



Studi Meta-Analisis: *Small Effect Size* pada Korelasi Antara *Proactive Personality* dan *Job Performance*

Farras Fajrina Aisyah^{1✉}, Ananta Yudianto²

^{1,2}Univeritas Surabaya

S154121007@student.ubaya.ac.id

Abstract

Job performance has an important role in organizational development because along with the times and significant changes in the world of work, job performance must adapt and develop rapidly. Various types of research on job performance have been carried out by several researchers, one of which is linking job performance with aspects of personality. One of the personal aspects used in this study is Proactive personality. Proactive personality is considered important by most people in improving one's work performance. This was revealed because proactive personality is a personality where there is personal initiative to change the environment. Employees with proactive personality also have the willingness to take a self-initiative role when they have to contribute and identify the various situations and activities they face. In searching for this study, a number of studies have shown inconsistent results between the relationship between proactive personality and job performance. Therefore, this meta-analysis study will answer the correlation between proactive personality and job performance. From screening results of the journals to be analyzed, it was found that 5 journals were selected according to the criteria that met the inclusion criteria. Based on data from 5 journals that met the inclusion criteria, an effect size value was found of 0,216 (95% CI = 0,065 to 0,367), $p = 0,005$, with an inconsistency value (I²) of 91,23%. from these results it can be said that proactive personality on job performance in this study is included in the category that has a small effect on its influence.

Keywords: performance, proactive personality, correlation, small effect size, meta analysis

Abstrak

Job performance (kinerja) memiliki peran penting dalam pengembangan organisasi dikarenakan seiring dengan perkembangan zaman serta perubahan yang begitu signifikan dalam dunia kerja. *Job performance* harus beradaptasi dan berkembang dengan cepat. Berbagai jenis penelitian tentang *job performance* telah dilakukan oleh beberapa peneliti, salah satunya adalah menghubungkan *job performance* dengan aspek kepribadian. Salah satu aspek kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Proactive personality* (kepribadian proaktif). *Proactive personality* juga dianggap penting oleh kebanyakan orang dalam meningkatkan performa kerja seseorang. Hal tersebut diungkapkan karena *proactive personality* merupakan kepribadian dimana terdapat inisiatif pribadi untuk mengubah lingkungannya. Pekerja dengan kepribadian proaktif juga memiliki kesediaan untuk mengambil peran inisiatif diri ketika ia harus memberikan kontribusi dan mengidentifikasi berbagai situasi dan kegiatan yang ia hadapi. Dalam pencarian pada penelitian ini, sejumlah penelitian menunjukkan hasil yang inkonsisten antara hubungan *proactive personality* dan *job performance*. Oleh karena itu, studi meta-analisis ini akan menjawab korelasi antara kepribadian proaktif dan *job performance*. Hasil penyaringan jurnal yang akan dianalisa didapatkan 5 jurnal yang terpilih sesuai dengan kriteria yang memenuhi kriteria inklusi. Berdasarkan data dari 5 jurnal yang memenuhi kriteria inklusi tersebut, ditemukan nilai *effect size* yaitu sebesar 0,216 (95% CI = 0,065 hingga 0,367), $p = 0,005$, dengan nilai inkonsistensi (I²) sebesar 91,23%. dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa *proactive personality* terhadap *job performance* dalam penelitian ini termasuk dalam kategori yang memiliki efek kecil dalam pengaruhnya.

Kata kunci: kinerja, kepribadian proaktif, korelasi, efek kecil, meta analisis

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Dalam konteks kemajuan zaman dan persaingan yang semakin ketat, *job performance* merupakan hal penting untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi dan mempertahankan posisi yang kompetitif. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan dalam dunia kerja, *job performance* juga harus beradaptasi dan berkembang dengan cepat. Oleh karena itu, penting untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan yang semakin kompleks dari pekerjaan, karena di masa sekarang ini jika tidak mengembangkan diri dengan berbagai keahlian dan

kemampuan, akan tertinggal dengan pekerja lainnya yang memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang lebih baik. Semakin berkembangnya jaman, teknologi juga pasti mengalami perkembangan, sehingga selain teknologi, sumber daya juga harus dikembangkan, agar tidak tertinggal jauh dengan teknologi yang juga berkembang semakin pesat dari masa ke masa. Jika SDM tidak dikembangkan, tentunya juga dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang nantinya dilakukan dan dipilih.

