5 tahun	500.000 – 1.000.000	Perempuan	S1
60	18 - 25 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
61	26 -35 tahun	Pengajar	13 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
62	26 - 35 tahun	Pengajar	7 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
63	26 - 35 tahun	Pengajar	12 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
64	36 - 45 tahun	Pengajar	12 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
65	26 - 35 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
66	26 - 35 tahun	Pengajar	4 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
67	> 45 tahun	Pengajar	20 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
68	> 45 tahun	Pengajar	20 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S2
69	> 45 tahun	Pengajar	18 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
70	> 45 tahun	Pengajar	33 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
71	> 45 tahun	Pengajar	10 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S3
72	26 - 35 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	SMA/Sederaj at
73	26 - 35 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
74	36 - 45 tahun	Pengajar	5 tahun	> 2.000.000	Perempuan	Diploma
75	26 - 35 tahun	Pengajar	4 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
76	> 45 tahun	Pengajar	6 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
77	> 45 tahun	Pengajar	6 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
78	> 45 tahun	Pengajar	8 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
79	36 - 45 tahun	Pengajar	8 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S2
80	> 45 tahun	Pengajar	8 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	SMA/Sederaj at
81	> 45 tahun	Pengajar	7 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S2
82	> 45 tahun	Pengajar	4 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	SMA/Sederaj at
83	> 45 tahun	Pengajar	9 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S2
84	26 - 35 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
85	36 - 45 tahun	Pengajar	9 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
86	26 - 35 tahun	Pengajar	3 tahun	500.000 - 1.000.000	Laki- laki	S1

87	36 - 45 tahun	Pengajar	22 tahun	500.000 - 1.000.000	Laki- laki	S1
88	> 45 tahun	Pengajar	33 tahun	500.000 - 1.000.000	Laki- laki	Diploma
89	26 -35 tahun	Pengajar	3 tahun	500.000 - 1.000.000	Perempuan	S1
90	> 45 tahun	Pengajar	26 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
91	> 45 tahun	Pengajar	10 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S2
92	36 - 45 tahun	Pengajar	4 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
93	36 - 45 tahun	Pengajar	8 tahun	500.000 - 1.000.000	Perempuan	S1
94	36 - 45 tahun	Pengajar	20 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
95	36 - 45 tahun	Pengajar	14 tahun	500.000 - 1.000.000	Perempuan	S2
96	18 - 25 tahun	Pengajar	3 tahun	500.000 - 1.000.000	Perempuan	Diploma
97	26 - 35 tahun	Pengajar	3 tahun	500.000 - 1.000.000	Perempuan	S1
98	26 - 35 tahun	Pengajar	9 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
99	> 45 tahun	Pengajar	14 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
100	26 - 35 tahun	Pengajar	3 tahun	500.000 - 1.000.000	Laki- laki	S1
101	> 45 tahun	Pengajar	10 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
102	> 45 tahun	Pengajar	18 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
103	> 45 tahun	Pengajar	9 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	SMA/Sederajat
104	36 - 45 tahun	Pengajar	4 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
105	> 45 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	SMA/Sederajat
106	36 - 45 tahun	Pengajar	5 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
107	36 - 45 tahun	Pengajar	8 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
108	26 - 35 tahun	Pengajar	7 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
109	26 - 35 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
110	> 45 tahun	Pengajar	22 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
111	26 - 35 tahun	Pengajar	3 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
112	> 45 tahun	Pengajar	21 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S1
113	> 45 tahun	Pengajar	10 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki- laki	S1
114	26 - 35 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 -	Perempuan	S1



				2.000.000		
115	26 - 35 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S2
116	36 - 45 tahun	Pengajar	5 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
117	> 45 tahun	Pengajar	11 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S2
118	36 - 45 tahun	Pengajar	7 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
119	> 45 tahun	Pengajar	10 tahun	> 2.000.000	Laki- laki	S2
120	36-45 tahun	Pengajar	3 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Laki-laki	S1
121	26-35 tahun	Pengajar	5 tahun	1.000.000 - 2.000.000	Perempuan	S1
122	>45 tahun	Pengajar	10 tahun	> 2.000.000	Laki-laki	S2
123	36-35 tahun	Pengajar	9 tahun	> 2.000.000	Perempuan	S1
124	26-35 tahun	Pengajar	11 tahun	>2.000.000	Perempuan	S1
125	>45 tahun	Pengaja	17 tahun	>2.000.000	Laki-laki	S3

## Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian

No. Responden	Kepribadian Proaktif (X)								
	x.1			x.2				x.3	
	x.1.1	x.1.2	x.1.3	x.2.1	x.2.2	x.2.3	x.2.4	x.3.1	x.3.2
1	3	3	3	4	5	5	5	4	4
2	5	5	5	4	4	4	4	3	5
3	5	5	5	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
6	4	4	4	4	4	5	5	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	5	5	5	4	4	4	4	3	4
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5
10	5	5	5	4	4	4	4	4	5
11	5	5	5	4	4	4	4	3	4
12	5	5	5	4	4	5	5	5	5
13	4	4	5	5	5	5	5	4	5
14	4	5	5	5	5	5	5	4	4
15	4	4	4	5	4	3	3	4	4
16	4	5	5	5	4	4	3	5	4
17	3	4	4	4	4	3	4	4	3
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4	4	3	3
20	5	4	4	4	4	4	4	5	4
21	5	3	5	5	5	4	5	5	5
22	4	4	4	4	5	3	5	3	3
23	4	3	4	4	4	4	4	3	4
24	5	5	5	4	4	4	2	5	5
25	5	5	5	4	5	3	5	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3
27	4	4	4	5	5	5	5	4	4
28	4	4	4	5	4	4	5	5	5
29	4	5	5	5	5	5	4	4	4
30	4	4	3	4	3	4	4	4	4
31	4	4	5	4	4	4	5	5	4
32	4	4	4	4	5	4	5	5	4
33	4	4	4	4	5	4	5	5	5
34	4	4	5	4	4	4	3	4	4
35	4	4	4	4	5	4	5	5	4
36	4	4	4	4	5	4	5	5	4

37	4	4	5	5	4	5	3	4	5
38	4	4	5	4	4	4	5	5	4
39	4	4	4	4	5	4	5	5	5
40	4	3	5	4	3	4	3	3	3
41	4	3	3	4	3	3	2	3	4
42	4	4	4	5	4	5	4	4	4
43	5	4	5	5	4	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	5	4	5	4	4	5
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	5	4	5	4	5	5
48	4	4	4	5	4	5	4	4	4
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4
50	4	3	4	4	4	3	3	4	3
51	4	3	4	4	4	4	3	4	5
52	4	3	4	4	4	3	3	4	3
53	4	4	4	5	4	5	4	5	5
54	4	4	4	5	4	5	4	5	5
55	4	4	3	4	4	3	3	4	3
56	4	4	4	5	4	5	4	5	5
57	5	4	4	4	4	4	4	5	4
58	4	3	3	4	4	4	3	4	5
59	3	2	4	4	4	4	3	4	3
60	4	4	3	4	3	4	3	4	3
61	4	3	5	4	4	4	3	5	3
62	4	4	4	4	4	4	3	5	3
63	5	5	5	5	4	5	4	5	5
64	5	4	4	5	4	5	5	5	5
65	4	4	4	5	5	4	4	5	5
66	3	4	5	5	5	3	3	5	5
67	5	3	3	5	5	3	3	5	3
68	4	3	5	5	4	3	5	5	5
69	4	4	3	5	5	5	4	5	5
70	4	3	4	4	5	4	4	4	4
71	4	4	5	4	4	3	5	4	4
72	5	4	4	3	4	4	4	4	4
73	4	3	5	5	4	3	5	4	4
74	4	4	5	4	4	4	3	5	4
75	4	4	5	3	4	5	5	5	4
76	4	4	3	5	5	4	3	4	4
77	5	5	4	4	4	5	4	5	5

