

## **Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, Promosi Diri terhadap Kesuksesan Karir Karyawan Ponpes Surya Global**

Hafidz Anindita<sup>1</sup>, Muafi<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Correspondence Author: [muafi@uii.ac.id](mailto:muafi@uii.ac.id)

<sup>1</sup>Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

---

### **INDEXING**

#### **Keywords:**

Proactive  
Personality;  
Job Performance;  
Self Promotion;  
Career Succses.

### **ABSTRACT**

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

### **Kata Kunci:**

Kepribadian Proaktif;  
Kinerja Kerja;  
Promosi Diri;  
Kesuksesan Karir;

### **ABSTRAK**

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

---

### **Article History**

Received 2020-11-20; Revised 2020-12-04; Accepted 2020-12-27

## **PENDAHULUAN**

Stikes Surya Global. Stikes Surya Global merupakan sekolah tinggi kesehatan yang lahir pada tahun 2003. Dengan bertambahnya tahun dan perkembangan zaman Stikes Surya Global juga mengalami beberapa perkembangan dan penyesuaian model bisnis termasuk didalamnya adalah sistem pendidikan yang berbasis pondok pesantren. Melewati masa hidup lebih dari 17 tahun tentu Stikes Surya Global sudah melewati banyak dinamika bisnis ataupun manajerial yang ada termasuk didalamnya adalah manajemen karir karyawannya. Tidak hanya menggunakan penilaian kinerja secara umum melainkan memasukan unsur penilaian spiritual seperti sejauh mana seorang karyawan menjalankan kewajibannya sebagai seorang muslim.

Karir menjadi sebuah variabel yang penting dalam perusahaan terutama secara individu untuk menyukseskan karir karyawan. Mathis & Jackson (2006) menyebutkan karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Dalam Seibert *et al.*, (1999) menyebutkan bahwa kesuksesan karir adalah hasil psikologis positif atau terkait pekerjaan atau prestasi yang diakumulasikan sebagai hasil dari pengalaman kerja. Yang dan Chau (2016) dalam riset meta-analisis menyatakan bahwa kepribadian proaktif terkait dengan berbagai hasil individu dan organisasi yang diinginkan termasuk keberhasilan karir yang obyektif dan subyektif keberhasilan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Prabhu (2018; Fuller Jr, Hester, dan Cox (2010) menemukan hasil adanya korelasi yang signifikan antara variabel kepribadian proaktif dengan kinerja seorang karyawan. Selanjutnya Bozionelos *et al.*, (2016; Fauzi dan Hidyata (2020) berpendapat bahwa kinerja pekerjaan akan terkait dengan kesuksesan karir. Aspek lain yang tidak kalah penting adalah berkaitan dengan *self promotion* atau promosi diri dimana aspek ini berkaitan dengan sifat yang ada didalam seseorang untuk mencoba menarik perhatian supervisor atau atasan untuk mendapatkan posisi tertentu dalam benak atasannya tersebut. Siswanti dan Muafi (2010) bahkan menyatakan bahwa variabel promosi diri memiliki signifikansi terhadap variabel kesuksesan karir pegawai. Dalam penelitian lain oleh Judge dan Bretz (1992; Nabi, 1999) menyebutkan adanya signifikansi antara variabel promosi diri dengan kesuksesan karir. Penelitian ini ingin mengisi celah riset dengan menghasilkan model yang belum banyak ditemui diantaranya menganalisis pola hubungan antara Kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, Promosi Diri terhadap Kesuksesan Karir Karyawan