Di Indonesia sendiri, sekarang sudah memperhatikan mengenai *job performance*, dan menjadi pertimbangan

sendiri bagi sebuah perusahaan dalam mempekerjakan seseorang. *Job performance* yang baik, tentunya menjadi nilai lebih bagi seseorang diperusahaan tempat seseorang itu bekerja. *Job performance* yang baik tentunya juga memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan ditempat seseorang bekerja.

Job performance memiliki peran penting dalam pengembangan organisasi [1]. Hal tersebut dibuktikan oleh beberapa penelitian yang dianalisa untuk melihat kinerja karyawan pada sebuah organisasi dengan menggunakan sejumlah variabel prediktor yang dirasa cocok untuk dikaitkan dengan variabel tersebut [2]. Selain itu, *job performance* juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas perusahaan [3], [4]. Perusahaan yang memiliki performa baik dan dinyatakan berkualitas apabila kinerja pekerja dalam melakukan tugasnya berpatokan pada tujuan, sasaran, visi dan misinya serta target perusahaan yang telah dibangun untuk menghasilkan beberapa perubahan dengan memanfaatkan potensi sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut [5].

Pentingnya perusahaan untuk selalu memperhatikan *job performance* dikarenakan dampak bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mendorong maju perusahaan untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan visi serta misi perusahaan tersebut. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik akan sangat merugikan serta memberikan dampak resiko yang fatal bagi setiap proses bisnis perusahaan.

Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan untuk mencari keuntungan yang maksimal serta akan terus mempertahankan keberlangsungan hidup bisnis dalam jangka waktu yang panjang. Agar tujuan tersebut tercapai, maka perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan-karyawan yang dimilikinya. Pentingnya peranan kinerja, diharapkan perusahaan lebih mengedepankan serta memperhatikan tanggung jawab, kenyamanan, dan kepentingan karyawan dimana *performance* menjadi tolak ukur keberhasilan bagi setiap perusahaan. Tingkat *job performance* karyawan harus selalu dijaga dan dikembangkan sesuai dengan preferensi tertinggi perusahaan demi keberlangsungan proses bisnis dalam jangka waktu yang panjang [6].

Job Performance yang tinggi menjadi kontributor yang paling serius untuk mencapai sasaran serta tujuan organisasi, dan lebih mungkin untuk melakukan pekerjaan mereka dengan motivasi dan komitmen yang tinggi. Hal tersebut secara serius berkontribusi pada pencapaian keberhasilan organisasi. Organisasi bertujuan untuk berkomitmen menyempurnakan dan melengkapi rencana- rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) dari waktu ke waktu untuk kinerja perusahaan serta layanan yang terbaik kepada para mitra maupun *stakeholder* untuk mewujudkan visi dan misinya sehingga usaha perusahaan untuk meningkatkan

produktivita baik dari segi aspek finansial maupun non finansial [7].

Menurut istilah, *job performance* mengacu pada pekerja yang mempunyai talenta dalam bekerja, memiliki kreatifitas, dan mampu berkontribusi secara efektif pada industri untuk mencapai tujuan serta misi dimana *performance* karyawan merupakan kunci keberhasilan perusahaan [8]. *Job performance* digambarkan sebagai kemampuan pekerja untuk mampu berkontribusi pada kemajuan sebuah indutri maupun organisasi dengan tujuan untuk mencapai kondisi kerja yang lebih baik dengan semangat dan tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan [9].

