

**PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN KEMAMPUAN
BERADAPTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LPP RRI CIREBON**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Studi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh
TANIA
NIM : 200111123**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN KEMAMPUAN
BERADAPTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP RRI
CIREBON**

TANIA

NIM. 200111123

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Dr. Sari Laelatul Qodriah, S.E., M.Si.
NIDN. 0407107401

Pembimbing II



Risdianto, S.E., M.M.
NIDN. 0410037602

Mengetahui:


Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



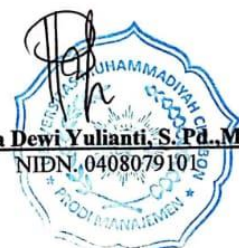
Dr. Asep Gunawan, M. Si.
NIDN. 0008086601



Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianti, S. Pd., MM.
NIDN. 0408079101



**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI**

**PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN KEMAMPUAN
BERADAPTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP RRI
CIREBON**

TANIA
NIM. 200111123

Telah dipertahankan oleh Tim Penguji
Pada Tanggal: Agustus 2024

1. **Dr. Sari Laelatul Qodriah, S.E., M.Si.**
NIDN. 0407107401
Pembimbing I
2. **Risdianto, S.E., M.M.**
NIDN. 0410037602
Pembimbing II
3. **Sahara S. Ag, S.E., M.Si**
NIDN. 0426067301
Penguji I
4. **Merry Sukartini, S.E., M.M.**
NIDN. 55006
Penguji II

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Asep Gunawan, M. Si.
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen


Puspa Dewi Yulianti, S. Pd. MM.
NIDN. 0408079101

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tania

NIM : 200111123

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Cirebon”**, benar-benar merupakan karya tulis ilmiah yang orisinail dan bukan plagiat yakni melakukan penjiplakan pada karya tulis milik orang lain apabila dikemudian hari ditemukan atau terdapat bukti-bukti yang akurat secara ilmiah terjadi plagiat, maka saya akan bersedia mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Cirebon, Agustus 2024

Penulis

(Tania)

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“Yang Terlihat Sedikit Bisa Jadi Berkahnya Melimpah, Jadi Jangan Bosan Untuk
Selalu Bersyukur, Biar Nikmatnya Bertambah”

(Ustadz Adi Hidayat)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk keluarga saya terutama Bapak Caslim dan Almh. Ibu Tarwi selaku orang tua saya yang selalu memberikan dorongan, motivasi dan do’a disetiap waktu untuk saya.

PENGARUH KEPRIBADIAN PROAKTIF DAN KEMAMPUAN BERADAPTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP RRI CIREBON

Tania

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Cirebon 2024

Email : taniacirebon1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepribadian proaktif dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan LPP RRI Cirebon. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Cirebon sebanyak 63 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus karena populasi pada penelitian ini kurang dari 100 sehingga semua populasi yang ada sebanyak 63 karyawan dijadikan sampel penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan *Asosiatif*. Pengumpulan data yang dilakukan melalui metode wawancara dan penyebaran kuesioner, kemudian data yang didapat diolah menggunakan bantuan *Software IBM SPSS 22 for windows*. Metode yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepribadian Proaktif Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (2) Kemampuan Beradaptasi Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (3) Kepribadian Proaktif Dan Kemampuan Beradaptasi Berpengaruh Secara Bersama-Sama (Simultan) Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kepribadian Proaktif, Kemampuan Beradaptasi, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF PROACTIVE PERSONALITY AND
ADAPTABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF LPP RRI
CIREBON**

Tania

Faculty of Economics and Business, Management Study Program
Muhammadiyah University of Cirebon 2024

Email: taniacirebon1@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of proactive personality and adaptability on employee performance of LPP RRI Cirebon. The population in this study were 63 employees of LPP RRI Cirebon. The sampling technique in this study used the census technique because the population in this study was less than 100 so that all existing populations of 63 employees were used as research samples. The method used in this study uses the associative method with the Associative approach. Data collection was carried out through interview methods and questionnaires, then the data obtained was processed using the help of IBM SPSS 22 for Windows Software. The method used to analyze the data in this study was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) Proactive Personality Partially Has a Positive and Significant Influence on Employee Performance, (2) Adaptability Partially Has a Positive and Significant Influence on Employee Performance, (3) Proactive Personality and Adaptability Have a Simultaneous Influence on Employee Performance.

Keywords: Proactive Personality, Adaptability, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr.Wb

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya peneliti mampu menyelesaikan tugas proposal skripsi dengan judul “Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Cirebon”. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Program Strata 1 (S-1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi. Namun peneliti menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak lain berkat bantuan, dorongan, dan bimbingan dari semua pihak. Sehingga kendala-kendala yang peneliti hadapi dapat teratasi. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT.
2. Bapak Arif Nurudin, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Risdianto, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberi pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak & Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMC, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Kedua orang tua, terima kasih untuk cinta dan kasih sayang yang begitu besar, terima kasih telah mendidik dan merawat serta memberikan dukungan berupa nasehat, do'a, motivasi, dan materi yang tak akan pernah bisa terbayarkan.
9. Penulis mengucapkan terimakasih kepada Eliza Rahmawati, Angelia Ajeng Pramesti, Farhan Abyan Fathin, dan Budi Haryanto yang selalu memberikan dukungan dan bantuan.
10. Orang spesial yaitu Touvan Oktoviana, terimakasih karena selalu memberikan semangat, do'a dan motivasi kepada penulis.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Cirebon, Mei 2024

Tania
NIM: 200111123

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi masalah	12
1.3. Batasan Masalah	13
1.4. Rumusan Masalah	13
BAB II.....	16
LANDASAN TEORI.....	16
2.1 Penelitian Terdahulu	16
2.2 Uraian Teori	20
2.2.1 Kinerja Karyawan	20
2.2.2 Kepribadian Proaktif	23
2.2.3 Kemampuan Beradaptasi	26
2.3 Kerangka Berfikir	29
2.3.1 Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3.2 Pengaruh Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.3 Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan	31
BAB III	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Metode Penelitian	34
3.2 Definisi operasional Variabel.....	34
3.2.1 Variabel Terikat (Dependen).....	35
3.2.2 Variabel Bebas (Independen).....	35
3.3 Populasi dan Sensus.....	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sensus	37
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian.....	38
3.4.1 Waktu Penelitian	38
3.4.2 Tempat Penelitian	38

3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.1	Wawancara.....	39
3.5.2	Kuesioner	39
3.6	Teknik Analisis Data/ Analisis yang digunakan	40
3.6.1	Uji Instrumen	40
3.6.2	Uji Regresi Linear Berganda.....	42
3.6.3	Uji Hipotesis	43
BAB IV		45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Karakteristik Responden	45
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.2	Hasil Penelitian	47
4.2.1	Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
a.	Distribusi Variabel Kepribadian proaktif.....	48
b.	Distribusi Variabel Kemampuan Beradaptasi	53
c.	Distribusi Variabel Kinerja Karyawan.....	58
4.2.2	Uji Instrumen	61
a.	Hasil Uji Validitas.....	61
b.	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
4.2.3	Uji Regresi Linier Berganda	65
a.	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	66
4.2.4	Uji Hipotesis	67
a.	Hasil Uji t (Parsial)	67
b.	Hasil Uji F (Simultan).....	69
4.3	Pembahasan.....	70
BAB V		75
KESIMPULAN DAN HASIL		75
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA		78
LAMPIRAN.....		85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Stasiun Radio Yang Biasa Diakses Di Indonesia.....	2
Tabel 1. 2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan LPP RRI	4
Tabel 1. 3 Hasil Wawancara Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1. 4 Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan.....	8
Tabel 1. 5 Hasil Prasurvey Kepribadian Proaktif.....	9
Tabel 1. 6 Hasil Prasurvey Kemampuan Beradaptasi.....	11
 Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	 16
 Tabel 3. 1 Karyawan LPP RRI Cirebon.....	 37
Tabel 3. 2 Jadwal Kegiatan Penelitian	38
Tabel 3. 3 Skor Pernyataan Skala Likert.....	40
Tabel 3. 4 Pengukuran Kategori.....	42
 Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Usia.....	 45
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4. 4 Kategori Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	48
Tabel 4. 5 Distribusi Variabel Kepribadian Proaktif	48
Tabel 4. 6 Distribusi Variabel Kemampuan Beradaptasi.....	53
Tabel 4. 7 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner X1, X2, Y.....	62
Tabel 4. 9 Interval Kriteria Variabel	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji t.....	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	32
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Media massa merupakan lembaga sosial yang paling berpengaruh didunia, dan kini media massa telah berkembang menjadi sumber informasi yang terintegrasi dalam kehidupan masyarakat sosial untuk mendapatkan berbagai jenis informasi. Media massa ditugaskan oleh UU Pers Nomor 40 tahun 1999 untuk menginformasikan, mendidik, menghibur, dan melakukan pengawasan sosial (*social control*) untuk mengawasi perilaku publik . Salah satu media yang menyajikan informasi aktual yaitu media radio (Nur, 2021)

Radio merupakan salah satu media massa yang disukai oleh masyarakat Indonesia untuk mendapatkan hiburan dan informasi, karakteristik radio yang akrab (memiliki kedekatan emosi) membuat pendengar merasa lebih spesifik tentang informasi dan hiburan yang diterima. Radio berfungsi sebagai media untuk ekspresi diri, komunikasi, informasi, pendidikan dan hiburan. Kekuatan besarnya sebagai media imajinasi berasal dari fakta bahwa sebagai media yang buta radio berusaha memvisualisasikan suara penyiar dan informasi faktual melalui telinga pendengar (Zahira et al., 2023).

Perkembangan radio di Indonesia sangat panjang dan bahkan mewarnai perjuangan bangsa Indonesia. Pejuang indonesia sangat bergantung pada radio di era kemerdekaan. Peranan radio saat itu menjadi hiburan sekaligus penyemangat perjuangan. Adapun jumlah stasiun yang terdaftar di kominfo (Kementrian Komunikasi dan Informatika) tahun 2019 sebanyak 471.549 stasiun radio (Simamora et al., 2021).

Tabel 1. 1
Stasiun Radio Yang Biasa Diakses Di Indonesia
Tahun 2020-2021

No	Nama Stasiun Radio	2020	2021
1.	RRI	27,9	35,07
2.	Wijang Songko FM	7	6
3.	Andika FM	2,3	5,3
4.	I Radio	2,3	4,5
5.	Radio DmS	11,6	3,8
6.	Favorit FM	4,8	3,5
7.	Gen FM	2,3	3,5
8.	Kiss FM	2,3	3,5
9.	Gema Merdeka	2,3	3,3
10.	Venus FM	2,3	3
11.	Menara FM	2,3	2,3
12.	Mandalika FM	2,3	1,3
13.	Batam FM	2,3	0,3
14.	Foliyama FM	4,8	0,3
15.	Sushi FM	2,3	0
16.	Radio Lokal Lainnya	20,9	42,5

Sumber : Kementrian (Kominfo) dan Kadata Insight Center (KCI), diolah. 2022

Survey yang dilakukan oleh Kementrian Kominfo dan Kadata Insight Center (KCI) selama periode tahun 2020-2021, survey tersebut dilakukan terhadap 10.000 responden yang biasa mengakses radio, survey ini melibatkan responden dari 514 Kab/Kota di 34 Provinsi Indonesia. Kriteria responden terdiri dari masyarakat dalam rentang usia 13-70 tahun yang pernah mengakses internet dalam 3 bulan terakhir. Survey tersebut menunjukkan bahwa Radio Republik Indonesia (RRI) adalah stasiun radio yang paling banyak di akses, menyumbang 35,7% dari total pendengar radio tahun 2021. Sedangkan stasiun radio lain memiliki proporsi pendengar yang jauh lebih kecil, seperti yang telah di tunjukkan pada Tabel 1.1

Radio Republik Indonesia (RRI) adalah lembaga penyiaran publik di Indonesia yang bertugas untuk menyampaikan informasi dan hiburan kepada masyarakat. RRI merupakan satu-satunya radio milik pemerintah yang menggunakan nama negara serta menyiarkan untuk kepentingan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan. Besarnya tugas dan fungsi RRI yang diberikan oleh negara melalui Undang-Undang No. 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran, yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik, serta Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2005 Tentang Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Ipaenin, 2023). RRI memiliki banyak stasiun radio yang tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya adalah RRI Cirebon yang beralamat di Jl. Brigjend Dharsono, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45132.

Setiap perusahaan umumnya mengharapkan karyawan yang dapat melakukan tugas dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam perusahaan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi Manurung et al., (2021). Kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian sejumlah tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan dalam kurun waktu tertentu Naufal et al., (2022). Dimana, ketika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya

apabila kinerja karyawan buruk dapat menyebabkan menurunnya keberhasilan suatu perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak berhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki (E. Prasetyo et al., 2021). Berikut adalah hasil penilaian kinerja LPP RRI Cirebon pada tahun 2023.