78	4	4	4	5	4	3	5	4	4
79	5	5	4	4	5	4	3	5	5
80	4	3	5	5	4	5	4	4	4
81	4	4	5	4	5	5	3	5	5
82	5	4	4	4	4	4	2	5	5
83	5	4	4	4	3	4	5	4	4
84	5	5	4	3	4	5	4	4	4
85	4	4	3	5	4	4	4	5	4
86	4	3	4	4	4	4	4	4	4
87	5	4	5	5	4	4	4	3	5
88	5	4	5	5	4	4	4	3	5
89	4	3	3	4	3	3	3	3	3
90	4	3	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	5	4	4	5	5	4	4
92	4	4	5	4	4	3	5	4	4
93	4	3	4	4	3	4	4	4	3
94	4	3	4	5	5	5	4	5	5
95	4	4	4	4	4	3	3	4	5
96	3	3	3	4	3	3	5	4	5
97	4	4	4	3	4	4	4	4	5
98	4	4	4	4	4	4	4	5	4
99	3	2	4	4	4	4	4	4	2
100	5	3	4	4	4	3	3	4	4
101	4	3	4	4	4	4	3	4	4
102	4	3	4	4	4	4	4	5	5
103	4	4	4	4	5	3	5	5	4
104	5	4	4	4	4	3	4	4	4
105	3	4	5	4	4	5	3	5	5
106	5	4	4	4	3	5	5	4	5
107	5	5	5	5	4	5	5	5	4
108	4	3	4	4	3	4	4	5	4
109	4	4	4	5	5	4	4	3	5
110	4	4	4	4	4	4	5	5	3
111	5	5	4	4	3	4	4	4	4
112	4	4	3	4	5	4	3	4	5
113	4	3	5	5	4	4	4	5	4
114	4	3	4	5	5	4	4	4	5
115	4	4	4	5	3	4	3	4	4
116	3	4	4	4	4	3	5	5	4
117	4	4	4	5	5	4	4	5	5
118	4	4	5	3	4	5	5	5	5

119	4	5	5	4	5	4	5	5	5
120	4	4	4	5	4	5	3	5	5
121	4	3	5	3	4	4	4	5	5
122	4	2	5	4	4	4	4	5	5
123	5	5	5	4	5	4	5	5	5
124	4	5	5	4	4	4	4	4	4
125	5	4	3	3	4	3	5	5	3

No. Respo nde n	Kinerja Karyawan (Y)																
	y.1			y.2			y.3				y.4				y.5		
	y. 1. 1	y. 1. 2	y. 1. 3	y. 2. 1	y. 2. 2	y. 2. 3	y. 3. 1	y. 3. 2	y. 3. 3	y. 3. 4	y. 4. 1	y. 4. 2	y. 4. 3	y. 4. 4	y. 5. 1	y. 5. 2	y. 5. 3
1	4	4	4	3	5	5	2	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3
2	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5
6	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4
7	5	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
8	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4
9	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5
10	5	4	4	3	4	5	2	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
11	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4
12	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
13	4	4	5	2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4
14	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5
15	4	4	5	2	4	5	2	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4
16	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	3	4	4
17	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3
18	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3
19	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4
20	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	4	4
21	4	4	5	2	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4
22	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	2
23	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
24	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5
26	5	5	5	2	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3
27	4	4	5	2	5	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3

28	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5
29	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
30	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
31	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
32	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4
33	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4
34	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
35	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
36	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4
37	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	2	4	5	2
38	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
39	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
40	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
41	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4
42	5	5	5	4	5	4	2	4	4	5	2	4	4	2	4	4	2
43	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	4	5	4	2	4	4	5	2	4	4	2	4	4	2
46	5	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	4	2
48	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	4	2
49	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
50	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
51	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
52	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3
53	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	4	2
54	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	2
55	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	2
56	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	4	2
57	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4
58	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
59	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4
60	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
61	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	2
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
63	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5
64	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
65	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
66	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	2	3	3	3	4	3	2
67	4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	3	1	3	1
68	4	4	3	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4