Pada penelitian ini, akan digunakan salah satu faktor yang berhubungan dengan *job performance* yaitu kepribadian proaktif. Pekerja yang memiliki kepribadian yang proaktif akan lebih memfokuskan dirinya pada hal-hal yang bersifat msa depan, sadar dan memiliki orientasi pada perubahan-perubahan yang dihadapi oleh pekerja [10]. Inisiatif pada karyawan yang memiliki kepribadian proaktif membuat kesadaran dan tindakannya dapat mengidentifikasi hal-hal baru untuk mengubah kinerjanya menjadi lebih baik dan meningkatkan keterampilan yang ia miliki untuk mendapatkan hasil yang diharapkan [11].

Proctive personality merupakan kepribadian dimana terdapat inisiatif pribadi untuk mengubah lingkungannya [12], [13]. Pekerja dengan kepribadian proaktif juga memiliki kesediaan untuk mengambil peran inisiatif diri ketika ia harus memberikan kontribusi dan mengidentifikasi berbagai situasi dan kegiatan yang dihadapinya [14]. Pekerja yang memiliki kepribadian proaktif akan melibatkan dirinya dalam beberapa tindakan yang berdampak terhadap dirinya serta lingkungannya [15].

Kepribadian proaktif merupakan kepribadian yang kuat dan banyak disangkutkan kepada hasil kerja [10]. *Proaktif personality* merupakan kepribadian yang berkontribusi pada kinerja individu, hal tersebut dijelaskan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kedua konstruk tersebut berpengaruh terhadap kinerja individu [16]. Kepribadian proaktif yang tinggi jika memiliki kehidupan pribadi yang positif dapat meingkatkan performa di dalam pekerjaan dan kemampuan di dalam pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang [17], [18]. Penelitian lainnya juga menunjukkan adanya korelasi positif *proactive personality* terhadap *job performance* [19].

Dari fenomena di atas, terlihat bahwa kepribadian proaktif tergolong penting dalam meningkatkan performa kerja seseorang. Namun, sejumlah penelitian menunjukkan hasil yang inkonsisten antara hubungan *proactive personality* dan *job performance*. Dimana terdapat perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya baik hasil dengan korelasi yang positif atau negatif dan hasil peneiltian dengan korelasi yang

signifikan atau tidak signifikan. Inkonsistensi tersebut menjadi celah bagi penelitian studi meta analisis yang akan dilakukan [20].

Penelitian dengan kasus serta penggunaan metode yang sama sering dilakukan oleh banyak peneliti. Namun penelitian pada waktu dan sampe yang berbeda dapat mengakibatkan hasil dari penelitian tersebut juga berbeda-beda. Pada sebuah topik yang sama, banyak hasil penelitian yang bertentangan atau inkonsistensi. Maka dari itu untuk mendapatkan hasil yang akurat, dibutuhkan suatu gabungan penelitian yang akan dijadikan inferensi pada parameter yang ditaksir dalam sebuah penelitian tersebut. Metode yang dipakai untuk itu dikenal dengan nama meta-analisis. Meta-analisis merupakan sebuah teknik statistika yang dapat menggabungkan dua atau lebih hasil penelitian sejenis sehingga diperoleh perpaduan data secara kuantitatif.

Hasil yang diperoleh dari meta-analisis tersebut merupakan studi baru dengan jumlah subjek yang besar sehingga dari hasil tersebut dapat ditarik menjadi sebuah kesimpulan. Meta-analisis tidak bersifat subjektif seperti dengan metode analisis lain. Meta-analisis tidak berfokus pada kesimpulan melainkan pada data, seperti melakukan operasi pada fokus variabel-variabel tertentu, kemudian besarnya ukuran efek serta ukuran sampel yang digunakan. Dari penemuan-penemuan dengan hasil yang berbeda akan didapatkan jawaban terhadap masalah yang diperdebatkan dan menjadi sebuah kesimpulan [21]. Oleh karena itu, penelitian ini akan menjawab korelasi antara *proactive personality* dan *job performance*, dimana peneliti akan menganalisa korelasi antara *proactive personality* dan *job performance* dengan menggunakan penelitian meta analisis dengan tujuan untuk mengkaji dan meningkatkan kekuatan daya statistik (*statistical power*) dengan menghitung *effect size* korelasi *proactive personality* dan *job performance*.