Tabel 1. 2

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan LPP RRI

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Realisasi Tahunan
Persentase tingkat kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan pada buku pedoman siaran	100%	100	100.00%
Persentase tingkat kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan pada buku gaya diupload KBRN	100	100	100.00%
Persentase keterwakilan wilayah layanan siaran dalam konten berita KBRN	100	100	100.00%
Jumlah konten yang diupload di medsos resmi	400	197	49.25%
Jumlah siaran yang mendukung pencapaian prioritas nasional	52	28	53.85%
Jumlah siaran budaya yang diselenggarakan disetiap satker	26	16	61.54%
Jumlah siaran yang mampu mempresentasikan komunitas local	52	28	53.85%
Jumlah siaran program tanggap bencana	52	28	53.85%

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Realisasi Tahunan
Jumlah siaran berjaringan satker	365	184	50.41%
Peresentase realisasi PNB	60%	40	66.67%
Nilai IKPA	95	96.23	101.05%
Jumlah dokumen <i>risk register</i> Satker	1	1	100.00%
Nilai kinerja anggaran	95	85.82	89.47%
Persentase realisasi PNB	60%	40	66.67%
Nilai IKPA	95	96.23	101.05%
Jumlah dokumen risk register satker	1	1	100.00%
Nilai kinerja anggaran	95	85.82	89.47%
Tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas program yang disiarkan satker	Puas	puas	100.005
Penilaian kualitas layanan informasi publik (PPID)	Informative	informatif	100.00%
Nilai akuntabilitas kinerja	65	60	92.31%
Nilai SPP terintegrasi	3	3	100.00%
Persentase TL temuan hasil audit BPK dan SPI	100	100	100.00%
Persentase SDM yang ditingkatkan kompetensinya	100	100	100.00%
Persentase jangkauan siaran berbasis populasi	92	80	86.96%
Nilai Akhir			82.96

Sumber : Lakip LPP RRI Cirebon (Aplikasi Sisporja)

Hasil penilaian kinerja pada Tabel diatas merupakan hasil dari pengelolaan kinerja yang di input di aplikasi Sisporja yang dibuat oleh kantor pusat LPP RRI. Dalam penilaian kinerja tersebut memperoleh hasil sebesar 82.96 % dengan predikat Baik. Sesuai dengan kategori capaian kinerja dengan kategori

sangat memuaskan $100 < X < 120$, memuaskan $90 < X < 100$, sangat baik $80 < X < 90$, Baik $70 < X < 80$, cukup $60 < X < 70$, dan kurang $X < 60$.

Selain hasil penilaian kinerja dari aplikasi Sisporja, penulis melakukan wawancara tentang kinerja karyawan LPP RRI Cirebon dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha LPP RRI Cirebon . Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis mengenai kinerja karyawan di LPP RRI Cirebon.

Tabel 1. 3

Hasil Wawancara Kinerja Karyawan

No	Aspek	Ketentuan	Implementasi
1.	Arsip dokumen	Melakukan pengarsipan dokumen baik secara <i>offline</i> maupun <i>online</i>	Terdapat karyawan yang tidak melakukan arsip dokumen secara <i>online</i> melalui aplikasi “Srikandi”
2.	Pembuatan artikel	Setiap karyawan diharuskan membuat artikel untuk diupload melalui sosial media	Terdapat karyawan yang tidak membuat artikel, seperti artikel mengenai kuliner, wisata, gaya hidup dan lain-lain.
3.	Target berita	Terdapat target berita yang harus di capai pada setiap bulannya yaitu sebanyak 120 berita untuk KBRN	Terdapat karyawan yang belum mencapai target berita yang sudah ditentukan.
4.	Pembuatan <i>logbook</i> kegiatan	Setiap karyawan harus membuat <i>logbook</i> kegiatan, karena harus dikirimkan ke kantor pusat	Terdapat karyawan yang masih terlambat dalam pengumpulannya, bahkan terdapat karyawan yang tidak membuatnya
7.	Target konten	Karyawan harus mengupload konten berita ke sosial media sebanyak 400 konten	Jumlah konten yang berhasil terlealisasi hanya 197

No	Aspek	Ketentuan	Implementasi
		yang ditargetkan	
8.	Target siaran budaya	Terdapat target siaran budaya sebanyak 26 siaran yang harus dicapai oleh karyawan	Karyawan hanya dapat mencapai 16 siaran budaya dari yang ditargetkan
9.	Siaran komunitas lokal	Target siaran mengenai komunitas lokal sebanyak 52 siaran	Karyawan hanya dapat mencapai 28 siaran dari yang ditargetkan
10.	Siaran tanggap bencana	Karyawan ditargetkan 52 siaran tanggap bencana	Karyawan hanya mencapai 28 siaran tanggap bencana dari yang ditargetkan
11.	Absensi	Karyawan harus melakukan absensi saat masuk dan pulang kerja	Terdapat karyawan yang tidak melakukan absen pulang, mereka selalu beralasan lupa.

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari Tabel diatas terdapat perbedaan antara ketentuan yang telah ditetapkan dan implementasinya yaitu arsip dokumen, membuat artikel, target berita, pembuatan *logbook* kegiatan, program siaran dan sebagainya. Dimana, hal tersebut merupakan ketentuan yang harus di implementasikan oleh setiap karyawan akan tetapi pada kenyataannya tidak dilakukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan yang belum mencapai kinerja yang maksimal.

Penulis juga melakukan prasurvey mengenai kinerja karyawan dengan memberikan pertanyaan menggunakan *Google Form* kepada 33 karyawan LPP RRI Cirebon. Data hasil prasurvey disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 4**Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Jawaban	Responden
1.	Apakah anda selalu mencapai target kerja	Ya	14
		Tidak	19
2.	Apakah anda sudah tertib dalam melakukan pengarsipan dokumen, membuat artikel serta membuat <i>Logbook</i> kegiatan.	Ya	13
		Tidak	20
3.	Apakah anda selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar hingga selesai	Ya	21
		Tidak	12
4.	Apakah anda selalu meminimalkan kesalahan saat bekerja	Ya	18
		Tidak	15

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa kinerja karyawan kurang maksimal hal tersebut dapat dilihat pada pertanyaan apakah anda selalu mencapai target kerja, dengan jawaban ‘tidak’ sebanyak 19 orang. Dari tingkat jawaban responden yang tinggi ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak mencapai target kerja yang sudah ditentukan. Selanjutnya pada pertanyaan apakah anda sudah tertib dalam melakukan pengarsipan dokumen, dengan jawaban ‘tidak’ sebanyak 20 orang. Tingkat jawaban reponden yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan masih belum melakukan arsip dokumen dengan tertib. Untuk mencapai hasil kinerja yang baik dalam kurun waktu tertentu maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, pernyataan tersebut dipertegas oleh Manurung et al., (2021) Mengatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia adalah sumber daya manusia yang memiliki akal, pikiran, perasaan, pengetahuan, dan

keterampilan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepribadian proaktif (Wayan & Sri, 2018). Tidak terkecuali di LPP RRI Cirebon, dibutuhkan karyawan yang memiliki kepribadian proaktif. Dimana karyawan yang proaktif cenderung termotivasi untuk menetapkan tujuan, mengembangkan ide-ide baru, mempraktikannya, dan menemukan cara baru untuk meningkatkan kinerja (Caniels eta al., 2018 ; Tyas et al., 2024).

Penulis melakukan wawancara mengenai kepribadian proaktif karyawan di LPP RRI Cirebon. Wawancara tersebut dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha beliau mengatakan bahwa sudah menjadi ketentuan setiap karyawan memberikan ide-ide kreatifnya untuk program siaran, ketentuan tersebut dilakukan agar siaran yang didengarkan oleh masyarakat luas bervariasi sehingga pendengar tidak bosan dengan siaran dari LPP RRI Cirebon. akan tetapi karyawan tidak memiliki inisiatif dan bahkan terdapat karyawan yang sama sekali tidak memberikan idenya pada saat rapat dilakukan.

Penulis juga melakukan prasurvey tentang kepribadian proaktif dengan memberikan pertanyaan menggunakan *Google Form* kepada 33 karyawan LPP RRI Cirebon. Data hasil prasurvey disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. 5
Hasil Prasurvey Kepribadian Proaktif

No	Pertanyaan	Jawaban	Responden
1.	Apakah anda mampu melihat peluang untuk melakukan sesuatu	Ya	15
		Tidak	18
2.	Apakah anda memiliki cara terbaik untuk memperbaiki sesuatu	Ya	23
		Tidak	10

3.	Apakah anda selalu memberikan ide dan mampu mewujudkannya menjadi kenyataan	Ya	13
		Tidak	20

Sumber : Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel di atas dapat dikatakan bahwa terdapat sebagian karyawan yang kurang proaktif pada pekerjaannya, hal tersebut dapat dilihat pada pertanyaan apakah anda melihat peluang untuk melakukan sesuatu ,dengan jawaban ‘tidak’ sebanyak 18 orang. Dari tingkat jawaban reponden yang tinggi ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak mampu untuk melihat peluang yang dapat berdampak pada dirinya seperti mempunyai keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan baru. Selanjutnya untuk pertanyaan mengenai apakah anda selalu memberikan ide dan mampu mewujudkannya menjadi kenyataan, dengan jawaban ‘tidak’ sebanyak 20 orang. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan tidak berinisiatif untuk ikut berkontribusi memberikan ide-idenya. Kesuksesan dapat dicapai oleh orang yang proaktif karena mereka akan selalu mencari peluang, memiliki inisiatif serta kegigihan, dan berani mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja dan mengatasi kesulitan (Tyas et al., 2024). Sehingga dapat diprediksi bahwa karyawan yang memiliki keperibadian proaktif akan menunjukkan perilaku positif di organisasinya seperti peningkatan kinerja karyawan (Buil et al., 2019; Tyas et al., 2024). Oleh karena itu ketika karyawan memiliki pribadi yang aktif maka mereka akan dengan mudah mengembangkan kinerjanya untuk memajukan perusahaan. Selain dipengaruhi oleh keperibadian proaktif kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan beradaptasi (As’had, 2001; Sutrisno 2020).

Setiap organisasi pasti mengalami sebuah perubahan, penyesuaian dengan hal-hal baru dilingkungan kerjanya. Sehingga karyawan dituntut untuk

dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang mengalami perubahan. Oleh sebab itu, individu yang sukses dalam karirnya selalu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya meskipun dalam keadaan tertekan maupun keadaan sulit sehingga untuk mengatasi hal tersebut setiap karyawan membutuhkan kemampuan beradaptasi (Mahardika & Kistyanto, 2020). Menurut Vickers & Sword 2008 dalam Raharjo, (2014) kemampuan beradaptasi mengacu pada kesiapan dan kemampuan seseorang, kelompok atau organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, sedangkan menurut Van Dam 2009 dalam Fadhila (2022) mengatakan kemampuan beradaptasi relevan dalam banyak situasi, seperti perubahan organisasi, sosialisasi, kemajuan karir, dan lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Penulis melakukan wawancara mengenai kemampuan beradaptasi karyawan di LPP RRI Cirebon. Wawancara tersebut dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha beliau mengatakan bahwa telah terjadi perubahan teknologi di LPP RRI Cirebon. Yaitu prosedur pengarsipan dokumen yang sudah berbasis aplikasi, dan masih terdapat karyawan yang merasa kesulitan dengan perubahan tersebut karena mereka sudah terbiasa dengan prosedur pengarsipan secara *offline* sebab lebih mudah dibandingkan dengan prosedur *online*.

Selain melakukan wawancara penulis juga melakukan prasurvey tentang kemampuan beradaptasi dengan memberikan pertanyaan melalui *google form* kepada 33 karyawan LPP RRI Cirebon. Data hasil prasurvey disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. 6

Hasil Prasurvey Kemampuan Beradaptasi

No	Pertanyaan	Jawaban	Responden
1.	Apakah anda selalu mengikuti kebijakan atau ketentuan baru pada pekerjaan	Ya	18
		Tidak	15
2.	Apakah anda memiliki emosi positif dalam menghadapi perubahan	Ya	17
		Tidak	16
3.	Apakah anda selalu cepat beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang terjadi di lingkungan pekerjaan	Ya	12
		Tidak	21

Sumber : Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat karyawan yang belum memiliki kesiapan dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terjadi di lingkungan kerjanya. hal tersebut dapat dilihat pada pertanyaan Apakah anda selalu cepat beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang terjadi di lingkungan pekerjaan, dengan jawaban ‘tidak’ sebanyak 21 orang. Dari tingkat jawaban responden yang tinggi ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak bisa beradaptasi dengan cepat pada perubahan yang terjadi. Individu yang dapat beradaptasi akan mengantisipasi masalah dan mengembangkan solusi alternatif untuk berbagi kemungkinan saat mereka menilai dan merespon lingkungan kerja yang berubah (Boylan 2017).

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Cirebon”**.

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat ditarik identifikasi masalahnya adalah :

1. Terdapat karyawan yang tidak mencapai target kerja yang telah ditentukan seperti target berita, pembuatan artikel, target mencari narasumber, target konten, target siaran budaya, siaran komunitas lokal, dan siaran tanggap bencana.
2. Karyawan belum sepenuhnya melakukan prosedur pekerjaan dengan baik, hal tersebut ditunjukkan oleh adanya karyawan yang masih tidak melakukan prosedur pengarsipan dokumen dan membuat *Logbook* kegiatan.
3. Terdapat karyawan yang tidak melakukan absen pulang
4. Kepribadian proaktif karyawan masih kurang, mereka kurang aktif dan inisiatif untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan yang terjadi di lingkungan kerjanya
5. Kemampuan beradaptasi karyawan masih kurang, karyawan cenderung merasa kesulitan dengan perubahan yang terjadi

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan, maka penelitian ini membatasi ruang lingkupnya. Penelitian ini akan dibatasi dengan hanya membahas pada seputar permasalahan terkait dengan Pengaruh kepribadian proaktif dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Cirebon.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diajukan di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah kemampuan beradaptasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepribadian proaktif dan kemampuan beradaptasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.1 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian proaktif dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan.

1.2 Manfaat

1. Manfaat Bagi Praktisi

a) Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada peneliti mengenai pentingnya seberapa besar kepribadian proaktif dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, masukan dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan/manajemen LPP RRI Cirebon dalam menjawab permasalahan yang dihadapi demi meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca dan dapat menjadikan bahan rujukan bagi peneliti lainnya yang berminat untuk meneliti tema sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

Penelitian/Tahun	Judul	Hasil
Nasution, T. M., & Santoso, A Vol.3, No.3, 2024	Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Berbagi Pengetahuan Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo	Varibel kepribadian proaktif merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel pemberdayaan psikologis dan berbagi pengetahuan. Karena karyawan yang memiliki kepribadian proaktif selalu menginginkan hasil kerja yang memuaskan melalui kegiatan mengidentifikasi peluang dan selalu berinisiatif dalam setiap kegiatan.
Aryaningtyas, A. T. Vol 4(2) 2019	Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang	Kepribadian proaktif menggambarkan perilaku karyawan Hotel Bintang Empat Di Semarang menunjukkan bahwa karyawan menyiratkan kesediaan untuk terlibat dan mengambil inisiatif untuk mengidentifikasi dan memberikan kontribusi pada berbagai kegiatan dan situasi.