69	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4
70	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
71	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5
72	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	5
73	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	2	4	5	5
74	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5
75	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	5	5
76	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4
77	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4
78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3
79	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4
80	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3
81	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3
82	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5
83	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4
84	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3
85	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5
86	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
87	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3
88	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3
89	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2
90	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
91	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
92	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5
93	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
94	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2
95	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2
96	4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4
97	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3
98	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
99	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
100	4	4	4	3	5	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2
101	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
103	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4
104	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3
105	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	3
106	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
108	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
109	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3

110	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2
111	3	4	5	2	5	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4
112	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
113	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3
114	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5
115	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	2
116	5	5	5	3	5	5	2	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4
117	5	5	5	2	5	5	3	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4
118	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5
119	4	5	5	2	5	5	3	4	4	5	2	5	5	5	4	5	4
120	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5
121	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5
122	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4
123	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
124	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	2	5	5	4	5	5	5
125	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

No. Responden	<i>Learning Goal Orientation (Z)</i>									
	z.1			z.2			z.3			
	z.1.1	z.1.2	z.1.3	z.2.1	z.2.2	z.2.3	z.3.1	z.3.2	z.3.3	z.3.4
1	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4
2	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
7	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5
10	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5
11	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
12	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
14	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4
15	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
16	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4
17	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4
18	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
19	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4
20	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5



21	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4
22	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5
23	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5
24	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
25	5	5	5	4	4	2	5	5	4	4
26	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5
27	5	5	5	3	4	3	3	3	5	5
28	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4
29	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
32	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
33	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
34	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
35	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
36	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
37	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4
38	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
39	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
40	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
43	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
49	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
50	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
51	3	3	4	5	4	1	5	5	4	3
52	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
55	4	5	4	5	5	2	5	5	4	4
56	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
57	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4
58	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
59	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
61	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3

62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
64	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
65	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5
66	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3
67	5	5	4	3	5	3	4	4	4	5
68	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
69	4	5	3	3	4	2	3	4	4	3
70	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
71	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4
72	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5
73	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4
74	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
75	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
76	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4
77	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
78	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5
79	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5
80	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4
81	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
82	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5
83	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4
84	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
85	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
86	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
87	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4
88	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4
89	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
90	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
91	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
92	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
93	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
94	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4
95	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
96	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4
97	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4
98	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
99	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4
100	3	3	3	3	5	3	5	5	5	4
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

103	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4
104	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4
105	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
106	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3
107	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
108	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
109	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5
110	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4
111	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5
112	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
113	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
114	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
115	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4
116	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
117	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
118	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
119	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5
120	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5
121	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
122	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
123	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5
124	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
125	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5