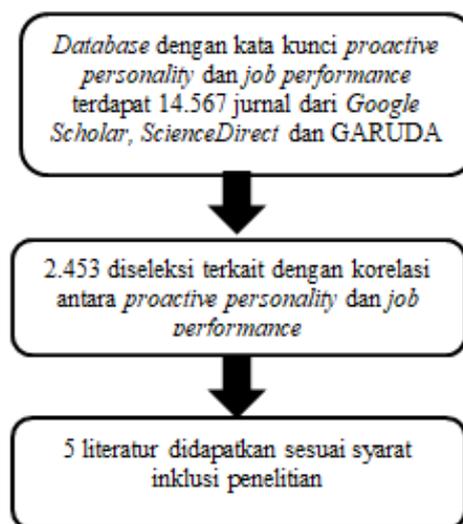
2. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini digunakan kata kunci *proactive personality*, kepribadian proaktif, *job performance*, *work performance*, korelasi, *correlation* dan kinerja, kemudian peneliti memilih sejumlah artikel jurnal yang didalamnya terdapat nilai regresi (r) dan subjek (N) pada kedua variabel yang diharapkan. Jika peneliti menemukan jurnal terkait, namun variabel *proactive personality* (kepribadian proaktif) atau *job performance* (kinerja) yang ditemukan adalah mediator dari variabel lain, maka jurnal tersebut tidak dapat digunakan dan tidak masuk kedalam saringan pencarian jurnal.

Apabila kriteria tersebut telah terpenuhi, maka peneliti akan mengolah data tersebut menggunakan *jamovi* untuk mengetahui korelasi antara *proactive personality* (kepribadian proaktif) dan *job performance* (kinerja). hasil dari penelusuran *database* dirangkum pada gambar 1 dimana peneliti juga memberikan batasan tahun artikel jurnal yang digunakan yaitu berkisar antara rentang tahun 2019 sampai dengan tahun 2023.

Pada penelitian ini, digunakan pedoman dari PRISMA 2020 kemudian kriteria yang telah ditetapkan pada penelitian ini adalah jurnal yang didalamnya menggunakan metode kuantitatif korelasi. Setelah itu, peneliti melakukan kajian ulang dari hasil pencarian yang telah ditemukan. Berdasarkan proses tersebut, ditemukan sebanyak 5 jurnal yang menjadi sumber data untuk studi meta analisis pada penelitian ini. Analisis statistik menggunakan *software* Jamovi versi 1.6.

Hasil uji analisis statistik yang akan dianalisa yaitu mencakup hal yang perlu diperhatikan antara lain, yaitu *weighted effect size*, persentase nilai heterogenitas atau inkonsistensi (I²) serta *egger bias* pada *bias indicators*. Nilai *effect size* yang berada dibawah 0,3 yaitu merupakan variabel bebas yang memiliki *small effect size* terhadap variabel independen. Nilai *effect size* yang berada pada kisaran hasil 0,3 sampai 0,5 akan menyatakan bahwa variabel bebas memiliki *medium effect size* terhadap variabel independen. Sedangkan nilai *effect size* yang berada pada kisaran hasil lebih dari 0,5 maka variabel bebas mempunyai *large effect size* terhadap variabel independen. Selain hasil *effect* tersebut, terdapat *bias indicators* yang juga dipertimbangkan dalam analisa penelitian ini, *bias indicators* akan digunakan untuk melihat ada atau tidak bias pada penelitian yang digunakan. Nilai Egger's bias pada bias indikator akan dikatakan signifikan apabila signifikansinya kurang dari 0,05. Hasil penelusuran *database* dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Penelusuran Database

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari 5 jurnal yang dianalisa mengenai *proactive personality* dan *job performance* dikaji dengan hasil perhitungan yang meliputi korelasi antara variabel *proactive personality* dan variabel *job performance*. Selain itu itu dihitung pula inkonsistensi penelitian serta bias penelitian. subjek yang terkumpul dari 5 jurnal yang digunakan sebanyak 1226 orang. dari jurnal yang dikumpulkan juga terlihat bahwa adanya perbedaan pada

besaran sampel serta perbedaan alat ukur dalam mengukur variabel *job performance*.