## LITERATURE REVIEW

### **Kepribadian Proaktif, Kesuksesan Karir dan Kinerja Kerja.**

Kepribadian proaktif relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan bisa mempengaruhi perubahan lingkungan (Bateman dan Crant, 1993). Pekerja dengan kepribadian proaktif cenderung terlibat dalam perilaku proaktif seperti mencari umpan balik, melampaui uraian tugas, mengambil inisiatif untuk terlibat dalam pembelajaran yang relevan dengan pekerjaan, dan pergi keluar untuk bertemu dengan pelanggan (Dubrin, 2013). Penggambaran perilaku proaktif adalah mengambil inisiatif dalam meningkatkan keadaan saat ini atau menciptakan yang baru. Kondisi ini melibatkan untuk menantang *status quo* daripada secara pasif beradaptasi dengan kondisi saat ini (Crant, 2000). Dubrin (2013) menambahkan bahwa pekerja proaktif memiliki beberapa karakteristik tertentu. Karakteristik dari setiap pekerja yang proaktif akan sangat tergantung kepada ada dimana pekerja itu bekerja. Pada dasarnya seorang pekerja yang proaktif memiliki cara tersendiri untuk menunjukkan kepribadian proaktifnya dilingkungan perusahaan. Kepribadian proaktif merupakan perilaku seseorang yang tidak terpengaruh dengan situasi yang ada dan bahkan cenderung memiliki inisiatif untuk meningkatkan keadaan atau bahkan menciptakan sebuah keadaan yang lebih baik dilingkungan kerjanya. Kepribadian proaktif akan berdampak pada munculnya sikap atau kinerja, perilaku, dan karir yang berkesinambungan (Crant dan Jiang, 2017). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yang dan Chau (2016; Seibert *et al.*, (1999) membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan kesuksesan karir seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Tetapi penelitian Siswanti dan Muafi (2010) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir. Dalam riset Prabhu (2018; Fuller et al., 2010; Crant, 1995) ternyata juga menemukan hasil bahwa kepribadian proaktif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja. Temuan ini diperkuat oleh Viet dan Tuan (2018; Hsiao dan Wang (2020; Kuo et al., 2019).

**H1 :** Kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir.

**H2 :** Kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

### **Kinerja Kerja dan Kesuksesan Karir**

Armstrong (2003) menyebutkan kinerja adalah konstruksi multi dimensi pengukuran variabel yang tergantung pada berbagai faktor, mereka juga menyatakan bahwa penting untuk menentukan apakah tujuan pengukuran adalah untuk menilai hasil kinerja atau perilaku. Kinerja kerja diartikan secara operasional perusahaan untuk mencapai tujuan melalui kerja yang ditampilkan dengan kualitas yang baik (Wijono, 2010). Lau dan Shaffer (1999) dalam risetnya menemukan hasil bahwa kinerja kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesuksesan karir seorang karyawan. Hasil riset ini ternyata didukung oleh Ng dan Feldman (2010; Saraih, et al., 2019; Ansaripour, et al., 2017).

**H3 :** Kinerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir

### **Promosi Diri dan Kesuksesan Karir**

Menurut Harrell-cook et al., (1999) promosi diri berfokus pada mendapatkan perhatian lebih kepada atasan. Orang yang memiliki promosi diri memberikan penampilan yang kompeten melalui ekspresi kepercayaan diri, mengarahkan perhatian pada pencapaian yang diakui, atau dengan menjalankan perilaku yang dianggap baik oleh individu target. Judge dan Bretz (1994) mengemukakan bahwa pemahaman tentang kesuksesan karir berfokus pada politik organisasi, termasuk perilaku *ingratiation* dan promosi diri. Den hartog *et al.* (2018) menyebutkan bahwa promosi diri adalah suatu bentuk manajemen kesan yang bertujuan untuk menyajikan kepada orang lain citra positif diri sendiri dengan menekankan kekuatan, kontribusi, atau prestasi seseorang. Promosi diri adalah bagian dari perilaku politik dalam sebuah perusahaan Judge dan Bretz (1994). Sehingga untuk memahami mengenai promosi diri dianggap perlu juga untuk memahami bagaimana sebuah perusahaan memiliki politik didalamnya. Apa yang memicu politik organisasi? Kebanyakan komentator berpendapat pemicunya ada pada ambisi pribadi dan kepentingan diri sendiri. Namun, motif dan kondisi lain yang kurang pribadi (faktor eksternal) ternyata juga dapat memicu perilaku politik (Buchanan, 2008). Kendati dalam teorinya perilaku politik adalah promosi diri berdampingan dengan *ingratiation* namun perilaku promosi diri ditemukan lebih efektif untuk mendapatkan kesan yang baik dibandingkan dengan *ingratiation*. Ini berarti bahwa *self promotion* atau promosi diri adalah sebuah manajemen diri untuk mendapatkan kesan baik didepan seseorang dengan tujuan tertentu seperti mendapatkan kesan baik atau sebuah promosi jabatan. Promosi diri sering dikaitkan dengan *ingratiation* seperti dalam penelitian Judge dan Bretz (1994) yang menyebutkan bahwa politik organisasi memiliki dua dimensi yakni perilaku *ingratiation* dan promosi diri sebagai dimensi untuk mencapai kesuksesan karir. Siswanti dan Muafi (2010) menemukan hasil bahwa ada pengaruh signifikan promosi diri terhadap kesuksesan karir. Semakin sering promosi diri yang dilakukan oleh karyawan maka karyawan akan memperoleh karir yang bagus. Nabi (1999) juga menemukan hasil ada korelasi yang signifikan antara *Career Strategy Behavior* pada keberhasilan karir. Hasil riset ini ternyata didukung oleh Liu et al. (2019) bahwa ketika karyawan meningkatkan promosi diri maka karirnya dalam organisasi cenderung akan bertahan lama dan jangka panjang. Riset Taormina (2019) menemukan hasil bahwa karyawan yang pemalu akan mengalami kesulitan interpersonal dan profesional di tempat kerja, sehingga karyawan yang pemalu memiliki persepsi yang lebih rendah tentang kesuksesan karier mereka.