**Lampiran 5 Hasil Olah Data SmartPls Versi 4.0**

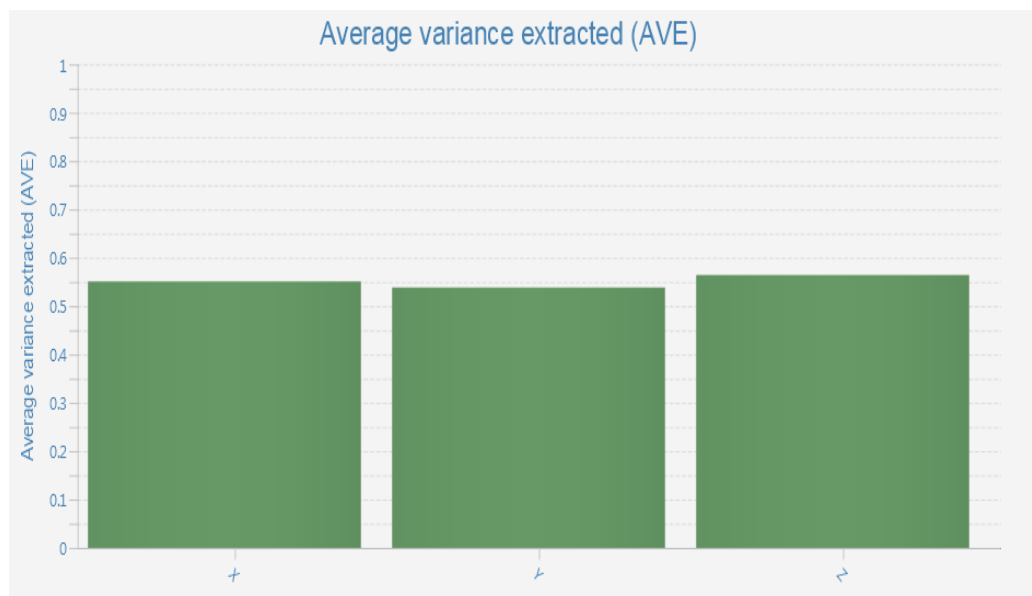
## 1. Outer Loading

	X	Y	Z
X1	0.785		
X2	0.759		
X3	0.679		
Y1		0.555	
Y2		0.706	
Y3		0.789	
Y4		0.829	
Y5		0.760	
Z1			0.766
Z2			0.743
Z3			0.744

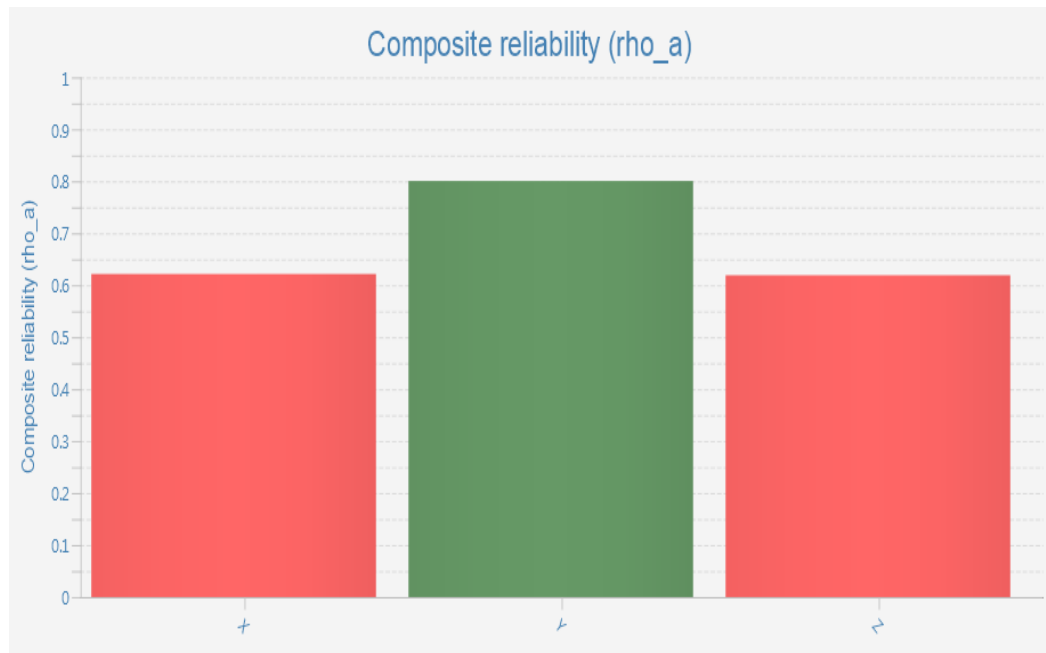
## 2. Cross Loading

	X	Y	Z
X1	0.785	0.542	0.410
X2	0.759	0.422	0.348
X3	0.679	0.328	0.237
Y1	0.331	0.555	0.352
Y2	0.476	0.706	0.425
Y3	0.465	0.789	0.562
Y4	0.431	0.829	0.595
Y5	0.480	0.760	0.570
Z1	0.372	0.590	0.766
Z2	0.313	0.504	0.743
Z3	0.352	0.458	0.744