Pada variabel *proactive personality* digunakan alat ukur yang sama, akan tetapi terdapat alat ukur yang diperbarui (skala dipersingkat) dengan teori yang sama [11], [22], [23]. Hasil analisis statistik yang dilakukan menunjukkan nilai inkonsistensi (I2) sebesar 94.57%. Nilai *effect size* sebesar 0.277 (95% CI = 0,028 to 0,525), p=0,029. Nilai *effect size* tersebut merupakan hasil dengan kategori kecil (*small effect size*). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *proactive personality* (PP) dan *job performance* (JP) tergolong kecil. Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil penelitian

Tahun	Peneliti	N	r	Alat ukur PP	Alat ukur JP
2021	Wei et al.	266	-0,1	TPPS Seibert	Williams & Anderson's scale
2021	Hu et al.	246	0,434	PPS Bateman and Crant	Heilman, Block & Lucas Scale
2020	Hsiao & Wang	91	0,29	TPPS Seibert	Thompson Scale
2019	Andri et al.	215	0,543	PPS Bateman and Crant	Moriones Indicator
2021	Yi-Feng Chen et al.	408	0,12	TPPS Seibert	Archival records of the employe's performance bonus,

Dari jurnal yang telah terkumpul dapat dilihat bahwa jurnal yang dapat dianalisa merupakan jurnal yang berkisar pada tahun 2019 sampai dengan 2021. Dari table tersebut, diketahui alat ukur yang digunakan untuk alat ukur variabel *proactive personality* terdapat 3 jurnal yang menggunakan alat ukur TPPS dan terdapat 2 jurnal yang menggunakan alat ukur PPS.

Alat ukur *job performance* pada jurnal yang terkumpul memiliki alat ukur yang berbeda-beda sesuai keperluan pengukuran kinerja masing-masing. Dari jurnal yang terkumpul partisipan yang terlibat pada penelitian dalam jurnal yaitu paling banyak berjumlah 408 sedangkan yang paling sedikit berjumlah 91 partisipan. Dari hasil tersebut dijabarkan hasil analisa *effect size* dengan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Effect Size

Estimate	95% CI	p-Value	I2	P
0,277	0,028-0,525	0,029	94,57%	0,627 (p>0.05)

Hasil Egger bias pada variabel *proactive personality* dan *job performance* menunjukkan hasil P= 0.627 (p>0.05), yang berarti antar penelitian yang dianalisa tidak terdapat bias. Dapat dikatakan bahwa 5 dari penelitian yang dilakukan, memiliki hasil penelitian yang masing-masing tidak jauh berbeda. Berdasarkan hasil dari meta analisis tersebut, menunjukkan adanya *small effect size*

pada korelasi *proactive personality* dan *job performance*, sehingga dapat dikatakan bahwa efek antara hubungan kedua variabel tersebut tergolong kecil. Kurangnya efek dari korelasi antara *proactive personality* dan *job performance* juga dapat disebabkan oleh faktor lain yang memiliki efek lebih besar yang berkorelasi dengan *job performance*.

Pada penelitian ini, nilai inkonsistensi yang didapatkan yaitu sebesar 91,23%. Hal tersebut menunjukkan bahwa 5 jurnal yang digunakan bersifat heterogen. Heterogenitas tersebut dapat disebabkan oleh beragamnya alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel-variabel tersebut serta populasi dan partisipan yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, memungkinkan pula karena alat ukur *job performance* yang digunakan berbeda-beda yaitu terdapat beberapa alat ukur yang dirancang sendiri dimana merupakan alat ukur perusahaan untuk menghitung bonus karyawan.