**H4 :** Promosi diri berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuannya adalah untuk menguji dampak dari suatu *treatment* (atau intervensi) pada hasil, mengendalikan semua faktor lain yang mungkin mempengaruhi hasil itu (Creswell, 2009). Metode ini terstruktur dan dengan tata cara yang telah disesuaikan ruang lingkup penelitian dibatasi dengan variabel dan

berisikan angka. Dalam penelitian kali ini peneliti melakukan analisa menggunakan sistem analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). *Software* yang peneliti gunakan yakni SmartPLS (*Partial Least Square*). Teknik analisa ini lebih digunakan untuk membenarkan dan memeriksa suatu model dalam penelitian. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat kesuksesan karir yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam perusahaan Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta melalui beberapa variabel yang telah ditemukan dalam penelitian terdahulu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah seluruh karyawan tetap Stikes Surya Global yang berjumlah 120 orang dan sekaligus merupakan sampel sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus. Variabel kepribadian proaktif akan menggunakan teori dari Bateman dan Crant (1993) bernama *PPS (Proactive Personality Scale)*. Sedangkan untuk variabel kinerja kerja menggunakan teori dari Ferris *et al.*, (2001). Untuk variabel promosi diri menggunakan teori dari Wayne dan Ferris (1990). Sedangkan pada endogen berupa kesuksesan karir karyawan menggunakan teori dari Greenhaus, *et al.*, (1990). Hasil uji validitas dan reliabilitas semua variable dan itemnya adalah valid dan reliabel. Adapun pengukuran masing-masing variable dan indikatornya dapat dijelaskan berikut.