Penelitian/Tahun	Judul	Hasil
Saban, R., Soleman, M. M., & Kamis, R. A Vol 11 No 1 2022	Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Ternate	Kepribadian proaktif pegawai memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai. Jika kepribadian proaktif meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Begitu pula sebaliknya jika kepribadian proaktif pegawai semakin rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Sehingga pegawai yang memiliki kepribadian proaktif banyak di inginkan oleh perusahaan.
Aini, N., & Suryani, I. Vol 5 No 1 2020	Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja pada guru di SMA Laboratorium Unsyiah dan SMAN 10 Fajar Harapan Banda Aceh	Pada setiap unit kerja harus memiliki jiwa berkepribadian proaktif karena karyawan yang proaktif biasanya selalu melibatkan diri dalam kegiatan yang akan berdampak pada dirinya dan lingkungan kerja dengan mengidentifikasi ide-ide baru untuk memperbaiki proses kerja dan memperbaharui keterampilan mereka. Dan beberapa karyawan secara aktif dapat memperbaiki keadaan mereka atau menciptakan ide baru disaat individu lain tidak melakukannya
Sukmajati, M., & Suharnomo, S.	Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kepuasan karir dan	Karyawan dengan kepribadian proaktif cenderung menciptakan

Penelitian/Tahun	Judul	Hasil
Vol 17 No 2 2020	kinerja karyawan dengan kreativitas karyawan sebagai variabel intervening	ide baru untuk meningkatkan kinerjanya. Penciptaan ide baru tersebut menggambarkan aspek dari kepribadian proaktif dalam melakukan proses identifikasi peluang atau masalah. Dan salah satu kepribadian yang diharapkan perusahaan melekat pada karyawannya adalah kepribadian proaktif.
Coelho, A., Amaral, A. M., & da Costa, C. A. Volume 2, Issue 1 2020	<i>The influence of Emotional Intelligence and Adaptability on Lecturers' Performance in Private Universities (Higher Private Education Institutions) in Timor-Leste</i>	Kemampuan beradaptasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena dosen mempunyai kemampuan beradaptasi di tempat kerjanya, maka mereka cenderung mengamati, belajar, bertanya jika ragu dengan sesuatu dengan tetap tenang dan percaya diri. Oleh sebab itu para dosen dapat bekerja dengan nyaman dan dapat bekerja dengan untuk mencapai tujuan di universitasnya.
Syam, M., Volume No 2 2023	Pengaruh Efikasi Diri Dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa	Kemampuan beradaptasi dapat membantu karyawan mengubah diri sesuai keadaan lingkungan atau mengubah lingkungan sesuai dengan keinginan diri sendiri untuk

Penelitian/Tahun	Judul	Hasil
		menghadapi kebutuhan dan menghasilkan kualitas keselarasan antara tuntutan lingkungan sekitar
Naufal, N., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A Volume 2 No 2 2022	<i>The Effect Of Emotional Quotient And Adaptability On Performance Of The Tasikmalaya Health Office Employees</i>	Kemampuan beradaptasi memungkinkan inidividu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah. Dengan kemampuan beradaptasi yang baik, inividu dapat mengatasi tantangan dan siatuasi yang baru dengan lebih efektif, sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan
Dwi Nurul Aisyah, Prihatin Lumbanraja, & Parapat Gultom Volume 3 No 4 2023	Pengaruh beban kerja dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Regional 1 Medan	Kemampuan beradaptasi sangat diperlukan dalam bekerja untuk meminimalkan resiko akibat perubahan lingkungan yang dinamis dan dapat berubah sewaktu-waktu, sehingga salah satu upaya unutm meningkatkan keberhasilan suatu organisasi adalah kemampuan adaptasi yang baik diperusahaan
Imam, S., Novandari, W., & Wulandari, S. Z. 2022	<i>The Effect of management support, job autonomy and adaptability on employee</i>	Semakin tinggi kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi krisis maka

Penelitian/Tahun	Judul	Hasil
	<i>performance</i>	semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Sehingga karyawan dapat dengan mudah menghadapi berbagai ketentuan yang selalu mengalami perubahan tanpa merasa kesulitan.

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang disebut juga dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan, yang biasanya digunakan sebagai dasar untuk menilai seorang karyawan atau individu, kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Menurut Mangkunegara (2010) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Jufrizen & Rahmadhani, (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. dengan demikian, jika kinerja karyawan menurun dapat mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai.

Kinerja karyawan yang optimal mampu membangun keberhasilan bagi perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting upaya pencapaian tujuan

perusahaan. Dengan kinerja yang baik maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya (Rosalina & Wati, 2020). Sedangkan menurut Sadat et al., (2020) mengatakan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena merupakan perwujudan perilaku kerja seorang karyawan, yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi yang mencakup *output* atau aspek lain yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja dapat difokuskan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dan dapat dilakukan pada tingkat individu, kelompok atau organisasi. Menurut Hasibuan (2017:94) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di capai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson 2010 dalam Kambara & Soerono, 2022) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi atau bahkan lebih untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Parashakti & Setiawan, (2019) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*ouput*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab ang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Supardi & Aulia Anshari, 2022). Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke

tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang ditetapkan (E. Prasetyo et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan (Caissar et al., 2022)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan peraturan yang ada dan tanggung jawabnya sehingga dapat membangun keberhasilan dan mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara 2010:95 dalam Almaududi et al., (2021) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson 2010 dalam Kambara & Soerono, (2022) indikator untuk mengukur kinerja karyawan terhadap individu meliputi :

1. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*, dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain
4. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja dapat menentukan kinerja karyawan
5. Kerjasama, meningkatkan rasa kerjasama antar karyawan

2.2.2 Kepribadian Proaktif

a. Definisi Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif didefinisikan sebagai individu yang menunjukkan kecenderungan yang stabil untuk mengambil inisiatif sendiri dan berupaya untuk mempengaruhi serta mengubah lingkungan kerjanya. Individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi dapat mengenali peluang, memperlihatkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih sampai membawa perubahan yang berarti (Bateman & Crant, 1993). *Proaktif behavior* adalah sikap inisiatif dari pegawai untuk mengambil tindakan tanpa ada paksaan dari pihak lain. Sikap ini berasal dari keinginan dan dorongan diri sendiri (Kusuma et al., 2023).

Karyawan tentunya diharapkan memiliki kepribadian proaktif agar mereka dapat menunjukkan performansi yang baik dalam pekerjaannya. Ketika seorang karyawan memiliki kepribadian proaktif maka akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerjanya dan memiliki ide serta inisiatif untuk memajukan potensi perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Bateman dan Crant dalam Prasetyo, (2023) Kepribadian proaktif merupakan wujud dasar perilaku dari seorang karyawan yang bertindak dengan adanya desakan dari situasi lingkungan tertentu yang harus ia rubah. Seseorang yang mempunyai kepribadian proaktif akan mampu mengidentifikasi berbagai kesempatan yang akan ia gunakan untuk menampilkan inisiatifnya secara gigih. Kepribadian proaktif sangat dibutuhkan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. Ketika karyawan bertindak proaktif, mereka cenderung memanfaatkan peluang, berani menyelesaikan masalah dengan solusi yang tepat, dan aktif dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Anindita & Muafi, 2021). Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif akan menunjukkan inisiatif yang tinggi, menemukan ide baru, dan mewujudkan ide tersebut. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif akan selalu mengusahakan hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya (Nasution & Santoso, 2024).

Menurut Crant, (2000) mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki kepribadian proaktif, mereka memiliki kecenderungan untuk terlibat dan mengambil inisiatif untuk menemukan dan memberikan kontribusi pada berbagai kegiatan dan situasi. Sejalan dengan pendapat Juliati & Lukiyana, (2021) seseorang yang aktif dalam segala hal akan merasa nyaman dalam bekerja, karena kemampuan yang dimilikinya dapat diterapkan dalam dunia kerja sehingga dapat membuat kinerjanya lebih efektif. kepribadian proaktif ialah kecenderungan yang

relative stabil pada individu untuk tidak terkekan oleh situasi dan mempengaruhi perubahan dalam lingkungan (Naidah, 2022). Kepribadian proaktif juga mengarah pada kepedulian seseorang dalam melibatkan diri terhadap suatu permasalahan yang terjadi dilingkungan tempatnya bekerja (Lee et al., 2020). Kepribadian proaktif adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah dengan kemampuan situasional dan mempengaruhi perubahan dalam lingkungannya (Mehmood et al., 2023). Kepribadian proaktif merupakan sikap percaya diri yang dimiliki oleh individu untuk dapat menyelesaikan permasalahan dengan kekuatan situasional untuk mengidentifikasi peluang dan mengubah kondisi pada tempat kerja dengan dorongan perubahan perubahan pada lingkungan tersebut (Syabarrudin et al., 2023)

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif adalah perilaku seorang karyawan yang cenderung bertindak aktif memberikan ide, dan selalu berinisiatif dalam setiap kegiatan yang terjadi untuk melakukan perubahan pada lingkungan kerjanya. Serta individu tersebut dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya dengan solusi yang tepat.

b. Indikator kepribadian proaktif

Menurut Bateman & Crant, 1993 dalam Mahardika & Kistyanto, (2020) terdapat beberapa indikator dalam kepribadian proaktif diantaranya:

1. Kemampuan melihat peluang

Kemampuan untuk melihat peluang adalah kemampuan seseorang dalam mengenali peluang lebih baik dari orang lain.

2. Menunjukkan Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seorang karyawan yang dapat memunculkan ide untuk melakukan pekerjaan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang

harus dilakukan dan kecenderungan individu untuk memperbaiki hal yang tidak disukai dan memiliki cara terbaik untuk melakukan sesuatu.

3. Mengambil tindakan

Pengambilan tindakan kebaranian untuk mewujudkan gagasannya agar menjadi kenyataan dan memiliki kemampuan untuk membuat perubahan pada lingkungannya.

4. Gigih

Memiliki kecenderungan untuk tetap fokus dan mempertahankan ide dan keyakinannya untuk mencapai perubahan yang berarti meskipun harus menghadapi banyak hambatan.

2.2.3 Kemampuan Beradaptasi

a. Definisi Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan (Van Dam, 2009). Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Vickers & Sword, (2008) mengatakan bahwa kemampuan adaptasi diartikan sebagai sebuah penyesuaian yang dibuat dalam sebuah perjalanan dari suatu proses. Kemampuan adaptasi menunjukkan seberapa siap seseorang, kelompok atau organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Van Dam (2009) mengatakan bahwa kemampuan adaptasi karyawan merupakan potensi tersembunyi karyawan yang terdiri dari aspek kognitif, afektif, dan perilaku yang dapat digunakan untuk menyesuaikan dan mengantisipasi kebutuhan pekerjaan, lingkungan.

Menurut Boylan, (2017) Individu yang dapat beradaptasi akan mengantisipasi masalah dan mengembangkan solusi alternatif untuk berbagi kemungkinan saat mereka menilai dan merespon lingkungan yang berubah

Sedangkan menurut Pulakos & Muller-Hanson, (2018) mengatakan bahwa kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk merespon perubahan dan menyelesaikannya dengan baik di lingkungan kerja.

Di era teknologi saat ini, setiap individu diharuskan untuk mengikuti perkembangan zaman, yang berdampak pada kemajuan organisasi yang mampu mengikuti perubahan. Hal yang paling penting bagi setiap sumber daya manusia adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan agar dapat terus mengembangkan dan menciptakan potensi terbaik. Adaptasi merupakan perilaku yang sangat kompleks yang melibatkan banyak fungsi dan kemampuan intelektual penalaran, memori kerja, dan belajar keterampilan yang lebih tinggi (Raharjo, 2014a). Kemampuan beradaptasi merupakan kemampuan seseorang dalam mengikuti perkembangan atau perubahan yang terjadi pada lingkungan pegawai (Rachmawati, 2021). Kemampuan beradaptasi merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur diri sendiri yang mengacu pada kemampuan, keterampilan, dan kemampuan individu dan kemauan untuk menyesuaikan diri dan merespon perubahan di lingkungan (Risnawati et.,al 2022:703). Menurut Pulakos dan Mueller-Hanson, (2018) mengatakan bahwa kemampuan beradaptasi dalam bekerja adalah kemampuan untuk merespon perubahan dan bisa menyelesaikannya dengan baik dalam dunia kerja. Dalam dunia kerja ada perubahan yang cukup dinamis, entah dari perubahan struktur organisasi, perubahan lingkungan, perubahan tanggungjawab, perubahan tugas dan jobdesk, perubahan teknologi/prosedur kerja. Menurut Respatiningsih et al., (2020) kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk merespon secara cepat ketika terjadi perubahan. Menurut Fadhila, (2013) kemampuan beradaptasi dibentuk oleh kombinasi karakteristik yang stabil dan mudah dibentuk yang membuat individu

dapat mengikuti perkembangan dan perubahan. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan beradaptasi adalah kesiapan untuk menyesuaikan diri, merespon dan mengikuti perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

b. Dimensi Kemampuan Beradaptasi

Menurut Van Dam, 2009 dalam Fadhila, (2013), kemampuan beradaptasi individu memiliki tiga dimensi yaitu :

1. Cognitive Adaptability

Kemampuan beradaptasi kognitif terdiri dari aspek kesadaran situasi individu, kemampuan mental untuk menghadapi perubahan, dan orientasi adaptif dalam hal sikap dan kepercayaan tentang perubahan.