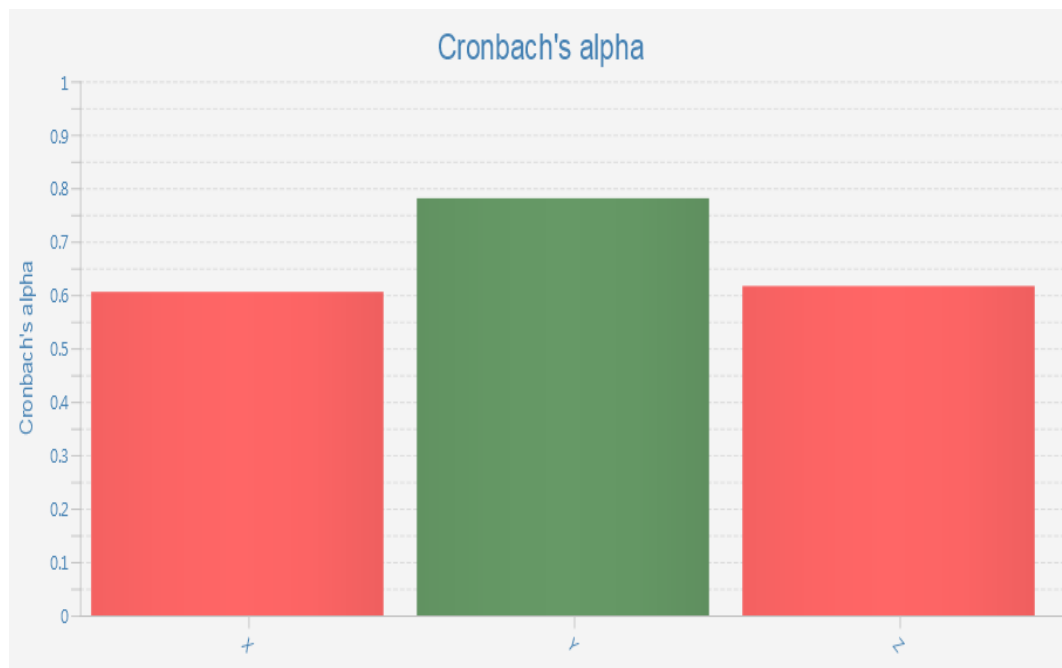
## 3. AVE



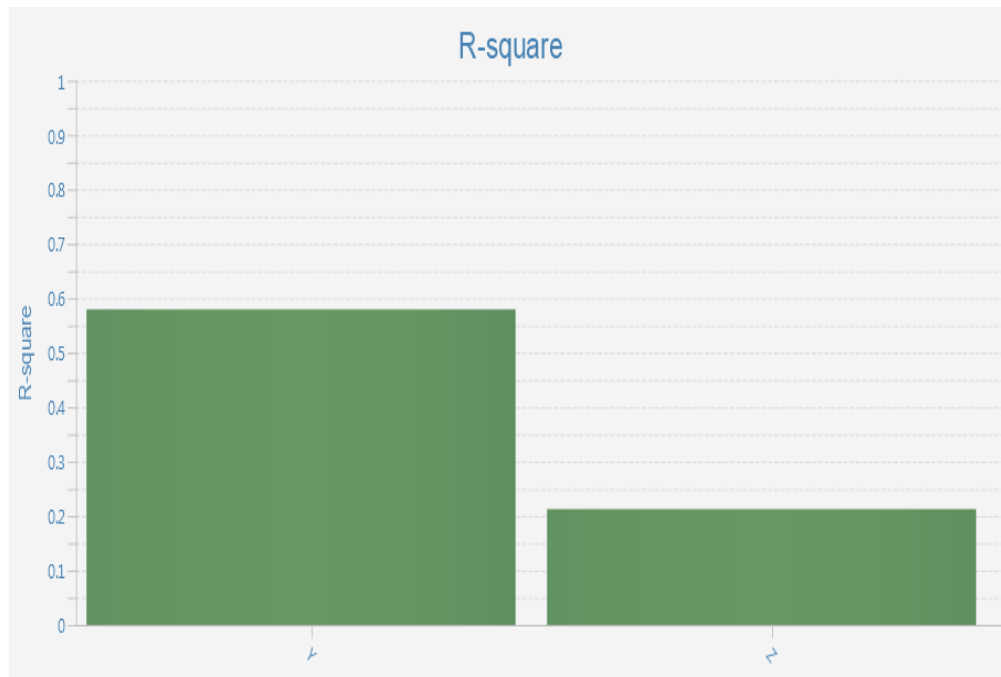
#### 4. Composite Reliability



#### 5. Cronbach's Alpha



## 6. Nilai R-Square



## 7. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X → Y	0.353	0.352	0.066	5.347	0.000
X → Z	0.461	0.470	0.068	6.792	0.000
Z → Y	0.531	0.535	0.052	10.226	0.000