#### Kepribadian Proaktif (Proactive Personality)

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

#### Kinerja Kerja (Job Performance)

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

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

#### Promosi Diri (Self Promotion)

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

#### Kesuksesan Karir (Career Success)

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

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

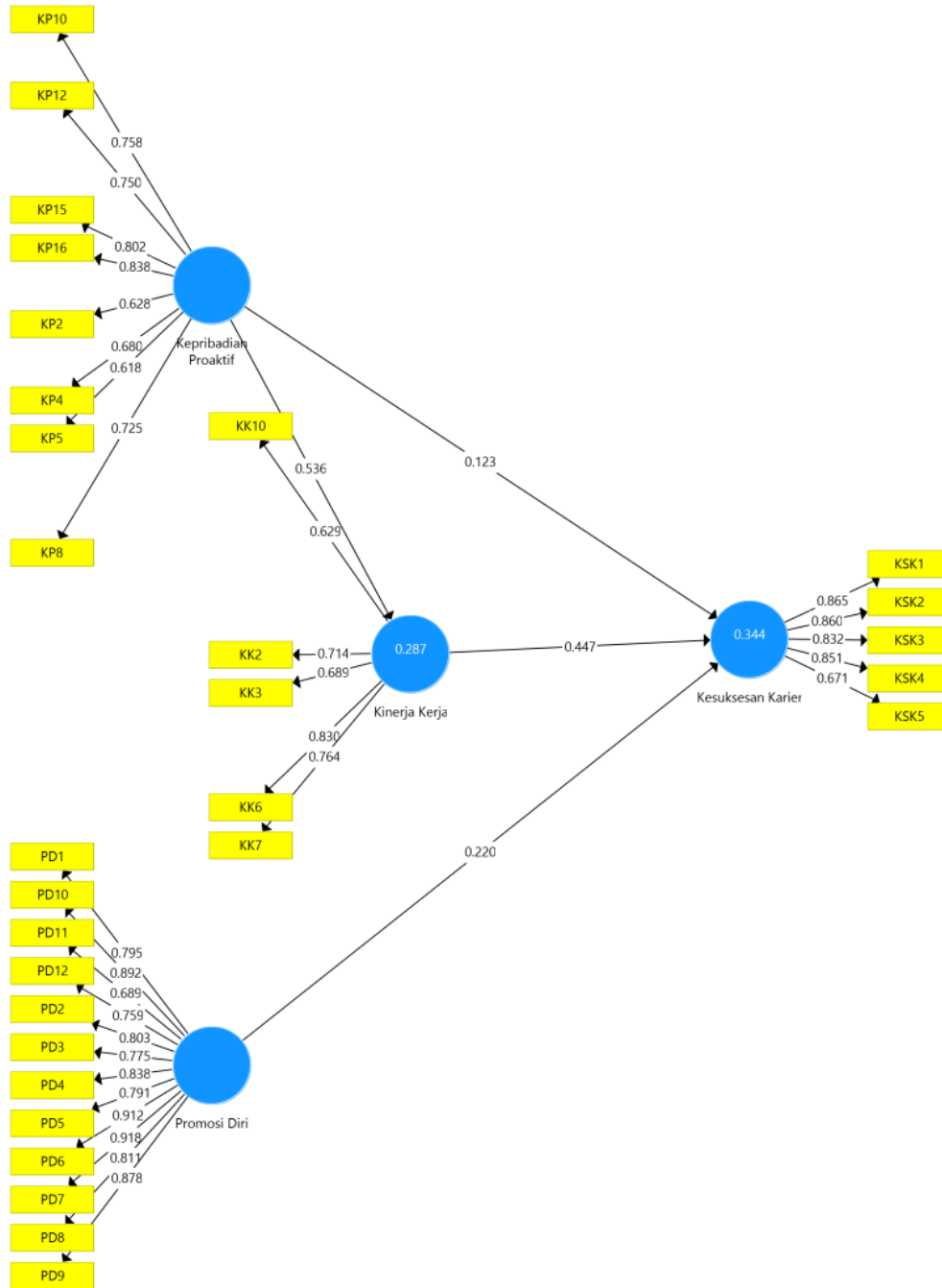
### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Responden

Hasil deskriptif menjelaskan bahwa jenis kelamin pria 73 orang dan 47 perempuan; pendidikan terakhir sebanyak 3 orang merupakan lulusan sekolah dasar, 2 orang lulusan sekolah menengah pertama, 45 orang merupakan lulusan sekolah menengah atas, 51 orang lulusan sarjana, 12 orang lulusan pasca sarjana. Dilihat dari sisi lama bekerja dari responden yang mengisi kuesioner terlihat bahwa sebanyak 2 orang merupakan karyawan dengan lama bekerja 6 bulan – 1 tahun, sebanyak 4 orang 1 – 1,5 tahun, sebanyak 17 orang 1,5 – 2 tahun, dan sisanya yakni 86 orang telah bekerja pada Stikes Surya Global selama lebih dari 2 tahun.

**Outer Model**

Adapun gambar hasil pengujian statistic dapat dilihat pada Gambar.1;



**Gambar.1** Hasil Pengujian Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, Promosi Diri terhadap Kesuksesan Karier Karyawan Ponpes Surya Global

**Pengujian Hipotesis**

Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1 dimana dijelaskan bahwa H1 ditolak karena  $P Value < 0.005$ , sedangkan H2, H3, H4 diterima. karena  $P Value < 0.005$ .

**Tabel.1 Hasil Pengujian Hipotesis**

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

\*signifikan= P Value < 0.005.

**Kepribadian Proaktif terhadap Kesuksesan Karir**

Tabel.1 menjelaskan bahwa pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 1 **ditolak** dengan nilai *t statistics* sebesar 1,274 dengan nilai *t tabel* 1,96 pada *significance level* 5%. Hasil ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yakni penelitian oleh Yang dan Chau (2016), juga bertentangan dengan penelitian oleh Seibert *et al.*, (1999) yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif memiliki signifikansi terhadap kesuksesan karir.

Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswanti dan Muafi (2010) yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif terbukti tidak memiliki signifikansi terhadap kesuksesan karir karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Siswanti dan Muafi (2010) dengan penelitian yang dilakukan saat ini, persamaan ini terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan yakni di negara Indonesia, sedangkan penelitian Seibert *et al.* (1999) dan Yang dan Chau (2016) dilakukan dengan objek penelitian perusahaan yang ada di luar Indonesia. Hal ini cukup menarik karena secara umum di luar negeri dapat diartikan bahwa kepribadian proaktif memiliki nilai signifikansi terhadap kesuksesan karir seorang karyawan. Ini membuktikan bahwa dalam proses penilaian seorang karyawan untuk dapat memiliki kesempatan kenaikan karir atau promosi di Indonesia tidak sekadar hanya pada ada kepribadian seorang tersebut melainkan ada faktor lain yang membuat seorang karyawan itu memiliki kesuksesan karir.

Meskipun sampel dari penelitian ini sangat kecil tapi namun dapat menjadi referensi hasil penelitian yang lainnya bahwa kepribadian proaktif yang selama ini dinilai menjadi sebuah sikap yang positif dari seorang karyawan terkadang tidak begitu diperhatikan oleh perusahaan yang ada sehingga kepribadian tersebut tidak mempengaruhi karir dari karyawan. Padahal jika dilihat dari item yang ada dalam skala pengukuran kepribadian proaktif (*PPS*) menyebutkan beberapa sikap positif yang harusnya dapat berguna bagi perusahaan. Dilihat pada item dalam kuesioner dengan kode KP11 yang berbunyi “Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu” memiliki kriteria “sangat baik” atau item dengan kode KP17 yang berisi “Jika saya melihat seseorang dalam masalah saya membantu dengan cara apapun yang saya bisa” memiliki kriteria yang “sangat baik” pula.

Beberapa item ini membuktikan bahwa seorang yang memiliki kepribadian proaktif khususnya pada objek yang diteliti yakni Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global Yogyakarta sebenarnya memiliki beberapa kepribadian yang bisa membantu perusahaan. Untuk memperdalam hasil dari penelitian ini peneliti melakukan wawancara. Wawancara ini menghasilkan kesimpulan bahwa karyawan dengan sikap yang proaktif tidak selalu atau bahkan cenderung untuk memiliki kemungkinan untuk dinilai sebagai karyawan yang memiliki kepribadian yang tidak sesuai dengan keinginan atasan sehingga karir dari karyawan ini tidak selalu baik atau memiliki kesuksesan karir. Pada wawancara tersebut pula disimpulkan bahwa manajemen karir yang ada pada Stikes Surya

Global Yogyakarta tidak sama dengan perusahaan secara umum yang jenjang karirnya jelas. Ini disebabkan penilaian kinerja yang ada bukan hanya dilihat dari sisi kinerja kerja saja, melainkan juga pada aspek spiritualitas karyawan

### **Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Kerja**

Tabel.1 menjelaskan bahwa hipotesis 2 **diterima** dengan nilai *t statistics* sebesar 7,418 dengan nilai *t tabel* 1,96 pada *significance level* 5%. Pada *original sample* menunjukkan nilai 0,536 yang berarti pada kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja. Artinya nilai semakin tinggi kepribadian proaktif karyawan akan semakin meningkatkan kinerja kerjanya.

Hasil ini mendukung penelitian Prabu (2018; Fuller, *et al.*, 2010; Crant, 1995; Viet dan Tuan (2018; Hsiao & Wang., 2020; Kuo *et al.*, 2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikansi antara kepribadian proaktif dengan kinerja kerja. Item yang ada pada *proactive personality scale* terbukti memiliki signifikansi terhadap kinerja kerja dari karyawan. Namun item pengukurna dalam kepribadian proaktif tidak semuanya dipersepsikan memiliki nilai positif, termasuk ketika melewati variabel kinerja kerja. Tetapi nilai positif akan membantu seorang karyawan untuk memiliki kesuksesan karir yang lebih baik. Contohnya pada item dengan kode KP10 yang berbunyi “saya ahli dalam mengidentifikasi peluang” dengan kriteria baik atau pada KP14 yang menyebutkan “ketika saya memiliki masalah saya mengatasinya secara langsung”, kemudian pada KP16 yang berisi “saya bisa melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa” kemudian pada KP17 yang berbunyi “jika saya melihat seseorang dalam masalah saya membantu dengan cara apapun yang saya bisa”. Item inilah yang berkemungkinan menjadi kepribadian yang dianggap sebagai sebuah kinerja yang baik.