2. Affective Adaptability

Kemampuan beradaptasi afektif berasal dari komponen ketahanan psikologis, emosi positif, dan pengaturan emosi. Ketiga komponen ini dapat membantu karyawan menghadapi perubahan organisasi secara emosional.

3. Behavioral Adaptability

kemampuan beradaptasi perilaku berkaitan dengan aspek keterampilan adaptasi dan kecenderungan respon perilaku individu. Kedua faktor ini dianggap sebagai penyebab perilaku menyesuaikan diri yang mengarah pada perilaku adaptif.

c. Indikator Kemampuan Beradaptasi

Indikator kemampuan beradaptasi menurut Van Dam & Meulders,(2021) yang terdapat pada *dimensi Cognitive Adaptability, Affective Adaptability* dan *Behavioral Adaptability*

1. *Cognitive Adaptability*

- Situation awareness
- Mental adaptabilities
- Adaptive orientation

2. *Affective Adaptability*

- Resilience
- Positive Emotions
- Emotion regulation

3. *Behavioral Adaptability*

- Adaptive skills
- Behavioral Tendencies

2.3 Kerangka Berfikir

2.3.1 Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan

Yang et al., (2020) mengatakan bahwa kepribadian proaktif dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan dengan kepribadian proaktif cenderung berinisiatif dan mencari cara untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Selain itu, perilaku inisiatif ini dapat memberikan pengaruh baik terhadap karyawan karena perilaku inisiatif pada karyawan dinilai perusahaan sebagai kinerja yang baik.

Menurut Robins & Judge, (2016) mengatakan bahwa terdapat beberapa macam kepribadian. Akan tetapi kepribadian proaktif menjadi prediktor kuat perilaku individu dalam sebuah perusahaan, individu yang memiliki kepribadian proaktif akan selalu memperbaharui *skill* dan pengetahuan yang dimiliki untuk kebutuhan peningkatan kinerjanya. Berdasarkan penelitian terdahulu Nasution &

Santoso, (2024) tentang pengaruh pemberdayaan psikologis, berbagi pengetahuan dan kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Aryaningtyas, (2019) tentang pengaruh kepribadian proaktif, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Empat di kota semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan beradaptasi pada umumnya di butuhkan untuk menghadapi situasi lingkungan yang dinamis dan dapat berubah, *adaptabilitas* juga bertujuan untuk meminimalkan risiko akibat perubahan sehingga kinerja yang telah ditentukan dapat tercapai (Dwi Nurul Aisyah et al., 2023).

Menurut Rachmawati et al., (2021) mengatakan bahwa ketika karyawan mampu untuk mengikuti perkembangan atau perubahan yang terjadi pada lingkungan kerjanya maka akan berdampak baik pada kinerjanya. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak dapat beradaptasi maka akan mempengaruhi pada hasil kerja yang kurang maksimal. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syam, (2023) tentang pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Naufal et al., (2022) tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya, hasil

penelitian menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

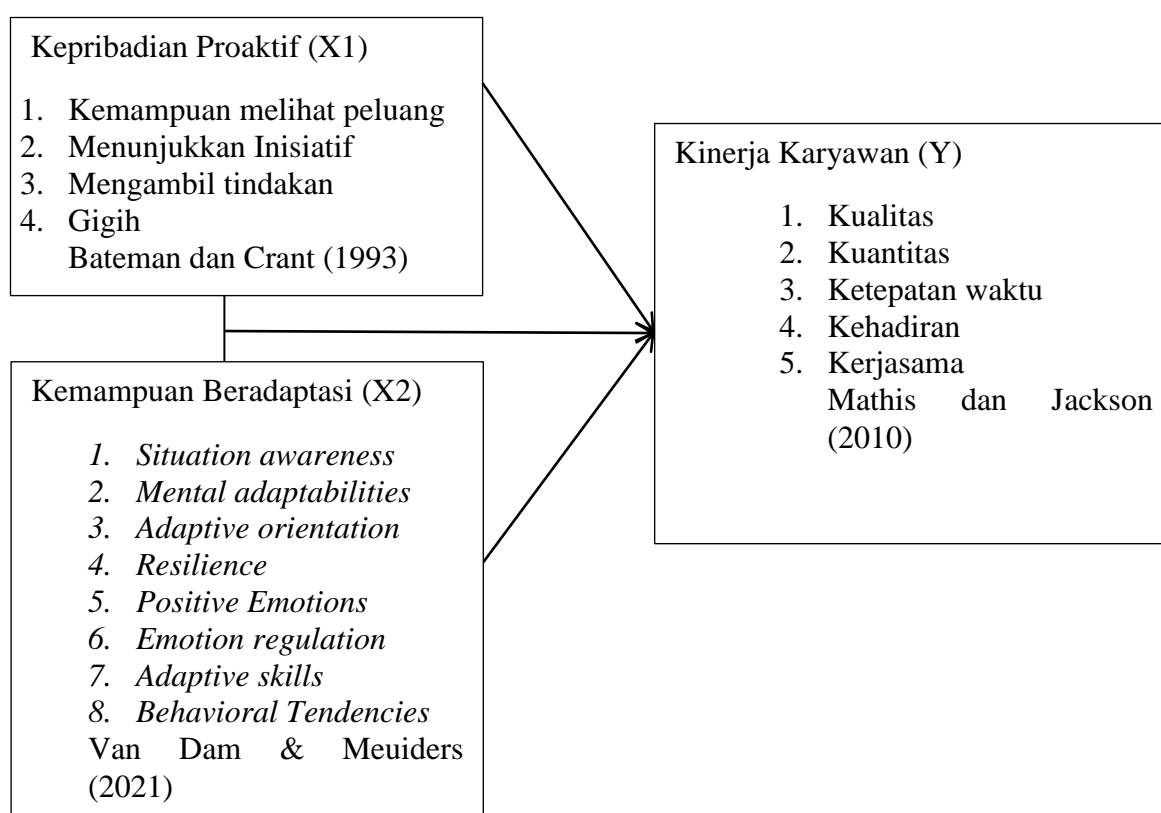
2.3.3 Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Kemampuan Beradaptasi

Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang berkontribusi lebih cenderung bersikap proaktif terhadap karirnya. Salah satu faktor penyebab suksesnya karyawan yaitu memiliki kepribadian proaktif. Dengan itu mereka bertindak dengan rasa optimis yang tinggi dan selalu mencari solusi untuk memotivasi diri dalam mendapatkan yang positif. Individu yang sukses dalam karirnya selalu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya meskipun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan sulit (Mahardika & Kistyanto, 2020). Karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi dibentuk oleh kombinasi karakteristik yang stabil, yang membuat individu dapat mengikuti perkembangan dan perubahan. Yang mencakup sikap proaktif terhadap lingkungan, sehingga individu dapat mencoba untuk mengoptimalkan antara kebutuhan lingkungan dan kebutuhan pribadi serta dapat berpengaruh pada kinerja (Fadhila, 2013). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryaningtyas, (2019) tentang pengaruh kepribadian proaktif, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Empat di kota Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Syam, (2023) tentang pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Saban et.,al (2022) mengatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh

terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Imam et.,al (2022) mengatakan bahwa kemampuan beradaptasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Area Purwokerto.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif dan kemampuan beradaptasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

2.1 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka berfikiyang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Terdapat Pengaruh Kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat Pengaruh Kemampuan beradaptasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Terdapat pengaruh kepribadian proaktif dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Dengan begitu peneliti ingin mengetahui pengaruh antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Menurut Sugiono (2020:65) penelitian asosiatif merupakan rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menguji pengaruh Kepribadian Proaktif dan Kemampuan Beradaptasi terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Cirebon.

3.2 Definisi operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:67) mengatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y), Yaitu :

3.2.1 Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2020:69) mengatakan bahwa variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Mathis dan Jackson (2010). Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan atau bahkan lebih untuk mencapai tujuan perusahaan.

3.2.2 Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2020:69) mengatakan bahwa variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini yang termasuk pada variabel terikat yaitu:

a. Kepribadian proaktif (X1)

Menurut Batemen & Crant (1993) Kepribadian proaktif didefinisikan sebagai individu yang menunjukkan kecenderungan yang stabil untuk mengambil inisiatif sendiri dan berupaya untuk mempengaruhi serta mengubah lingkungan kerjanya. Individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi dapat mengenali peluang, memperlihatkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih sampai membawa perubahan yang berarti

b. Kemampuan beradaptasi (X2)

Menurut Van Dam (2009) Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Tabel 3.1**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
<p>Kepribadian Proaktif (X1)</p> <p>Kepribadian proaktif didefinisikan sebagai individu yang menunjukkan kecenderungan yang stabil untuk mengambil inisiatif sendiri dan berupaya untuk mempengaruhi serta mengubah lingkungan kerjanya. Individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi dapat mengenali peluang, memperlihatkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih sampai membawa perubahan yang berarti (Bateman & Crant 1993)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengidentifikasi peluang 2. Menunjukkan inisiatif 3. Mengambil tindakan 4. Gigih 	<i>Likert</i>
<p>Kemampuan beradaptasi (X2)</p> <p>Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan (Van Dam 2009)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Situation awareness</i> 2. <i>Mental adaptabilities</i> 3. <i>Adaptive orientation</i> 4. <i>Resilience</i> 5. <i>Positive Emotions</i> 6. <i>Emotion regulation</i> 7. <i>Adaptive skills</i> 8. <i>Behavioral Tendencies</i> 	<i>Likert</i>
<p>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi atau bahkan lebih untuk mencapai tujuan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama 	<i>Likert</i>

perusahaan. Mathis dan Jachson (2010)		
---	--	--

3.3 Populasi dan Sensus

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan LPP RRI Cirebon berjumlah 63 karyawan.

Tabel 3. 1
Karyawan LPP RRI Cirebon

NO	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	38
2.	Perempuan	25
Jumlah		63

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

3.3.2 Sensus

Menurut Sugiyono (2020:134) Sensus/Sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan metode Sensus/ sampling total. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 63 responden.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024. Adapun jadwal kegiatan penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 3. 2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Survey																								
2	Penyusunan Proposal Skripsi																								
3	Pengumpulan Data																								
4	Penyusunan Bab 1-3																								
5	Revisi Bab 1-3																								
6	Siding Uji Proposal																								
7	Penyebaran Kuesioner																								
8	Pengolahan Hasil Kuesioner																								
9	Penyusunan Bab 4-5																								
10	Sidang Skripsi																								

3.4.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di LPP RRI Cirebon yang beralamat di Jl. Brigjend Dharsono, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon Jawa Barat 45132.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2020:194) mengemukakan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Apabila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

Selanjutnya, bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner.

3.5.1 Wawancara

Sugiyono (2020:195) mengemukakan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan kepada narasumber. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi atau data terkait penelitian. Teknik wawancara biasanya digunakan apabila peneliti ingin mengetahui informasi lebih dalam dari narasumber.

3.5.2 Kuesioner

Sugiyono (2020:199) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Mengumpulkan data dengan cara mengirim pernyataan untuk diisi sendiri oleh responden, dengan menyebar form kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan meliputi kepribadian proaktif dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan. Penggunaan kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta mendukung penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukurannya yaitu skala *likert* Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala *likert* , maka

variable yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan (Sugiyono 2020:146).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang terdapat berupa kata-kata antara lain :

Tabel 3. 3
Skor Pernyataan Skala Likert

Rata-Rata Skor	Penafsiran
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup Setuju(C)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: (Sugiyono 2020)

3.6 Teknik Analisis Data/ Analisis yang digunakan

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2016). Pengujian terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji signifikan dilakukan dengan

membandingkan nilai r hitung *Corrected Item-Total Correlation* pada output *Cronbach Alpha* dengan nilai r tabel untuk *Degree Of Freedom* ($df = n - 2$) n adalah jumlah sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Sebuah instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, (Gozali 2016). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui hasil pengukuran, jika pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS*.

$$r_{tt} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_t^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan :

a : Koefisien reliabilitas Cronbach Alpha

k : Jumlah item pertanyaan

$\sum S_1^2$: Jumlah varian butir

S_x^2 : Varian skor uji seluruh item K

Apabila telah di dapat nilai *Cronbach Alpha* maka dapat dibuat kesimpulan, jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka variabel tersebut reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka variabel tersebut tidak reliabel (Sugiyono 2020) dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 3. 4
Pengukuran Kategori

No.	Interval	Kriteria
1	1,000 – 0,800	Sangat Tinggi
2	0,799 – 0,600	Tinggi
3	0,599 – 0, 400	Sedang
4	0,399 – 0, 200	Rendah
5	0,199 – 0, 000	Sangat Rendah

Sumber : (Sugiyono, 2020:248)

3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, Ghozali (2016). Model regresi pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja

a : konstanta

b₁ : koefisien regresi kepribadian proaktif

b₂ : koefisien regresi kemampuan beradaptasi

e : error

X₁ : Kepribadian Proaktif

X₂ : Kemampuan Beradaptasi

a. Koefisien Determinansi (R²)

Imam Ghozali (2016) mengemukakan bahwa koefisien determinasi adalah alat untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menerangkan

variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : seberapa jauh perubahan variable Y dipergunakan

r^2 : kuadrat koefisien korelasi

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiyono (2020). Pengujian ini terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

a. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2020) uji t digunakan untuk menguji tingkat dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan jika t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 (α : 5%) maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Mengadakan pengujian bahwa hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak maka digunakan rumus t_{hitung} sebagai berikut .

$$t_{hitung} = b/S_b$$

Keterangan :

t : t_{hitung}

b : koefisien regresi

S_b : *Standart Error* dari variabel independen

Berdasarkan kriteria diatas maka pada penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap dependen.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap dependen.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen, Sugiyono (2020). Rumus yang digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R : koefisien korelasi ganda

K : jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

Untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau H_a diterima yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun kriteri pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. apabila $\text{Sig } f < 0,05$ atau nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. apabila $\text{Sig } f > 0,05$ atau nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat kinerja karyawan pada LPP RRI Cirebon yang meliputi Kepribadian Proaktif dan Kemampuan Beradaptasi. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan juli 2024 di LPP RRI Cirebon berhasil mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh 63 responden. Para responden diminta untuk mengisi indentitas yang meliputi Usia, Jenis Kelamin, dan Pendidikan.

Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Dimana karakteristik responden pada LPP RRI Cirebon adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis, maka dilakukan penelitian terhadap Karyawan LPP RRI Cirebon, Kecamatan Kesambi Kota Cirebon. Dengan jumlah karyawan yang diteliti sebanyak 63 karyawan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah responden	Persentase
1.	17-25	6	9,25%
2.	26-35	21	33,33%
3.	36-45	13	20,63%
4.	46-58	23	36,51%
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa LPP RRI Cirebon jumlah responden dengan rentang usia 17-25 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 9,25%, untuk usia 26-35 tahun berjumlah sebanyak 21 responden dengan persentase 33,33%, usia 36-45 tahun sebanyak 13 responden dengan persentase sebesar 20,63% dan untuk usia 46-58 tahun terdapat 23 responden dengan persentase 36,51%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tingkat usia mayoritas karyawan LPP RRI Cirebon berada pada usia 46-58 tahun. Dimana pada usia tersebut merupakan usia yang masih dalam masa produktif (Aprilyanti, 2017).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Pendidikan	Jumlah responden	Persentase
1.	Laki-laki	38	60,32%
2.	Perempuan	25	39,68%
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari Laki-Laki sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 60,32% dan Perempuan sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 39,68%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa karyawan LPP RRI Cirebon didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 38 (60,32%). Hal ini dikarenakan peran laki-laki lebih banyak dibandingkan peran perempuan dalam melakukan pekerjaan di LPP RRI Cirebon. Dunia media dan profesi jurnalistik itu

merupakan dunia kaum laki-laki. Pekerjaan media pada umumnya dipandang sebagai pekerjaan laki-laki karena dianggap lebih maskulin (Herawati, 2016).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3

Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah responden	Persentase
1.	SLTP	1	1,59%
2.	SLTA	0	0,00%
3.	S1	36	57,14%
4.	S2	26	41,27%
5.	D3	0	0,00%
Jumlah		63	100%

Sumber : data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan karyawan lulusan SLTP sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 1,59%, kemudian untuk lulusan S1 sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 57,14%, dan S2 sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 41,27%. sehingga dapat dijelaskan bahwa karyawan LPP RRI Cirebon di dominasi oleh lulusan S1 36 responden. Hal tersebut karena ketika seseorang memiliki pendidikan tinggi tentunya akan dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki agar mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dan memperoleh hasil yang maksimal (Widyastuti, 2012).

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul. Pada bagian ini adalah pernyataan mengenai bagaimana pengaruh kepribadian proaktif dan kemampuan

beradaptasi terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Cirebon, dengan jumlah responden sebanyak 63 responden untuk menyatakan pendapat dengan memberikan bobot 1 sampai 5 terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, sesuai dengan tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tinggi bobot ke – 5 dan rata-rata terendah ke – 1. Adapun penjelasan mengenai bobot tersebut sebagai berikut :

Tabel 4. 4

Kategori Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Rata-rata Skor	Kriteria
4,21-5,00	Sangat baik
3,42-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup baik
1,81-2,60	tidak baik
1,00-1,80	Sangat tidak baik

Sumber : Sugiyono (2020)

interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepribadian proaktif, Kemampuan Beradaptasi dan Kinerja Karyawan yang dikategorikan sebagai berikut :

a. Distribusi Variabel Kepribadian proaktif

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 63 orang karyawan di LPP RRI Cirebon dan dibawah ini merupakan hasil distribusi frekuensi pada variabel Kepribadian Proaktif (X1) :

Tabel 4. 5

Distribusi Variabel Kepribadian Proktif

Variable X1									
Kepribadian Proaktif									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
1	Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang	20	33	8	2	0	260	4,13	Baik
2	Saya selalu melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa	21	23	16	2	1	250	3,97	Baik
3	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya	26	30	5	2	0	269	4,27	Sangat Baik
4	Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, maka saya akan memperbaikinya	23	27	7	6	0	256	4,06	Baik
5	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu	18	34	5	6	0	253	4,02	Baik
6	jika saya melihat karyawan lain dalam kesulitan, saya akan membantu semampu saya	19	31	10	3	0	255	4,05	Baik
7	Ketika saya mempunyai masalah, saya dapat menyelesaikannya dengan tenang dan mencari solusi yang tepat	20	32	7	3	1	256	4,06	Baik
8	Tidak peduli apapun kemungkinannya, jika saya percaya pada sesuatu, saya akan mewujudkannya	23	24	11	5	0	254	4,03	Baik
9	Jik saya percaya pada sebuah ide, tidak ada hambatan yang akan menghalangi saya mewujudkannya	18	33	9	3	0	255	4,05	Baik
Total Skor		188	267	78	32	2	2308	4,07	Baik

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Kepribadian Proaktif dengan perincian sebagai berikut :

1. Pernyataan1 : Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,13% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 20 responden yang menjawab sangat setuju (5), 33 responden yang menjawab setuju (4), 8 responden yang menjawab cukup setuju (3), dan 2 responden yang menjawab kurang setuju (2).

2. Pernyataan 2 : Saya selalu melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,97% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 13 responden yang menjawab sangat setuju (5), 21 responden yang menjawab setuju (4), 23 responden yang menjawab cukup setuju (3), 16 responden yang menjawab tidak setuju (2). Dan terdapat 1 jawaban yang untuk sangat tidak setuju (1).

3. Pernyataan 3 : Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,27% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 26 responden yang menjawab sangat setuju (5), 30 responden yang menjawab setuju (4), 5 responden yang menjawab cukup setuju (3), 2 responden yang menjawab tidak setuju (2). Dan terdapat 0 jawaban yang untuk sangat tidak setuju (1).

4. Pernyataan 4 : Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, maka saya akan memperbaikinya

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,06% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 23 responden yang menjawab sangat setuju (5), 27 responden yang menjawab setuju (4), 7 responden yang menjawab cukup setuju (3), 6 responden yang menjawab tidak setuju (2).

5. Pernyataan 5 : Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,02% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 18 responden yang menjawab sangat setuju (5), 34 responden yang menjawab setuju (4), 5 responden yang menjawab cukup setuju (3), 6 responden yang menjawab tidak setuju (2).

6. Pernyataan 6 : Jika Saya melihat karyawan lain dalam kesulitan, saya akan membantu semampu saya.

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,05% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 19 responden yang menjawab sangat setuju (5), 31 responden yang menjawab setuju (4), 10 responden yang menjawab cukup setuju (3) dan 3 responden yang menjawab tidak setuju (2)

7. Pernyataan 7 : Ketika saya mempunyai masalah, saya dapat menyelesaikannya dengan tenang dan mencari solusi dengan tenang dan mencari solusi yang tepat.

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,06% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 20 responden yang menjawab sangat setuju (5), 32 responden yang menjawab setuju (4), 7 responden yang menjawab cukup setuju (3), 3 responden yang menjawab tidak setuju (2) dan terdapat 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju.

8. Pernyataan 8 : Tidak peduli apapun kemungkinannya jika saya percaya pada sesuatu saya akan mewujudkannya

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,03% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 23 responden yang menjawab sangat setuju (5), 24 responden yang menjawab setuju (4), 11 responden yang menjawab cukup setuju (3), dan terdapat 5 responden yang menjawab tidak setuju (2)

9. Pernyataan 6 : Jika saya percaya pada sebuah ide, tidak ada hambatan yang akan menghalangi saya mewujudkannya.

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,05% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 18 responden yang menjawab sangat setuju (5), 33 responden yang menjawab setuju (4), 9 responden yang menjawab cukup setuju (3), dan terdapat 3 responden yang menjawab tidak setuju (2).

10. Sehingga berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel kepribadian proaktif (X1), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-ratanya yaitu sebesar **(4,07)** yang artinya skor intervalnya berada diantara 3,42 - 4,20 sehingga dapat diartikan bahwa kepribadian proaktif pada karyawan LPP

RRI Cirebon tergolong **Baik**. Akan tetapi agar seluruh karyan memiliki kepribadian proaktif maka dibutuhkan perbaikan. Sementara jika dilihat dari nilai skor tertinggi pada item pernyataan diatas berada pada pernyataan **"Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya"** dengan nilai skor **4,27%**. Namun terdapat nilai skor yang paling terendah dari distribusi frekuensi diatas yaitu pada item pernyataan **"Saya selalu melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa"** dengan nilai skor **3,75%**, sehingga kondisi tersebut perlu dilakukannya perbaikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kepribadian proaktif masih lemah, sehingga membutuhkan perbaikan.

b. Distribusi Variabel Kemampuan Beradaptasi

Tabel 4. 6

Distribusi Variabel Kemampuan Beradaptasi

Variable X2									
Kemampuan Beradaptasi									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
1	Saya yakin bahwa saya dapat menanggapi setiap tantangan	7	19	15	17	5	195	3,10	Baik
2	Saya selalu ingin tahu perkembangan apa yang ada di depan saya	14	28	13	5	3	234	3,71	Baik
3	Saya suka melakukan hal-hal yang memaksa saya untuk belajar sesuatu yang baru	16	27	12	5	3	237	3,76	Baik
4	Jika saya harus mengubah rencana saya, saya tetap santai	21	26	12	3	1	252	4,00	Baik

Variable X2									
Kemampuan Beradaptasi									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
5	Saya mendapatkan energi dari perubahan yang tidak terduga	7	20	15	16	5	197	3,13	Baik
6	Saya selalu suka ketika terjadi perubahan	11	28	8	17	16	223	3,54	Baik
7	Saya menikmati kejadian tak terduga	1	30	10	12	10	189	3,00	Baik
8	Saya dapat menangani situasi baru dan tidak dikenal dengan baik	12	28	13	8	2	229	3,63	Baik
9	Saya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan	18	27	13	4	1	246	3,90	Baik
10	Saya selalu tahu bagaimana cara untuk menghadapi perubahan mendadak	16	27	12	5	3	237	3,76	Baik
Total Skor		123	260	123	92	49	2239	3,55	Baik

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Kemampuan Beradaptasi dengan perincian sebagai berikut :

1. Pernyataan 1 : Saya yakin bahwa saya dapat menangani setiap tantangan

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,10% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 7 responden yang menjawab sangat setuju (5), 19 responden yang menjawab setuju (4), 15 responden yang menjawab cukup setuju (3), dan 17 responden yang menjawab kurang setuju (2). dan terdapat 5 responden yang menjawab sangat tidak setuju (1)

2. Pernyataan 2 : Saya selalu ingin tahu perkembangan apa yang ada di depan saya

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,71% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 14 responden yang menjawab sangat setuju (5), 28 responden yang menjawab setuju (4), 13 responden yang menjawab cukup setuju (3), 5 responden yang menjawab tidak setuju (2). Dan terdapat 3 jawaban yang untuk sangat tidak setuju (1).

3. Pernyataan 3 : Saya suka melakukan hal-hal yang memaksa saya untuk belajar sesuatu yang baru

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,76% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 16 responden yang menjawab sangat setuju (5), 27 responden yang menjawab setuju (4), 12 responden yang menjawab cukup setuju (3), 5 responden yang menjawab tidak setuju (2). dan terdapat 3 responden yang menjawab sangat tidak setuju (1)

4. Pernyataan 4 : Jika saya harus mengubah rencana saya, saya tetap santai

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,00% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 21 responden yang menjawab sangat setuju (5), 26 responden yang menjawab setuju (4), 12 responden yang menjawab cukup setuju (3), 3 responden yang menjawab tidak setuju (2). Dan terdapat 1 reponden yang menjawab sangat tidak setuju (1)

5. Pernyataan 6 : Saya selalu suka ketika terjadi perubahan

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,13% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 7 responden yang menjawab sangat setuju (5), 20 responden yang menjawab setuju (4), 15 responden yang menjawab cukup setuju (3), 16 responden yang menjawab tidak setuju (2) dan terdapat 5 responden yang menjawab sangat tidak setuju (1)

6. Pernyataan 5 : Saya mendapatkan energi dari perubahan yang tidak terduga

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,54% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 11 responden yang menjawab sangat setuju (5), 28 responden yang menjawab setuju (4), 8 responden yang menjawab cukup setuju (3), 17 responden yang menjawab tidak setuju (2), dan terdapat 16 responden yang menjawab sangat tidak setuju (1)

7. Pernyataan 7 : Saya menikmati kejadian tak terduga

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,00% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 1 responden yang menjawab sangat setuju (5), 30 responden yang menjawab setuju (4), 10 responden yang menjawab cukup setuju (3), dan terdapat 12 responden yang menjawab tidak setuju (2) dan terdapat 10 responden yang menjawab sangat tidak setuju (1)

8. Pernyataan 8 : Saya dapat menangani situasi baru dan tidak dikenal dengan baik

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,63% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 12 responden

yang menjawab sangat setuju (5), 28 responden yang menjawab setuju (4), 13 responden yang menjawab cukup setuju (3), dan terdapat 8 responden yang menjawab tidak setuju (2) dan terdapat 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju (1)

9. Pernyataan 9 : Saya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan.

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,90% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 18 responden yang menjawab sangat setuju (5), 27 responden yang menjawab setuju (4), 13 responden yang menjawab cukup setuju (3), dan terdapat 4 responden yang menjawab tidak setuju (2). Dan terdapat 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (1)

10. Pernyataan 10 : Saya selalu tahu bagaimana cara untuk menghadapi perubahan mendadak

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,76% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 16 responden yang menjawab sangat setuju (5), 27 responden yang menjawab setuju (4), 12 responden yang menjawab cukup setuju (3), dan terdapat 5 responden yang menjawab tidak setuju (2). Dan terdapat 3 responden yang menjawab sangat tidak setuju (1)

