
PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA TERNATE

Oleh :

Rini Saban

Fakultas Ekonomi/Program Studi Manajemen, Universitas Khairun Ternate

Email : rinisabanabdrasid@gmail.com

Marwan Man Soleman

Dosen/Program studi manajemen, Universitas khairun Ternate

Ruslan A. Kamis

Dosen/Program studi manajemen, Universitas khairun Ternate

.Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of proactive personality and work motivation partially on employee performance at the DPRD Secretariat of Ternate City. The analytical model used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis, and the research method used is explanatory research with a quantitative approach and a sample of 46 respondents. With data processing techniques using SPSS 16 for windows. The results of this study prove that: (1) Proactive personality has a positive and significant influence on employee performance, which means that the better the employee's proactive personality, the better the employee's performance. (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, which means that work motivation that can be felt by employees at work will be able to improve employee performance. Simultaneously, proactive personality and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword :

Proactive Personality, Work Motivation and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah faktor kunci yang harus dipertahankan organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2001:135), kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor

lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai kemudian mempengaruhi kinerja pegawai (Wirawan, 2009:5). Faktor eksternal organisasi seperti situasi perekonomian, kebijakan pemerintah, serta perubahan lingkungan merupakan faktor yang sangat sulit untuk dikendalikan atau bahkan tidak dapat dikendalikan oleh organisasi secara langsung disebabkan keberadaannya di luar organisasi. Sekalipun faktor-faktor tersebut tidak berada di dalam organisasi, akan tetapi tidak berarti dapat diabaikan begitu saja karena akan turut berperan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Bateman dan Crant (1993:27) bentuk dasar kepribadian proaktif sebagai seseorang yang relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan seseorang yang mempengaruhi perubahan lingkungan.

Sehingga, orang yang proaktif dapat mengenali peluang dan bertindak atas peluang tersebut, menunjukkan inisiatif dan gigit memajukan perubahan yang berarti. Semakin tinggi kepribadian proaktif individu maka semakin tinggi kecenderungannya untuk menunjukkan inisiatif dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Crant (2000:130) kepribadian proaktif mencerminkan kecenderungan individu untuk sengaja dan secara langsung mempengaruhi perubahan di lingkungan. Individu yang proaktif cenderung oportunistis, berinisiatif, berani bertindak dan tekun hingga berhasil mencapai perubahan yang berarti (Robbins dan Judge, 2009:144). Dengan demikian, pegawai yang memiliki kepribadian proaktif selalu menciptakan perubahan positif dalam instansinya tanpa memedulikan batasan atau halangan, pegawai proaktif memiliki perilaku yang banyak diinginkan oleh instansi karena berdampak pada peningkatan kinerja. Rizkiani dan Sawitri (2015:40) mengemukakan bahwa pegawai yang proaktif akan membangun dukungan sosial yang akan mendorong pada kepuasan kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Sarinadi (2014:2) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*need*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Hasibuan (2006) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat, dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dalam teori Herzberg, motivasi banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dari dalam diri seseorang dan faktor ekstrinsik berasal dari luar seperti lingkungan dan organisasi dapat membentuk pribadi pegawai yang membantu dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Palagia *et al.*, (2012), Suranto dan Lestari (2014:159), dan Zulkarnain (2016:174) menemukan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Dari penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, yang berarti semakin

tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Sebaliknya, semakin rendah motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga rendah.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mathis dan Jackson, 2006:378). Bernaders dan Russel (1993:379) menyatakan kinerja sebagai "*performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*". Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif merupakan kepribadian yang positif dan mampu beradaptasi pada situasi tertentu dan berupaya melakukan perubahan-perubahan yang dianggap positif dan berusaha dengan gigit untuk mewujudkan perubahan (Oktavita, 2014:3). Menurut Joo dan Liem (2009:21) individu yang mempunyai kepribadian proaktif cenderung memiliki karakteristik dalam tingkat tugas atau pekerjaan mereka dibandingkan individu yang pasif, individu yang proaktif dapat berinovasi dengan desain pekerjaan. Kepribadian proaktif adalah suatu kepribadian seseorang atau individual yang secara relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan mampu mempengaruhi perubahan lingkungan (Guderman, 2010:32).

Bentuk dasar kepribadian proaktif sebagai seseorang yang relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan seseorang yang mempengaruhi perubahan lingkungan, sehingga orang yang sangat proaktif dapat mengenali peluang dan bertindak atas peluang tersebut, menunjukkan inisiatif dan gigit

memperjuangkan perubahan yang berarti. Orang yang kurang proaktif bertindak pasif dan reaktif, mereka cenderung beradaptasi dengan keadaan sekitar daripada menciptakan keadaan (Hastini *et al.*, 2015:27).

Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin yakni *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab seseorang melakukan sesuatu (Yusmanita, 2014:10). Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003:18). Daft (2012:373) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Motivasi adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan (Slamet, 2007:130). Sedangkan menurut Handoko (2003:74) motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Selanjutnya, Wibowo (2012:379) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh kepribadian proaktif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai oleh para peneliti tersebut, dalam penelitian ini dijadikan sebagai dasar pijakan empirik yang nantinya di harapkan memperkaya kajian tentang masalah kepribadian proaktif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktavita (2014) dengan judul pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja belajar pada mahasiswa akuntansi dengan motivasi belajar sebagai variabel intervening. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian proaktif berpengaruh negatif secara langsung terhadap kinerja belajar. Kepribadian proaktif berpengaruh positif secara langsung terhadap motivasi belajar. Selanjutnya motivasi belajar berpengaruh

secara positif terhadap kinerja belajar dan kepribadian proaktif berhubungan secara tidak langsung dan negatif terhadap kinerja belajar dengan melalui motivasi belajar sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizkiani dan Sawitri (2015) dengan judul penelitian kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, penelitian terdahulu dan landasan teori yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepribadian proaktif diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ternate.
2. Motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ternate.
3. Kepribadian proaktif dan motivasi kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ternate.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat DPRD Kota Ternate. Dimana Sekretariat DPRD Kota Ternate terletak di Kelurahan Kalumata Ternate Selatan Kota Ternate

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ternate yaitu sebanyak 46 pegawai. Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang maka seluruhnya menjadi responden dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskriptif Variabel dan Interpretasi skor

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada setiap responden. Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk menginterpretasikan distribusi jawaban responden. Dasar interpretase nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada interpretasi skor menurut (Sudjana 2001 dalam Syarif 2018:43). Dengan demikian kriteria untuk mendeskripsikan nilai *mean* yang telah

diperoleh setiap butir, indikator, dan variabel dapat dideskripsikan pada Tabel 3.

Tabel 3
Dasar Interpretasi Skor Indikator
Variabel Penelitian

No	Nilai / Skor	Interpretasi
1	1-1,8	Jelek / Rendah
2	> 1,8-2,6	Kurang
3	> 2,6-3,4	Cukup
4	> 3,4-4,2	Baik / Tinggi
5	> 4,2-5,0	Sangat baik / Sangat tinggi

Sumber : Sujana 2001 dalam Syarif (2018:43)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3 pernyataan yang dibuat dikatakan valid (Ghozali, 2011:42). Sedangkan uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat koefisien $\alpha \geq 0,6$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel (Setiaji, 2004:59). Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian dapat di lihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Koefisien r	Status	A cronbach	Keterangan
X ₁	X1.1	0.379	Valid	0.848	Reliabel
	X1.2	0.610			
	X1.3	0.764			
	X1.4	0.696			
	X1.5	0.654			
	X1.6	0.656			
	X1.7	0.588			
	X1.8	0.803			
	X1.9	0.788			
	X1.10	0.639			
X ₂	X2.1	0.783	Valid	0.806	Reliabel
	X2.2	0.577			
	X2.3	0.427			
	X2.4	0.744			
	X2.5	0.676			
	X2.6	0.814			
	X2.7	0.590			
	X2.8	0.618			
Y	Y1	0.581	Valid	0.751	Reliabel
	Y2	0.628			
	Y3	0.518			
	Y4	0.529			
	Y5	0.460			
	Y6	0.515			
	Y7	0.615			
	Y8	0.667			
	Y9	0.629			
	Y10	0.444			

Sumber : Data diolah, (2022)

Dari hasil pengujian instrumen penelitian terhadap 46 responden baik dari validitas maupun reliabilitas dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah

valid dan reliabel. Dengan demikian semua item pernyataan yang memenuhi syarat dapat digunakan untuk analisis.

Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel dependen terhadap independen dengan pengolahan SPSS, maka di dapat hasil regresi pada Tabel 5.