### **Kinerja Kerja terhadap Kesuksesan Karir**

Tabel.1 menjelaskan bahwa hipotesis 3 **diterima** dengan nilai *t statistics* sebesar 4,716 dengan nilai *t tabel* 1,96 pada *significance level* 5% yang artinya bahwa nilai kriteria *t-statistik* harus sebesar  $>1,96$ . Pada *original sample* menunjukkan nilai 0,536 yang berarti pada kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja. Artinya nilai semakin tinggi kinerja kerja karyawan akan semakin meningkatkan kesuksesan karirnya. Hasil yang didapatkan ini dapat dilihat bahwa pada beberapa penelitian sebelumnya telah terdapat penelitian dengan hasil serupa membuktikan bahwa kinerja kerja secara positif dan signifikan berdampak terhadap kesuksesan karir karyawan (Ng dan Feldman (2010; Saraih, *et al.*, 2019; Ansaripour, *et al.*, 2017).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Seibert *et al.*, (2001) membuktikan bahwa kepribadian proaktif dimediasi beberapa variabel yang menghasilkan bukti yang signifikan terhadap karir karyawan. Secara umum memang kinerja kerja akan meningkatkan penilaian terhadap karyawan tersebut sehingga memperbesar kemungkinan seorang karyawan untuk memiliki penilaian baik di depan atasan. Melakukan penilaian secara objektif adalah cara yang tepat untuk menilai untuk memberikan karir yang sesuai dengan kerja keras dari karyawan tersebut. Kinerja kerja terbukti memiliki signifikansi secara langsung terhadap kesuksesan karir namun perlu diperhatikan juga bahwa dari 3 variabel yang diteliti yakni kepribadian proaktif, kinerja kerja dan promosi diri hanya memiliki signifikansi sebesar 32,5% terhadap kesuksesan karir sehingga variabel lain dapat ditemukan untuk membuat karir yang dimiliki karyawan menjadi lebih baik.

### **Promosi Diri terhadap Kesuksesan Karir**

Tabel 1 menjelaskan bahwa hipotesis 4 **diterima** karena memiliki nilai *t statistics* sebesar 2,960 dengan nilai *t tabel* 1,96 pada *significance level* 5% yang artinya bahwa nilai kriteria *t-statistik* harus sebesar  $>1,96$ . Pada *original sample* menunjukkan nilai 0,220 yang berarti pada promosi diri memiliki pengaruh positif terhadap kesuksesan karir. Artinya semakin sering promosi diri dilakukan oleh karyawan maka dapat meningkatkan kesuksesan karyawan.



Hasil ini memperkuat penelitian Siswanti dan Muafi (2010; Nabi, 1999; Liu et al., 2019; Taormina, 2019) bahwa ada pengaruh signifikan promosi diri terhadap kesuksesan karir. Seorang karyawan perlu memiliki *career strategy behavior* dan itu berlaku juga bagi karyawan yang pemalu. Hal ini dikarenakan karir ke depan akan semakin terjaga dan bertahan dalam jangka panjang. Ada beberapa item promosi diri yang memiliki nilai tinggi dibandingkan dengan beberapa item lainnya. Item dengan kode SP11 berisi “saya tidak setuju dengan pendapat atasan saya”. Selain itu dapat dilihat pula item dengan kode SP9 yang berisikan “saya setuju dengan pendapat atasan saya meskipun dalam hati sebenarnya tidak”, artinya karyawan menunjukkan bahwa dia setuju dengan pendapat atasan meskipun dalam hati sebenarnya tidak.

Pimpinan memang sebaiknya lebih mendengarkan pendapat dari karyawan dan menghargai pendapatnya jika tidak sesuai maka atasan harus bisa menjelaskan alasan mengapa ada perbedaan pendapat tersebut. Item lain yang memiliki nilai tinggi juga terdapat pada item dengan kode SP12 yang berisi “saya mencoba bertanggung jawab atas acara yang tidak memiliki nilai baik di mata atasan saya bahkan ketika tidak sepenuhnya bertanggung jawab”, dan juga pada ada item dengan kode SP5 “saya mencoba untuk membuat atasan saya berpikir bahwa saya bertanggung jawab atas *event* atau acara cara yang memiliki nilai positif di depan atasan saya yang terjadi dalam kelompok kerja saya”.