Sehingga berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan Beradaptasi (X2), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-ratanya yaitu sebesar **(3,55)** yang artinya skor inntervalnya berada diantara 3,42 - 4,20 sehingga dapat diartikan bahwa Kemampuan Beradaptasi pada karyawan LPP RRI Cirebon tergolong **Baik**. Akan tetapi agar karyawan mampu beradaptasi dengan

perubahan-perubahan yang selalu terjadi maka perusahaan dapat memberika perbaikan baik itu berupa pelatihan, workshop, sosialisasi dan sebagainya. Sementara jika dilihat dari nilai skor tertinggi pada item pernyataan diatas berada pada pernyataan ” **Jika saya harus mengubah rencana saya, saya tetap santai**” dengan nilai skor **4,00%**. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dengan rencana yang mereka buat sehingga ketika mereka harus mengubah rencana yang sudah disiapkan mereka tetap bisa melakukannya. Namun terdapat nilai skor yang paling terendah dari distribusi frekuensi diatas yaitu pada item pernyataan ” **Saya menikmati kejadian tak terduga**” dengan nilai skor **3,00%**, sehingga kondisi tersebut perlu dilakukannya perbaikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karyawan masih tergolong lemah, sehingga membuntukan perbaikan.

c. Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 7

Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

Variable Y									
Kinerja Karyawan									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
1	saya memiliki tingkat ketelitian dalam bekerja	7	19	15	17	5	195	3,10	Baik
2	Saya mampu merencanakan dan mengatur pekerjaan yang harus di selesaikan	26	22	12	3	0	260	4,13	Baik
3	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	11	28	8	16	0	223	3,54	Baik
4	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam bekerja.	22	32	6	2	1	261	4,14	Baik

Variable Y									
Kinerja Karyawan									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
5	Saya selalu datang tepat waktu	26	27	8	2	0	234	3,71	Baik
6	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain	26	27	8	2	0	266	4,22	Baik
Total Skor		118	155	57	42	6	1439	3,80	Baik

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut :

1. Pernyataan1 : saya memiliki tingkat ketelitian dalam bekerja

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,10% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 7 responden yang menjawab sangat setuju (5), 19 responden yang menjawab setuju (4), 15 responden yang menjawab cukup setuju (3), dan 17 responden yang menjawab kurang setuju (2). Dan terdapat 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (1)

2. Pernyataan 2 : Saya mampu merencanakan dan mengatur pekerjaan yang harus di selesaikan

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,13% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 26 responden yang menjawab sangat setuju (5), 22 responden yang menjawab setuju (4), 12 responden yang menjawab cukup setuju (3), 3 responden yang menjawab tidak setuju (2).

3. Pernyataan 3 : Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,54% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 11 responden yang menjawab sangat setuju (5), 28 responden yang menjawab setuju (4), 8 responden yang menjawab cukup setuju (3), 8 responden yang menjawab tidak setuju (2). Dan terdapat 16 jawaban yang untuk sangat tidak setuju (1).

4. Pernyataan 4 : Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam bekerja

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,14% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 22 responden yang menjawab sangat setuju (5), 32 responden yang menjawab setuju (4), 6 responden yang menjawab cukup setuju (3), 2 responden yang menjawab tidak setuju (2). Dan terdapat 1 jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju (1)

5. Pernyataan 5 : Saya selalu datang tepat waktu

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,71% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 26 responden yang menjawab sangat setuju (5), 27 responden yang menjawab setuju (4), 8 responden yang menjawab cukup setuju (3), 2 responden yang menjawab tidak setuju (2).

6. Pernyataan 6 : Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain.

Tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,22% dengan kriteria baik. Dimana terdapat 26 responden yang menjawab sangat setuju (5), 27 responden yang menjawab setuju (4),

8 responden yang menjawab cukup setuju (3), 2 responden yang menjawab tidak setuju (2)

Sehingga berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-ratanya yaitu sebesar **(3,80)** yang artinya skor intervalnya berada diantara 3,42 - 4,20 sehingga dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan pada karyawan LPP RRI Cirebon tergolong **Baik**. Akan tetapi agar karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang selalu terjadi maka perusahaan dapat memberika perbaikan baik itu berupa pelatihan, workshop, sosialisasi dan sebagainya. Sementara jika dilihat dari nilai skor tertinggi pada item pernyataan diatas berada pada pernyataan ” **Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain**” dengan nilai skor **4,22%**. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan memiliki solidaritas yang tinggi sehingga dapat bekerja sama dengan pegawai lain meskipun diluar timnya. Namun terdapat nilai skor yang paling terendah dari distribusi frekuensi diatas yaitu pada item pernyataan ” **saya memiliki tingkat ketelitian dalam bekerja**” dengan nilai skor **3,10%**, sehingga kondisi tersebut perlu dilakukannya perbaikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kinerja karyawan masih tergolong lemah, di sisi lain mereka mampu merencanakan dan menggunakan waktu sefektif mungkin akan tetapi di sisi lain mereka lemah dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

4.2.2 Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan alat ukur yang dilakukan dalam penelitian, sehingga akan diketahui apakah sebuah pernyataan

yang digunakan valid atau tidak. Dimana peneliti telah memberikan kuesioner kepada semua responden dengan memberikan butir pernyataan. Kemudian untuk dasar keputusan yang diambil adalah

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dianggap valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid.

Adapun berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden sebanyak 63 orang, maka rumus untuk mencari $r \text{ tabel}$ yaitu sebagai berikut :

$$df = 63 - 2 = 61. \text{ Maka } r \text{ tabel yang diperoleh adalah : } 0.248$$

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer (program SPSS : Statistika package for social science) Version 22, dan menghasilkan nilai $r \text{ hitung}$ setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Kuesioner X1,X2,Y

Variabel	Item Pernyataan	R - Hitung	R - Tabel	Ket
Kepribadian Proaktif	X1.P1	0,664	0,248	Valid
	X1.P2	0,459		Valid
	X1.P3	0,590		Valid
	X1.P4	0,516		Valid
	X1.P5	0,501		Valid
	X1.P6	0,654		Valid
	X1.P7	0,330		Valid
	X1.P8	0,619		Valid
	X1.P9	0,454		Valid
Kemampuan Beradaptasi	X2.P1	0,649	0,248	Valid
	X2.P2	0,632		Valid
	X2.P3	0,668		Valid
	X2.P4	0,735		Valid

	X2.P5	0,661		Valid
	X2.P6	0,530		Valid
	X2.P7	0,562		Valid
	X2.P8	0,665		Valid
	X2.P9	0,467		Valid
	X2.P10	0,668		Valid
Kinerja Karyawan	Y.P1	0,621		Valid
	Y.P2	0,557		Valid
	Y.P3	0,592		Valid
	Y.P4	0,639	0,248	Valid
	Y.P5	0,417		Valid
	Y.P6	0,479		Valid

Dari tabel 4.8 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari tabel pada masing-masing variabel Kepribadian Proaktif, Kemampuan Beradaptasi, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid, karena nilai r hitung pada setiap point pernyataan lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,248. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang telah di jawab oleh responden dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui hasil pengukuran, jika pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Software SPSS.

Apabila telah di dapat nilai Cronbach Alpha maka dapat dibuat kesimpulan, jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka variabel tersebut reliable. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka variabel tersebut tidak reliable (Sugiyono 2020) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4. 9
Interval Kriteria Variabel

No.	Interval	Kriteria
1	1,000 – 0,800	Sangat Tinggi
2	0,799 – 0,600	Tinggi
3	0,599 – 0, 400	Sedang
4	0,399 – 0, 200	Rendah
5	0,199 – 0, 000	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2020)

Dengan mengacu pada Tabel 4.9 sebagai bahan untuk pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini, pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan menggunakan SPSS 22. Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas pada tiap instrument variabel.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach Alpha	Keterangan	Kriteria
1	Kepribadian Proaktif	0,675	Reliabel	Tinggi
2	Kemampuan Beradaptasi	0,824	Reliabel	Sangat Tinggi
3	Kinerja Karyawan	0,531	Reliabel	Sedang

Sumber :Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diperoleh nilai Crombach Alpha adalah Kepribadian Proaktif (X1) = 0,675, Kemampuan Beradaptasi (X2) = 0,824 , dan Kinerja Karyawan (Y) = 0,531. Ukuran yang diapaki untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliable, ialah dengan melihat apakah nilai crombach alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 0,675 > 0,60, maka dapat dikatakan instrument variabel Kepribadian Proaktif dinyatakan reliable dengan kriteriaTinggi. Variabel X2 0,824 > 0,60, maka dapat dikata bahwa instrument

Kemampuan Beradaptasi dinyatakan reliable dengan kriteria Sangat Tinggi. Dan untuk variabel Y $0,531 > 0,60$ maka dapat dikatakan instrumen Kinerja Karyawan dinyatakan reliable.

Hasil dari uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepribadian proaktif, kemampuan beradaptasi dan kinerja karyawan dengan data yang digunakan untuk membuktikan penelitian ini bisa dipercaya.

4.2.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan unruk menganalisis pengaruh variabel independen (Kepribadian Proaktif dan Kemampuan Bradaptasi) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang menggunakan SPSS version 22 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.029	2.363		.858
	Kepribadian Proaktif	.189	.055	.238	3.439
	Kemampuan Beradaptasi	.391	.033	.814	11.738
					Sig.
					.394
					.001
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS version 22, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil output analisis regresi linear berganda diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 2.029 + 0,189x_1 + 0,391x_2 + 0,05$$

Kemudian interpretasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) yaitu sebesar 2.029 dengan begitu jika variabel Kepribadian Proaktif dan kemampuan Beradaptasi mempunyai nilai = 0 maka nilai Kinerja Karyawan adalah 2.029
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepribadian Proaktif (X1) yaitu 0,189 berarti jika variabel Kepribadian Proaktif meningkat 1 kali dan nilai kepribadian proaktif memiliki nilai tetap = 0 maka, nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,189
3. Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan beradaptasi (X2) adalah 0, 391 yang berarti jika variabel Kemampuan beradaptasi meningkat 1 kali dan nilai kemampuan beradaptasi memiliki nilai tetap = 0, maka nilai Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0, 391

a. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu Kepribadian proaktif (X1) dan Kemampuan beradaptasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y). berikut adalah hasil dari uji Koefisien Determinasi pada penelitian ini :

Tabel 4. 12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.702	1.746

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Beradaptasi, Kepribadian Proaktif

Sumber: Hasil olah data SPSS version 22, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil output dari uji koefisien detreminasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,712. Adapun cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,844 \times 100\%$$

$$Kd = 0,712$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel Kepribadian Proaktif dan Kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan sebesar 71,2% sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.4 Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Berdasarkan kriteria diatas maka pada penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka variabel indenpenden secara variabel berpengaruh terhadap variabel dependen
- Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka variabel indenpenden secara variabel tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

b. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen

jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen

Berikut adalah hasil output dari uji T pada penelitian ini :

Tabel 4. 13

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.029	2.363		.858	.394
Kepribadian Proaktif	.189	.055	.238	3.439	.001
Kemampuan Beradaptasi	.391	.033	.814	11.738	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji t

Sumber: Hasil olah data SPSS version 22, 2024

Dari tabel 4.11 diatas diperoleh nilai F hitung untuk variabel Kepribadain proaktif ialah sebesar 3,439 sedangkan unutk variabel Kemampuan beradaptasi sebesar 11,738. Kemudian untuk mencari nilai t tabel yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Df = n - k - 1$$

$$Df = 63 - 2 - 1$$

$$Df = 60$$

Sehingga dari hasil perhitungan diatas dapat diperoleh nilai t tabel sebesar 1,999. Kemudian hasil pengujian hipotesis secara parsial pada uji T diperoleh t hitung yang dapat dilihat pada tabel 4.11 diatas yang menunjukkan bahwa :

1. kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh t hitung sebesar $3,439 > t$ tabel sebesar $1,999$ serta diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dimana besar pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $23,8\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepribadian proaktif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kemampuan Beradaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh t hitung sebesar $11,738 > t$ tabel sebesar $1,999$ serta diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana besar pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $81,4\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kemampuan Beradaptasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang ada secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. apabila $\text{Sig } f < 0,05$ atau nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
2. apabila $\text{Sig } f > 0,05$ atau nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Berikut adalah hasil output dari uji F pada penelitian ini :

Tabel 4. 14

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.484	2	225.742	74.043	.000 ^b
	Residual	182.929	60	3.049		
	Total	634.413	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Beradaptasi, Kepribadian Proaktif

Sumber: Hasil olah data SPSS version 22, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 74,043 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kemudian untuk menentukan nilai F tabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Df1 = k$$

$$Df = 2$$

$$Df2 = n - k - 1$$

$$= 63 - 2 - 1$$

$$= 60$$

Sehingga dapat diperoleh nilai F tabel nya yaitu sebesar 3,150. Kemudian hasil pengujian hipotesis secara parsial pada uji F diperoleh F hitung $74,043 > F$ tabel 3,150 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kepribadian Proaktif dan kemampuan beradaptasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan

Individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi dapat mengenali peluang, memperlihatkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih sampai membawa perubahan yang berarti (Bateman & Crant, 1993). Kepribadian proaktif merupakan wujud dasar perilaku dari seorang karyawan yang bertindak dengan adanya desakan dari situasi lingkungan tertentu yang harus ia rubah. Seseorang yang mempunyai kepribadian proaktif akan mampu mengidentifikasi berbagai kesempatan yang akan ia gunakan untuk menampilkan inisiatifnya secara gigih. Kepribadian proaktif sangat dibutuhkan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. Ketika karyawan bertindak proaktif, mereka cenderung memanfaatkan peluang, berani menyelesaikan masalah dengan solusi yang tepat, dan aktif dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Anindita & Muafi, 2021).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian proaktif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dapat diartikan jika kepribadian proaktif meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Akan tetapi ketika kepribadian proaktif menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun. Itu artinya kepribadian proaktif memang memiliki peran penting yang dapat menunjukkan performansi yang baik dalam pekerjaan seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh terdahulu (Nasution & Santoso, 2024) tentang pengaruh pemberdayaan psikologis, bergabagi pengetahuan dan kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif selalu

menginginkan hasil kerja yang memuaskan melalui kegiatan mengidentifikasi peluang dan selalu berinisiatif dalam setiap kegiatan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aryaningtyas, 2019) tentang pengaruh kepribadian proaktif, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Empat di kota semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan menyiratkan kesediaan untuk terlibat dan mengambil inisiatif untuk mengidentifikasi dan memberikan kontribusi pada berbagai kegiatan dan situasi.