Tabel 5
Rekapitulasi Analisis Regresi

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi (B)	S. E	t _{-hitung}	Sig.t (P)
Konstanta	12.120	4.557	2.659	0.011
X1	0.376	0.104	3.620	0.001
X2	0.452	0.147	3.086	0.004
R	0.721			
R Square	0.520			
F hitung	23.324			
Sig	0.000*			

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 5 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12.120 + 0.376X_1 + 0.452X_2 + e$$

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi diketahui besarnya koefisien korelasi (R) adalah 0,721 memberikan makna bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel kepribadian proaktif dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Ternate, Sedangkan Nilai koefisien determinan atau R² (R Square) terkoreksi sebesar 0,520 yang menunjukkan 52,0% perubahan kinerja pegawai dijelaskan dari variabel independen yang terdiri atas kepribadian proaktif (X₁), dan motivasi kerja (X₂). Dan sisanya 48,0 % dijelaskan dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ternate

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepribadian proaktif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ternate. Kepribadian proaktif pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ternate belum memberikan perubahan yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari segi kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi peluang masih rendah, sehingga dampak yang ditimbulkan dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi. Kepribadian proaktif pegawai memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai. Sehingga pegawai proaktif memiliki perilaku yang banyak diinginkan oleh instansi karena berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, pegawai yang memiliki kepribadian proaktif selalu menciptakan perubahan positif dalam instansinya tanpa memedulikan batasan atau halangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dikemukakan oleh Guderman, (2010:32) bahwa Kepribadian proaktif adalah suatu kepribadian seseorang atau individual yang secara relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan mampu mempengaruhi perubahan lingkungan.

Hasil penelitian ini didukung pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nilawati dan Bimo (2010) menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelajar. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Oktavita (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepribadian proaktif terhadap prestasi belajar. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang berkepribadian proaktif cenderung tidak mudah dihalangi oleh kekuatan situasional, dan cenderung memiliki standar yang tinggi, serta dapat memanfaatkan sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ternate

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ternate. Motivasi kerja yang dimiliki Sekretariat DPRD Kota Ternate kurang maksimal, karena masih ada pegawai yang merasa organisasi atau instansi yang tidak memberikan kesempatan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki pegawainya. Motivasi kerja bertujuan untuk

memberikan dorongan bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan yang terbaik bagi suatu organisasi. Hal inilah yang menyebabkan motivasi sangat memberikan kontribusi yang penting bagi setiap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dikemukakan oleh Slamet, (2007:130) bahwa motivasi adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja berbanding lurus, yang berarti semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Sebaliknya, semakin rendah motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga rendah.

Hasil penelitian ini didukung pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Palagia *et al.*, (2012), Suranto dan Lestari (2014), dan Zulkarnain (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ternate

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable kepribadian proaktif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ternate. Peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Hubungan yang erat di antara kepribadian proaktif dan motivasi kerja menjadi suatu bagian yang tak terpisahkan dalam menentukan kinerja pegawai dalam bekerja. kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kepribadian proaktif seseorang dan motivasi kerja. Seseorang yang proaktif memiliki keinginan untuk berinisiatif sehingga mampu bertanggung jawab secara pribadi untuk mencapai tujuannya belajar, yaitu memaksimalkan kinerja belajar. Sedangkan motivasi kerja sebagai bentuk dorongan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepribadian proaktif cenderung memiliki rasa ingin tahu lebih tinggi, dan fokus pada sesuatu hal yang diinginkan, sedangkan motivasi sebagai bentuk dorongan yang dapat meningkatkan kinerja belajar, Semakin baik

kepribadian proaktif dan tinggi tingkat motivasi yang dimiliki individu maka akan semakin baik kinerja individu tersebut. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah kinerja individu pegawainya, maka kepribadian proaktif dan motivasi kerjanya juga rendah.

Hal ini sesuai dengan pendapat Guderman, (2010:32) bahwa Kepribadian proaktif adalah suatu kepribadian seseorang atau individual yang secara relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan mampu mempengaruhi perubahan lingkungan. Sedangkan untuk motivasi kerja, Slamet, (2007:130) mengungkapkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepribadian proaktif dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa nilai R square (R^2) sebesar 0,520 yang berarti secara bersama-sama kepribadian proaktif dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 23,324 dan sisanya dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa secara bersama-sama kepribadian proaktif dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila kinerja pegawai akan ditingkatkan maka variabel kepribadian proaktif dan motivasi kerja secara bersama perlu diperhatikan.

5. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah

Kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate, Hal ini menunjukkan jika kepribadian proaktif pegawai semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Begitu juga sebaliknya jika kepribadian proaktif pegawai semakin rendah maka kinerja pegawai akan menurun secara signifikan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate, yang berarti bahwa motivasi kerja yang dapat

memberikan dorongan dalam pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kepribadian proaktif dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate. Bahwa semakin tinggi kinerja pegawai dan semakin baik kualitas kerja seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepribadian proaktif dan motivasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate.