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X → Z → Y	0.245	0.251	0.043	5.735	0.000

## Lampiran 6 Surat Izin Penelitian Fakultas



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-2595/Un.20/F.IV.1/PP.00.10/01/2023 Sukoharjo, 10 Januari 2023  
 Lamp. :  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala  
 Yayasan Roudlotush Sholihin  
 di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **HAZA NUR KHOLIFAH**  
 NIM : 195211052  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Goal Orientation Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Yayasan Roudlotush Sholihin)  
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik  
 dan Kelembagaan

**Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag**  
 NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.



**Lampiran 7 Surat Acc Yayasan Roudlotush Sholihin**



**YAYASAN ROUDLOTUSH SHOLIHIN  
MADRASAH TSANAWIYAH "CEPER"  
KABUPATEN KLATEN**

NSM : 121233100011      NPSN : 20363755  
Alamat : Klepu Jl. Stasiun Ceper Klaten 57465  
Telp. (0272) 554965 Email : [mts\\_ceper@yahoo.co.id](mailto:mts_ceper@yahoo.co.id)

**SURAT - KETERANGAN**

No. 010 /MTs.Cep/ TU/SK/ I / 2023

Sehubungan dengan surat dari Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Nomor : B-2595/Un.20/F.IV.1/PP.00.10/01/2023, hal : Permohonan Ijin Penelitian tertanggal 10 Januari 2023, maka Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Cepher dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

N a m a	: HAZA NUR KHOLIFAH
NIM	: 195211052
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenjang	: S.1

Kami selaku Kepala Madrasah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Cepher pada bulan Februari 2023 sampai selesai penelitian guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul : **"ANALISIS PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LEARNING GOAL ORIENTATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI ( STUDI PADA MTs CEPHER KLATEN )"**.

Demikian Surat Keterangan dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Ceper , 19 Januari 2023  
Kepala Madrasah

**Qadlivul Husna, S.Ag.**  
NIP. -

## Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Haza Nur Kholifah  
 Tempat, Tanggal Lahir : Klaten, 25 September 2001  
 Agama : Islam  
 Alamat : Batur Timur Rt 002/ Rw 002, Tegalrejo,  
 Ceper, Klaten,  
 Jawa Tengah (57465)  
 No. HP : 085727414410  
 E-mail : [hazakholidah19@gmail.com](mailto:hazakholidah19@gmail.com)

#### PENDIDIKAN FORMAL

SD N 1 Ceper : 2007 s/d 2013  
 SMP N 2 Ceper : 2013 s/d 2016  
 SMK N 1 Pedan : 2016 s/d 2019  
 UIN Raden Mas Said Surakarta : 2019 s/d 2023

#### RIWAYAT ORGANISASI

KMK ISURA : 2019 – 2020  
 KMNU UIN RMS : 2019 - 2022  
 IPPNU PAC CEPER : 2019 – 2022  
 JQH Al-Wustha : 2020 – 2021  
 FRESH FEBI : 2020 – 2021

## Lampiran 9 Bukti Cek Plagiasi

Rev_Haza NF MBS_Skripsi			
ORIGINALITY REPORT			
<b>18%</b>	<b>19%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
<b>1</b>	<b>jimfeb.ub.ac.id</b> Internet Source		<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repository.ub.ac.id</b> Internet Source		<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b> Internet Source		<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>stiealwashliyahsibolga.ac.id</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>jim.unsyiah.ac.id</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>eprints.walisongo.ac.id</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repository.umsu.ac.id</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>core.ac.uk</b> Internet Source		<b>1%</b>