2. Pengaruh Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Pulakos & Muller-Hanson, 2018) mengatakan bahwa kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk merespon perubahan dan menyelesaikannya dengan baik di lingkungan kerja. Ketika terjadi perubahan di lingkungan kerja karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi maka akan lebih mudah untuk merespon perubahan, sekalipun perubahan tersebut terjadi secara mendadak tanpa diduga-duga. Menurut (Fadhila, 2013) kemampuan beradaptasi dibentuk oleh kombinasi karakteristik yang stabil dan mudah dibentuk yang membuat individu dapat mengikuti perkembangan dan perubahan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dapat diartikan jika kemampuan beradaptasi meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Akan tetapi ketika kemampuan beradaptasi menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun. Itu artinya kemampuan beradaptasi memang memiliki peran penting karena dapat menunjukkan seberapa siap seseorang untuk menyesuaikan diri atau merespon dengan perubahan-perubahan

yang terjadi dalam dunia kerja dan ada perubahan yang cukup dinamis, entah dari perubahan struktur organisasi, perubahan lingkungan, perubahan tanggungjawab, perubahan tugas dan jobdesk, perubahan teknologi/prosedur kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syam, 2023) tentang pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kemampuan beradaptasi dapat membantu karyawan mengubah diri sesuai keadaan lingkungan atau mengubah lingkungan sesuai dengan keinginan diri sendiri untuk menghadapi kebutuhan dan menghasilkan kualitas keselarasan antara tuntutan lingkungan sekitar. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Naufal et al., 2022b) tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan beradaptasi memungkinkan individu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah. Dengan kemampuan beradaptasi yang baik, individu dapat mengatasi tantangan dan situasi yang baru dengan lebih efektif, sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

3. Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian proaktif dan kemampuan beradaptasi merupakan aspek penting dalam melakukan pekerjaan, karena karyawan yang memiliki kepribadian proaktif mereka akan menghasilkan performansi kerja yang baik bagi perusahaan dan ketika karyawan memiliki kemampuan beradaptasi mereka akan mampu

merespon dengan cepat perubahan yang terjadi dilingkungan kerjanya sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya sekalipun perubahan tersebut terjadi secara mendadak. Karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi dibentuk oleh kombinasi karakteristik yang stabil, yang membuat individu dapat mengikuti perkembangan dan perubahan. Yang mencakup sikap proaktif terhadap lingkungan, sehingga individu dapat mencoba untuk mengoptalkan antara kebutuhan lingkungan dan kebutuhan pribadi serta dapat berpengaruh pada kinerja (Fadhila, 2013). Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kepribadian proaktif dan kemampuan adaptasi dinyatakan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPP RRI Cirebon.

BAB V

KESIMPULAN DAN HASIL

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepribadian Proaktif dan Kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan LPP RRI Cirebon. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan dan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan, dimana dapat diartikan jika kepribadian proaktif meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Akan tetapi ketika kepribadian proaktif menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun. Itu artinya kepribadian proaktif memang memiliki peran penting yang dapat menunjukkan performansi yang baik dalam pekerjaan seorang karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil Uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian H1 diterima dan dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepribadian proaktif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kemampuan beradaptasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dapat diartikan jika kemampuan beradaptasi meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Akan tetapi ketika kemampuan beradaptasi menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun. Itu

artinya kemampuan beradaptasi memang memiliki peran penting karena dapat menunjukkan seberapa siap seseorang untuk menyesuaikan diri atau merespon dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia kerja dan ada perubahan yang cukup dinamis, entah dari perubahan struktur organisasi, perubahan lingkungan, perubahan tanggungjawab, perubahan tugas dan jobdesk, perubahan teknologi/prosedur kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil Uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian H2 diterima dan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kemampuan Beradaptasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel independen yaitu Kepribadian Proaktif dan kemampuan beradaptasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi lembaga
 - Pentingnya pihak perusahaan agar lebih memperhatikan hubungan dengan para karyawan, karena ketika adanya hubungan yang baik maka karyawan tidak segan untuk terlibat dalam memberikan ide, pendapat, saran hingga keluhan mereka dengan begitu rasa proaktif mereka pada pekerjaannya akan meningkat.
 - Pihak perusahaan dapat memberikan sosialisasi mengenai pemahaman menyeluruh atas penggunaan aplikasi/system baru, dengan sosialisasi mengenai alasan pentingnya teknologi digital hingga cara mengimplemetasikannya, maka dengan begitu karyawan menjadi lebih

mudah memahami atau bahkan dapat termotivasi sehingga karyawan dapat beradaptasi ketika dihadapkan terhadap perubahan yang terjadi.

- Pihak perusahaan dapat melakukan evaluasi ataupun briefing kepada karyawan, hal tersebut dilakukan untuk mengidentifikasi pihak atau tim yang perlu di tingkatkan lagi kinerjanya. Sehingga dengan begitu dapat terukur dengan jelas mengenai target untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

2. Bagi Akademisi

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pengaruh kepribadian proaktif dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 71,2% Hal tersebut menggambarkan bahwa masih terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak digunakan dalam penelitian ini oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak peneliti gunakan dalam penelitian ini. Dan sebaiknya untuk peneliti berikutnya perlu melakukan pengkajian serta pengembangan mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu peneliti juga dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan jumlah populasi maupun sampel, dan tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- 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>
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Aryaningtyas, A. T. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 211. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.101>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030140202>
- Boylan, S. A., & Turner, K. A. (2017). Developing Organizational Adaptability for Complex Environment. *Journal of* <https://doi.org/10.12806/v16/i2/t2>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

- Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Crant, J. M. (2000). *Perilaku Proaktif dalam Organisasi*. 26(3), 435–462.
- Dwi Nurul Aisyah, Prihatin Lumbanraja, & Parapat Gultom. (2023). the Influence of Workload and Adaptation Ability on Employee Performance Through Satisfaction Work At Pt. Bank of Sumut Regional 1 Medan. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(4), 1241–1245. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i4.956>
- Fadhila, A. (2013). Adaptasi pegawai sosial Riau dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi di pasa pandemi covid-19. *J Fisip*, 9, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Herawati, M. (2016). Pemaknaan gender perempuan pekerja media. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(1), 85-95. doi:<http://dx.doi.org/10.24198/jkk.v4i1.7851>.
- Ipaenin, Y. A. (2023). Analisis Fungsi Manajemen Pemberitaan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Ambon. *Jkm.My.Id*, 1(1), 11–25. <http://jkm.my.id/index.php/komunikasi/article/view/2>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kambara, R., & Soerono, A. N. (2022). Menggelorakan Motivasi Berprestasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan...*, 3(2), 115–129.

<https://jurnal.upg.ac.id/index.php/gemilang/article/view/325>

Kusuma, I. M., Suputra, G., & Pratiwi, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kesiapan untuk Berubah dan Proactive Behavior Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(5), 956–963.

Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karier melalui adaptabilitas karier. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 22(2), 185–195.

MANURUNG, S. T. M., LENGKONG, F. D. J., & RURU, J. M. (2021). Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. *Jap*, VII(101), 1–8.

Nasution, T. M., & Santoso, A. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Berbagi Pengetahuan dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. *EKOMA: Jurnal Ekonomi ...*, 3(3), 493–503. <https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/3043>

Naufal, N., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022a). The Effect Of Emotional Quotient And Adaptability On Performance Of The Tasikmalaya Health Office Employees. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3), 665–674.

Naufal, N., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022b). The Effect Of Emotional Quotient And Adaptability On Performance Of The Tasikmalaya Health

- Office Employees. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3), 665–674. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.917>
- Nur, E. (2021). Peran Media Massa Dalam Menghadapi Serbuan Media Online. *Majalah Ilmiah Semi Populer Komunikasi Massa*, 02, 52. <https://jurnal.kominfo.go.id/index.php/mkm/article/view/4198>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Prasetyo, H. (2023). Pengaruh Perceived Organization Support , Kepribadian Proaktif , Dan Budaya Organisasi. *Karya Ilmiah*.
- Rachmawati, S. N., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. (2021). The Effect of Adaptive Ability, Communication Skills, and Work Environment on Performance of Medan Mayor's Office with Teamwork as Intervening Variables. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 1(4), 409–420. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v1i4.37>
- Raharjo, S. T. (2014a). Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Keunggulan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Proses untuk Meningkatkan Kinerja Kualitas Produk Pada Usaha Kecil dan Menengah di Jawa Tengah. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 4(1).

- Raharjo, S. T. (2014b). Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dan Keunggulan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Proses Untuk Meningkatkan Kinerja Kualitas Produk Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Jawa Tengah. *Journal & Proceeding FEB UNSOED*, 4(1), 34–47.
- Respatiningsih, H., Arini, A., & Kurniawan, B. (2020). Kemampuan Adaptasi UMKM di Era Revolusi Industri 4.0. *SEGMEN Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 99–113.
<http://akuntansiperpajakan.unw.ac.id/assets/images/penelitian/Bayu.pdf>
- Pulakos, Elaine D., dan Rose A. Mueller-Hanson. 2018. Transforming Performance Management to Drive Performance An Evidence-based Roadmap. New York: Routledge
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Simamora, N., Si, M., & Saragih, F. V. J. (2021). Analisa Proses Produksi Program Siaran Berita Di LPP (Lembaga Penyiaran Publik) RRI (Radio Republik Indonesia) Medan Dalam Meningkatkan Daya Tarik Pendengar. *Tekesnos*, 3(2), 271–279.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

- Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Syabarrudin, A., Susilawati, Muti'ah, E., Susilawati, & Basrowi. (2023). Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perubahan Sosial dan Implikasinya pada Kinerja Guru SD Swasta di Kota Serang. *Jurnal Cendekia*, 17(1), 123–135. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v17i1.842>
- Syam, M. (2023). Pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten gowa. *Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 142–154.
- Tyas, C. W., Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2024). *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepribadian Proaktif Pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Brantas*. 5(1), 2617–2627.
- Van Dam, K., & Meulders, M. (2021). The Adaptability Scale: Development, Internal Consistency, and Initial Validity Evidence. *European Journal of Psychological Assessment*, 37(2), 123–134. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000591>
- Wayan, N., & Sri, E. (2018). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG*. 10(2), 606–615.

- Widyastuti, A. (2012). Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah Tahun 2009. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 1(1), 1–11. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj>
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X., & Hua, N. (2020). Transformational leadership, proactive personality and service performance: The mediating role of organizational embeddedness. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 267–287. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2019-0244>
- Zahira, C. I., Husna, A., & Fahrimal, Y. (2023). *Manajemen Program Siaran Morning Live Chat Berjaringan Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Meulaboh Meningkatkan kebutuhan manusia terhadap informasi dan hiburan menjadikan hal yang vital dalam kehidupan . Media berbagi informasi , namun juga turut berperan*. 14(2), 123–138.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap TANIA. Penulis dilahirkan di Cirebon pada 26 Desember 2002. Penulis adalah anak ke-4 dari 4 bersaudara, dari pasangan Bapak Caslim dan Almh. Ibu Tarwi.

Penulis beralamat Dusun Karoya, Desa Tanjunganom, RT/RW 004/008, Kec. Pasaleman, Kab Cirebon, Jawa barat

Riwayat Pendidikan

1. SDN 2 Tanjungnom Lulus Tahun 2014
2. SMPN 1 Pasaleman Lulus Tahun 2017
3. SMAN 1 Ciledug Lulus Tahun 2020
4. Diterima di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon Tahun 2020
5. Universitas Muhammadiyah Cirebon (UMC) Lulus Tahun 2024.