6. REFERENSI

- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Bateman, T. S., dan Crant, J. M, 1993. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlate. *Journal of Organizational Behavior*. Vol 14 No.1. Hal 211:322.
- Bernadin, H. Jhon dan Russel, Joyce. E, 1993. *Human Resource Management*. New jersey International Editions Upper Saddle River, Printice hall.
- Covey, Sean, 2001. *The 7 Habits Highly Effectife Teens* (Alih Bahasa: Saputra, Arvin). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Crant, J. Michael, 2000. Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, Vol. 6 No2. Hal 435-462.
- Cruch H. Allan dan McMahan, G.C, 1996. The Practice of organization and humman resource development in the USAs fastest growing firm. Leadership and Organization Development. *Journal of organization Behavior*. Vol.17 No.2. Hal 17-33.
- Daft, Richard. L, 2014. *Era Baru Manajemen, Edisi 9 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. L., Ivancevich, Jhon. M., dan Donnelly, H. James, 1996. *Organisasi, Edisi 8, Jilid 1*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gudermann, Moritz, 2010. The relationship between proactive personality, affective commitment and the role of job stressors. *Bachelor Thesis*.

- Handoko. T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PFE.
- Handoko. T. Hani, 2003. *Manajemen Cetaklan Kedelapan belas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hastini, Lasti. Yossi., Eka. Marianti dan Mona Satria. Mustika, 2015. Pengaruh locus of control dan kepribadian proaktif terhadap kinerja belajar mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Dharma Andalas). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas Padang*. Vol. 3 No.2. Hal 43-65.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Joo, Baek-Kyoo dan Liem, Taejo, 2009. The Effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity and Proactive Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Vol. 16 No. 1. Hal 561-664.
- Kartono dan Suwandari, Lusi, 2014. Pengaruh kepribadian dan politik organisasi terhadap Kesuksesan karier serta dampaknya pada kinerja Pegawai.
- Major, D., A., Turner, J., E. dan Fletcher, T. D, 2006. Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 91 No 4. Hal 117-307.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Persada Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remadja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert. L dan Jackson H. John, 2006. *Human Resource Management, Thirteenth Edition*. United States of America: South-Western, Cengage Learning.
- Mathis, Robert L., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Cetakan kedua Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Murti, D. I, 2012. Pengaruh lingkungan sekolah, peran guru dalam proses pembelajaran terhadap motivasi belajar siswa pada mata pelajaran lokal area network di SMK Taman siswa Jetis Yogyakarta. *Skripsi Universitas Gadjra Mada Yogyakarta*.
- Mustika, Muhammad. Satria, 2017. Pengaruh kepribadian proaktif pada kreativitas karyawan dengan kepemimpinan transformasional dan autonomi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol.3 No.2. Hal 1-16.
- Nabilah, Arifiana dan Suharso, P. Lestari, 2015. hubungan antara kepribadian proaktif dan efikasi diri dalam keputusan karir pada mahasiswa. *Jurnal FPSI*. Hal 1-15.
- Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjra Mada University perss.
- Nilawati, L. dan Bimo. I, 2010. Pengaruh motivasi pada kinerja belajar. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 3 No. 3. Hal 43-64.
- Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Oktavita, Frida, 2014. Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Belajar Pada Mahasiswa Akuntansi dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya Malang*. Vol 2 No. 2. Hal 24-56.
- Palagia, Misail., Nurdin, Brasit, dan Amar, M. Yunus, 2012. Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak. *Jurnal Analisis*. Juni, Vol.1 No.1. Hal 11-54.
- Priansa, J. donni, 2014. *Perencanaan dan pengembangan Sumber daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Rizkiani, Ermintika, dan Sawitri D. Ratna, 2015. Kepribadian Proaktif dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati*. Vol. 4 No. 4. Hal 34-62.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dan Jauvani, E. Sagala, 2011. *Manajemen Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. P, 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P, 2009. *Organizational Behavior*, Pearson International Edition 13 th Edition Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen. P, 2010. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sarinadi, Nengah, 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 4 No. 1. Hal 374-411.
- Seibert, Scott E, Michael Crant J. dan Kraimer, Maria L, 1999. Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 84 No.3. Hal 416-427.
- Siagian, Sondang. P, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J. Payaman, 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Slamet, Ahmad, 2007. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Semarang. Unnes Press.
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suranto dan Lestari, Puji, 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 10 No. 2. Hal 188-197.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Windiarsih, Retno dan Etikariena, Arum, 2017. Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X. *Jurnal Psikogenesis*. Vol.5 No.2. Hal 110-135.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusmanita, 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Pekanbaru. *Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*.
- Zulkarnain, Muhammad. Imam, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I. Dia. *Jurnal Administrasi Publik Desember*. Vol. 14 No. 2. Hal 432-446.