Karakteristik orang yang bekerja pada pondok pesantren adalah memiliki pikiran yang selalu positif (*khusnuzon*) sehingga penilaian yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan selalu berdasarkan dengan apa yang nampak saja atau apa yang ditampakan saja sehingga apabila seorang karyawan selalu melakukan promosi diri yakni menunjukkan hal baik di depan atasannya maka itu yang akan menjadi penilaiannya. Dalam kasus ini membuat seorang karyawan yang memiliki tingkat promosi diri yang tinggi maka juga memiliki tingkat kesuksesan karir yang tinggi pula. Meskipun promosi diri memiliki rata-rata yang netral namun hasil dari uji signifikansi promosi diri tetap menunjukkan nilai yang positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir karyawan, artinya meskipun kecil tapi promosi diri tetap memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karir.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan dari olah data kuesioner yang disebarakan kepada para responden di Stikes Surya Global Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: 1) Kepribadian proaktif tidak memiliki pengaruh positif terhadap kesuksesan karir karyawan, 2) Kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif dan terhadap kinerja kerja, 3) Kinerja kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir, 4) Promosi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir. Keterbatasan penelitian ini adalah; (1) hanya meneliti karyawan pada satu pondok pesantren sehingga hasilnya kurang bisa mewakili potret karyawan pondok pesantren secara keseluruhan di DIY bahkan di Indonesia, (2) menggunakan persepsi karyawan dengan tingkat pendidikan yang beragam sehingga peneliti kadang perlu mendampingi untuk memberikan pemahaman terkait dengan kuesioner.

Adapun implikasi teorinya adalah menghasilkan model kepribadian Proaktif, Kinerja Kerja, Promosi Diri terhadap Kesuksesan Karir Karyawan Ponpes Surya Global yang bisa dijadikan sebagai salah satu rujukan referensi perilaku organisasional. Sedangkan implikasi praktisnya adalah; (1) Stikes Surya Global Yogyakarta diharapkan dapat memberikan penilaian secara adil dan objektif guna meningkatkan proses penilaian karyawan; (2) membentuk tim khusus yang memiliki tugas untuk menanamkan prinsip kerja, visi dan misi dari Stikes Surya Global sendiri guna mengarahkan karyawan agar memiliki kepribadian yang proaktif untuk mengarahkan pikirannya sesuai dengan keinginan atasan atau kemaslahatan bersama, (3) Atasan agar lebih terbuka dengan masukan dari karyawan, sehingga proses musyawarah tidak memiliki dominasi yang berlebihan, (4) bagi karyawan di Stikes Surya Global diharapkan untuk lebih memahami arti dari visi dan misi perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ansari-pour, S., Fasihi, S., Mohammadi, B., Ganji, F, Shirian, N., & Malekpour-tehrani, A. (2017). The Role of Job Performance on Career Success and Self-esteem of Staff, *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, Oct, Vol-11(10): LC14-LC16.
- Armstrong, M. (2003). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Bozionelos, N., Kostopoulos, K., Van der Heijden, B., Rousseau, D. M., Bozionelos, G., Hoyland, T., Miao, R., Marzec, I., Jędrzejowicz, P., Epitropaki, O., Mikkelsen, A., Scholarios, D., & Van der Heijde, C. (2016). Employability and Job Performance as Links in the Relationship Between Mentoring Receipt and Career Success: A Study in SMEs. In *Group and Organization Management* (Vol. 41, Issue 2). <https://doi.org/10.1177/1059601115617086>
- Buchanan, D. A. (2008). You stab my back, I'll stab yours: Management experience and perceptions of organization political behaviour. *British Journal of Management*, 19(1), 49–64. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00533.x>
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532–537. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.532>
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Crant, J. M., & Jiang, K. (2017). *Proactive Personality : A Twenty-Year Review*. July, 193–225.
- Creswell, J. W. (2009). Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (3rd ed., Vol. 53, Issue 9). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Den Hartog, D. N., De Hoogh, A. H. B., & Belschak, F. D. (2018). Toot Your Own Horn? Leader Narcissism and the Effectiveness of Employee Self-Promotion. *Journal of Management*, 46(2), 261–286. <https://doi.org/10.1177/0149206318785240>
- Dubrin, A. J. (2013). *Proactive Personality and Behavior for Individual and Organizational Productivity*. Edward Elgar Publishing.
- Fauzi, A., & Hidayat, N. R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ferris, G. R., Witt, L. A., & Hochwarter, W. A. (2001). Interaction of Social Skill and General Mental Ability on Job Performance and Salary. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1075–1082. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1075>
- Fuller, J. B., Hester, K., & Cox, S. S. (2010). Proactive Personality and Job Performance: Exploring Job Autonomy as a Moderator. *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 35–51.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experience, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.2307/256352>
- Hsiao, C. H., & Wang, F.J. (2020). Proactive personality and job performance of athletic coaches: organizational citizenship behavior as mediator. *Palgrave Commun* 6, 33 (2020). <https://doi.org/10.1057/s41599-020-0410-y>
- Harrell-cook, A. G., Ferris, G. R., & Dulebohn, J. H. (1999). Political Behaviors as Moderators of the Perceptions of Organizational Politics-Work Outcomes Relationships. *Journal of Organizational Beha*, 20(7), 1093–1105.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). The Effects of Work Values on Job Choice Decisions Effects of Work Values on Job Choice Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 261–271. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.261>
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1994). Political Influence Behavior and Career Success. *Journal of Management*, 20(1), 43–65. <https://doi.org/10.1177/014920639402000103>