PENGERJAAN: Bapak/Ibu/Saudara/I bisa mengisi kuesioner ini seluruhnya dengan sekali pengisian

IDENTITAS RESPONDEN

A. Nama Responden :

B. Jenis kelamin Responden

☐ Laki-laki ☐ Perempuan

C. Usia Responden

☐ 17-25 Tahun ☐ 26-35 Tahun ☐ 36-45 tahun
☐ 46-58 Tahun

D. Pendidikan

☐ SLTP ☐ SLTA ☐ S1
☐ S2 ☐ D3

PERNYATAAN

Petunjuk pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini terdiri dari 25 pernyataan yang dibagi kedalam 3 bagian yaitu:
 - a. Kuesioner sebanyak 9 pernyataan mengenai Kepribadian Proaktif
 - b. Kuesioner sebanyak 10 pernyataan mengenai Kemampuan Beradaptasi
 - c. Kuesioner sebanyak 6 pernyataan mengenai Kinerja Karyawan

Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti. Pilih satu jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu/Sdr/i. yaitu dengan cara memberi tanda Check list (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

Keterangan Jawaban

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Cukup (C)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (ST)

1. Pernyataan Variabel Kepribadian Proaktif (X1)

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
Mengidentifikasi peluang						
1.	Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.					
2.	Saya selalu melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa					
Menunjukkan inisiatif						
3.	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya					
4.	Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, maka saya akan memperbaikinya					
5.	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu					
Mengambil tindakan						
6.	jika saya melihat karyawan lain dalam kesulitan, saya akan membantu semampu saya					
7.	Ketika saya mempunyai masalah, saya dapat menyelesaikannya dengan tenang dan mencari solusi yang tepat					
Gigih						
8.	Tidak peduli apapun kemungkinannya, jika saya percaya pada sesuatu, saya akan mewujudkannya					
9.	Jika saya percaya pada sebuah ide, tidak ada hambatan yang akan menghalangi saya mewujudkannya					

Sumber : Bateman dan Crant 1993

2. Pernyataan Variabel Kemampuan Beradaptasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
Situation awareness						
1.	Saya yakin bahwa saya dapat menanggapi setiap tantangan					
Mental adaptabilities						
2.	Saya selalu ingin tahu perkembangan apa yang ada di depan saya					
Adaptiv orientation						
3.	Saya suka melakukan hal-hal yang memaksa saya untuk belajar sesuatu yang baru					
Resilience						
4.	Jika saya harus mengubah rencana saya, saya tetap santai					
Positive emotions						
5.	Saya mendapatkan energi dari perubahan yang tidak terduga					
6.	Saya selalu suka ketika terjadi perubahan					
Emotion regulation						
7.	Saya menikmati kejadian tak terduga					
Adaptive skills						
8.	Saya dapat menangani situasi baru dan tidak dikenal dengan baik					
Behavioral tendencies						
9.	Saya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan					
10.	Saya selalu tahu bagaimana cara untuk menghadapi perubahan mendadak					

Sumber : Van Dam & Muelders (2021)

3. Pernyataan Variabel Kemampuan Beradaptasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
Kualitas kerja						
1.	saya memiliki tingkat ketelitian dalam bekerja					
2.	Saya mampu merencanakan dan mengatur pekerjaan yang harus di selesaikan					
Kuantitas kerja						
3.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Ketepatan waktu						
4.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam bekerja.					
Kehadiran						
5.	Saya selalu datang tepat waktu					
Kerjasama						
6.	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain					

Sumber : Mathis dan Jackson (2010)

Hasil Kuesioner

Kepribadian Proaktif (X1)

NO	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	TOTAL
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43
3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	35
4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	31
5	4	4	4	4	4	2	4	2	3	31
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
7	4	3	4	4	3	4	5	4	4	35
8	4	4	3	4	4	3	3	4	3	32
9	4	3	4	4	4	4	4	4	5	36
10	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
11	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36
12	4	3	5	4	3	5	5	5	5	39
13	4	3	4	5	4	4	4	5	5	38
14	5	5	4	3	4	5	4	3	5	38
15	3	4	5	5	5	3	5	4	4	38
16	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
17	3	4	5	3	4	3	5	3	4	34
18	4	3	2	5	4	4	2	5	5	34
19	5	4	4	5	3	5	4	4	4	38
20	4	5	5	4	4	4	5	2	5	38
21	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
22	5	4	4	5	2	5	4	4	2	35
23	3	3	4	2	5	3	4	4	3	31
24	5	4	5	3	3	5	5	5	4	39
25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
26	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
27	4	5	5	5	4	4	5	4	4	40
28	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
29	4	3	5	5	4	4	2	5	4	36
30	4	5	5	4	4	4	4	5	4	39
31	4	4	5	5	4	4	5	5	3	39
32	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
33	5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	5	4	4	5	5	5	4	5	5	42
36	4	3	4	3	5	4	4	4	2	33
37	3	3	4	5	5	3	4	3	3	33
38	5	4	5	5	5	5	3	4	4	40
39	4	5	3	4	4	4	3	3	4	34

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	5	5	5	5	5	3	1	5	5	39
42	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
43	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	5	3	3	4	4	5	3	5	4	36
46	4	3	5	3	5	4	5	5	3	37
47	3	4	5	5	4	3	5	3	4	36
48	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42
49	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42
50	3	5	2	2	2	3	2	3	5	27
51	2	2	5	5	2	2	5	3	5	31
52	5	5	3	2	2	5	3	5	2	32
53	4	1	4	5	2	4	4	4	5	33
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
57	3	4	4	3	3	3	4	2	3	29
58	3	3	4	4	4	3	4	3	3	31
59	4	4	4	2	4	4	4	3	4	33
60	2	3	4	4	4	2	4	4	4	31
61	4	4	5	4	2	4	5	4	4	36
62	4	2	4	2	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	2	4	4	4	2	4	32

Kemampuan Beradaptasi (X2)

NO	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	X2P9	X2P10	TOTAL
1	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	44
2	2	4	5	5	5	4	2	5	3	5	40
3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	39
4	2	4	4	4	2	4	4	5	5	4	38
5	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	38
6	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	26
7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
9	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
10	2	3	3	3	2	3	3	3	5	3	30
11	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44
12	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	29
13	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	26
14	5	2	2	5	5	4	3	5	4	2	37
15	1	5	5	5	1	2	1	1	3	5	29
16	2	5	5	4	2	5	1	4	5	5	38

17	2	5	5	3	2	4	3	5	2	5	36
18	2	4	4	4	2	5	4	3	5	4	37
19	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	38
20	3	5	5	5	3	4	4	5	3	5	42
21	2	3	3	5	2	4	5	4	4	3	35
22	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	38
23	4	3	3	5	4	3	4	5	5	3	39
24	4	5	5	5	4	2	4	2	5	5	41
25	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27
26	1	4	4	4	1	4	1	3	4	4	30
27	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	33
28	1	5	5	5	1	2	1	4	4	5	33
29	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	34
30	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
31	1	5	5	5	1	2	1	4	4	5	33
32	2	3	3	3	2	2	1	3	4	3	26
33	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	26
34	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	25
35	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	27
36	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
37	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	25
38	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	35
39	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	42
40	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
41	5	2	2	5	5	2	4	5	5	2	37
42	4	1	1	5	4	5	4	5	4	1	34
43	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
44	3	1	1	5	3	5	4	2	5	1	30
45	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
46	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	43
47	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	31
48	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45
49	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	43
50	1	2	2	2	1	2	4	2	5	2	23
51	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	24
52	2	1	1	1	2	4	1	3	1	1	17
53	2	4	4	4	2	5	4	2	2	4	33
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
56	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
57	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	2	4	4	4	2	4	4	3	5	4	36
60	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	36
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

62	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44
63	4	5	5	5	4	4	2	4	5	5	43

Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1P1	Y1P2	Y1P3	Y1P4	Y1P5	Y1P6	TOTAL
1	5	5	4	5	3	5	27
2	2	5	4	5	4	5	25
3	3	5	4	4	4	5	25
4	2	4	4	4	4	4	22
5	4	4	3	4	4	5	24
6	3	4	4	3	2	5	21
7	3	3	4	4	3	5	22
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	3	5	4	4	25
10	2	3	3	4	3	5	20
11	4	5	4	4	5	5	27
12	2	3	2	4	4	5	20
13	2	5	2	3	3	5	20
14	5	3	4	4	2	5	23
15	1	3	2	4	5	5	20
16	2	4	5	5	5	4	25
17	2	3	4	4	5	4	22
18	2	5	5	5	4	5	26
19	4	5	3	4	4	5	25
20	3	5	4	4	5	4	25
21	2	4	4	5	3	5	23
22	3	3	5	5	4	5	25
23	4	5	3	5	3	4	24
24	4	4	2	5	5	5	25
25	3	4	2	4	3	4	20
26	1	5	4	5	4	4	23
27	2	4	4	5	4	3	22
28	1	4	2	4	5	2	18
29	3	5	2	5	4	3	22
30	5	5	4	4	4	4	26
31	1	4	2	4	5	3	19
32	2	5	2	5	3	3	20
33	3	5	3	4	3	4	22
34	2	4	2	3	3	4	18
35	3	4	2	4	3	4	20
36	5	2	5	1	5	3	21
37	2	3	2	3	3	5	18
38	3	5	3	5	4	5	25

39	5	4	5	4	4	5	27
40	4	4	2	4	4	4	22
41	5	5	2	5	2	5	24
42	4	5	5	5	1	4	24
43	4	4	5	4	4	4	25
44	3	5	5	5	1	5	24
45	4	5	5	4	5	4	27
46	5	3	4	4	4	4	24
47	3	5	3	4	3	3	21
48	4	5	4	5	5	5	28
49	4	5	5	5	5	4	28
50	1	2	2	2	2	2	11
51	3	3	2	2	2	3	15
52	2	3	4	3	1	5	18
53	2	2	5	3	4	4	20
54	4	5	4	4	4	4	25
55	4	4	4	5	4	4	25
56	3	4	4	4	4	4	23
57	3	5	4	4	4	4	24
58	4	4	4	5	4	5	26
59	2	4	4	4	4	3	21
60	2	4	4	4	4	4	22
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	5	4	4	5	4	26
63	4	3	4	5	5	5	26

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.702	1.746

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Beradaptasi, Kepribadian Proaktif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.484	2	225.742	74.043	.000 ^b
	Residual	182.929	60	3.049		
	Total	634.413	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Beradaptasi, Kepribadian Proaktif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.029	2.363		.858	.394
	Kepribadian Proaktif	.189	.055	.238	3.439	.001
	Kemampuan Beradaptasi	.391	.033	.814	11.738	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.531	6

Correlations

		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	TOTAL
X1P1	Pearson Correlation	1	.397**	.082	.150	.244	.863**	-.110	.478**	.125	.664**
	Sig. (2-tailed)		.001	.523	.242	.054	.000	.389	.000	.328	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1P2	Pearson Correlation	.397**	1	.105	.002	.239	.279*	-.037	.094	.068	.459**
	Sig. (2-tailed)	.001		.411	.985	.059	.027	.774	.464	.599	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1P3	Pearson Correlation	.082	.105	1	.324**	.267*	.085	.590**	.220	.197	.590**
	Sig. (2-tailed)	.523	.411		.010	.035	.507	.000	.084	.122	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1P4	Pearson Correlation	.150	.002	.324**	1	.178	.103	.054	.276*	.324**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.242	.985	.010		.163	.423	.673	.028	.010	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1P5	Pearson Correlation	.244	.239	.267*	.178	1	.136	.020	.198	.093	.501**
	Sig. (2-tailed)	.054	.059	.035	.163		.288	.878	.120	.471	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1P6	Pearson Correlation	.863**	.279*	.085	.103	.136	1	.064	.488**	.172	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.507	.423	.288		.620	.000	.177	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1P7	Pearson Correlation	-.110	-.037	.590**	.054	.020	.064	1	-.022	.042	.330**
	Sig. (2-tailed)	.389	.774	.000	.673	.878	.620		.863	.744	.008
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1P8	Pearson Correlation	.478**	.094	.220	.276*	.198	.488**	-.022	1	.195	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.464	.084	.028	.120	.000	.863		.127	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1P9	Pearson Correlation	.125	.068	.197	.324**	.093	.172	.042	.195	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.328	.599	.122	.010	.471	.177	.744	.127		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.664**	.459**	.590**	.516**	.501**	.654**	.330**	.619**	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	X2P9	X2P10	TOTAL
X2P1	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	1 63	.023 63	.057 63	.343** 63	.940** 63	.299* 63	.472** 63	.459** 63	.273* 63	.057 63	.649** 63
X2P2	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.023 63	1 63	.966** 63	.476** 63	.043 63	.140 63	.026 63	.243 63	.134 63	.966** 63	.632** 63
X2P3	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.057 63	.966** 63	1 63	.515** 63	.090 63	.157 63	.038 63	.269* 63	.152 63	1.000** 63	.668** 63
X2P4	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.343** 63	.476** 63	.515** 63	1 63	.373** 63	.277* 63	.323** 63	.434** 63	.420** 63	.515** 63	.735** 63
X2P5	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.940** 63	.043 63	.090 63	.373** 63	1 63	.312* 63	.426** 63	.510** 63	.218 63	.090 63	.661** 63
X2P6	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.299* 63	.140 63	.157 63	.277* 63	.312* 63	1 63	.452** 63	.358** 63	.116 63	.157 63	.530** 63
X2P7	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.472** 63	.026 63	.038 63	.323** 63	.426** 63	.452** 63	1 63	.344** 63	.290* 63	.038 63	.562** 63

N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2P8	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.459** .000 63	.243 .055 63	.269* .033 63	.434** .000 63	.510** .000 63	.358** .004 63	.344** .006 63	1 .039 63	.260* .033 63	.269* .033 63	.665** .000 63
X2P9	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.273* .030 63	.134 .295 63	.152 .234 63	.420** .001 63	.218 .087 63	.116 .363 63	.290* .021 63	.260* .039 63	1 .234 63	.152 .234 63	.467** .000 63
X2P10	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.057 .655 63	.966** .000 63	1.000* .000 63	.515** .000 63	.090 .485 63	.157 .218 63	.038 .766 63	.269* .033 63	.152 .234 63	1 .234 63	.668** .000 63
TOTAL	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.649** .000 63	.632** .000 63	.668** .000 63	.735** .000 63	.661** .000 63	.530** .000 63	.562** .000 63	.665** .000 63	.467** .000 63	.668** .000 63	1 .000 63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	TOTAL
YP1	Pearson Correlation	1	.207	.299*	.118	.023	.257*	.621**
	Sig. (2-tailed)		.103	.017	.356	.860	.042	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
YP2	Pearson Correlation	.207	1	.046	.559**	.057	.097	.557**
	Sig. (2-tailed)	.103		.721	.000	.660	.451	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
YP3	Pearson Correlation	.299*	.046	1	.166	.140	.201	.592**
	Sig. (2-tailed)	.017	.721		.194	.273	.115	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
YP4	Pearson Correlation	.118	.559**	.166	1	.156	.291*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.356	.000	.194		.221	.021	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
YP5	Pearson Correlation	.023	.057	.140	.156	1	-.097	.417**
	Sig. (2-tailed)	.860	.660	.273	.221		.451	.001
	N	63	63	63	63	63	63	63
YP6	Pearson Correlation	.257*	.097	.201	.291*	-.097	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.042	.451	.115	.021	.451		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.621*	.557**	.592**	.639**	.417**	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).