- Kuo, C.-C., Ye, Y.-C., Chen, M.-Y., & Chen, L. H. (2019). Proactive personality enhances change in employees' job satisfaction: The moderating role of psychological safety. *Australian Journal of Management*, p. 1-13. 031289621881822. doi:10.1177/0312896218818225
- Lau, V. P., & Shaffer, M. A. (1999). Career Success: The Effects of Personality. *Career Development International*, 4(4), 225–231. <https://doi.org/10.1108/13620439910270607>
- Liu, Y., Zhou, X., Liao, S., Liao, J., Guo, Z. (2019). The Influence of Transactive Memory System on Individual Career Resilience: The Role of Taking Charge and Self-Promotion, *Int J Environ Res Public Health*, Sep; 16(18): 3390.
- Mathis, R.L., & Jackson J.H. 2008. *Human resource management*, 12th ed. Mason, Ohio: Thomson South Western.
- Nabi, G. R. (1999). An Investigation Into the Differential Profile of Predictors of Objective and Subjective Career Success. *Career Development International*, 4(4), 212–225. <https://doi.org/10.1108/13620439910270599>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). Human Capital and Objective Indicators of Career Success: The Mediating Effects of Cognitive Ability and Conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 207–235. <https://doi.org/10.1348/096317909X414584>
- Prabhu, V. P. (2018). Organizational Change and Proactive Personality: Effect on Job Performance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Business and Economics*, 20(4), 178–202.
- Saraih, U.N., Amius, H., & Zaki, M.I.I., M. (2019). The Influences Of Job Performance, Work-Life Balance And Organizational Justice On Employees' Career Satisfaction, *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5):442-447.
- Seibert, S. E., Grant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–426. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Siswanti, Y., & Muafi. (2010). The Effect of Proactive Personality , Self Promotion , and Ingratiation on Career Success for Employee of Public Organization. *Management*, 10(2), 90–95.
- Taormina, R.J. (2019). Helping Shy Employees with Career Success: The Impact of Organizational Socialization, *Psychological Thought*, 12(10), <https://doi.org/10.5964/psyc.v12i1.317>
- Viet, P.Q., and Tuan, T.A. (2018). The Impact of Proactive Personality on Job Performance through Job Crafting: The Case of Vietcombankin Ho Chi Minh City, *Business and Economic Research*, 8(3), p. 149-163
- Wayne, S. J., & Ferris, G. R. (1990). Influence Tactics, Affect, and Exchange Quality in Supervisor-Subordinate Interactions: A Laboratory Experiment and Field Study. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 487–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.487>
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fajar Interpretama Offset.
- Yang, F., & Chau, R. (2016). Proactive Personality and Career Success. *Yang, Fu Chau, Rebecca*, 31(1), 467–482.