Alat ukur yang dirancang sendiri tersebut, dalam jurnalnya menyebutkan bahwa alat ukur tersebut merefleksikan seluruh kinerja karyawan di perusahaan tersebut dengan kelebihan kegunaannya tersendiri. Selain penelitian yang menggunakan alat ukur dengan standar masing-masing perusahaan, terdapat penelitian lainnya yang menggunakan skala *job performance* yang sudah dipublikasikan secara umum [2], [22], [24].

Pada penelitian ini menggunakan beberapa hasil penelitian sebelumnya, di mana dari penelitian ini terdapat penelitian dengan *medium effect size* dan *small effect size*. *Effect size* terbesar, yaitu pada kategori *medium effect size* dengan hasil 0,543. Pada penelitian sebelumnya, hasilnya menunjukkan *effect size* terkecil dengan kategori *small effect size* terkecil, yaitu -0,1 [14], [22].

Dari kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan alat ukur pada variabel *job performance*. Selain alat ukur, dari 5 jurnal yang digunakan terdapat 3 penelitian yang memiliki mediator variabel, dimana mediator variabelnya disebutkan melalui mediator keterikatan kerja [23]. Selain itu disebutkan juga bahwa mediator variabelnya menggunakan *role of leader-member exchange* serta mediator lainnya juga melibatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) [24].

Dari pembahasan tersebut, pada penelitian ini terdapat kelemahan yang perlu dipertimbangkan. Dimana korelasi antara *proactive personality* dan *job performance* masih jarang dilakukan oleh peneliti-peneliti sehingga jumlah topik yang terkait dengan variabel *proactive personality* dan *job performance* tergolong masih sedikit atau masih minim. Hal tersebut membuat hasil analisa menjadi kurang tergambar dengan maksimal. Selain itu, adanya alat ukur variabel yang heterogen, sehingga membuat standar pengukuran menjadi beragam.

4. Kesimpulan

Meta analisis dari 5 jurnal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kecil antara *proactive personality* dan *job performance*. Hasil tersebut menunjukkan nilai *effect size* sebesar 0,216 (95% CI =0,065 sampai dengan 0,367). Hal tersebut dapat dikarenakan faktor-faktor lain yang memiliki korelasi yang lebih besar, heterogenitas alat ukur serta adanya intervensi dari variabel mediator. Jumlah jurnal yang terbatas penelitian ini membuat kajian yang di paparkan menjadi kurang luas. Saran untuk penelitian berikutnya, yaitu diharapkan untuk dapat memperkaya jurnal dengan variabel tersebut untuk memberikan hasil yang lebih spesifik mengenai efek dari korelasi antara *proactive personality* dan *job performance* sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas untuk hasil penelitian lain kedepannya yang lebih konkret dan lebih dalam lagi kajiannya.

Daftar Rujukan

- [1] Burke, W. W. (2022). *Organization Development in Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.734>.
- [2] 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>.
- [3] Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>.
- [4] Vu, T.-H., Nguyen, V.-D., Ho, M.-T., & Vuong, Q.-H. (2019). Determinants of Vietnamese Listed Firm Performance: Competition, wage, CEO, Firm Size, Age, and International Trade. *Journal of Risk and Financial Management*, 12(2), 62. <https://doi.org/10.3390/jrfm12020062>.
- [5] Agustyna, A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*. <https://doi.org/https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i1.319>.
- [6] Cho, J.-Y., & Lee, A.-J. (2020). Influence of Authentic Leadership on Five-star Hotel employees' Job Crafting, Job Satisfaction and Job Performance. *Foodservice Management Society of Korea*, 23(5), 211–239. <https://doi.org/10.47584/jfm.2020.23.5.211>.
- [7] Antara, G. P. W. i. (2020). The Effect of Performance Appraisal and Work Environment Towards Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(05). <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v11i05.806>.
- [8] Yntig, N. (2020). Health Care System Analysis Through Work Performance Predictions. *The Malaysian Journal of Nursing*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31674/mjn.2020.v12i01.013>.
- [9] Chiu, W., Won, D., & Bae, J. sup. (2020). Internal Marketing, Organizational Commitment, and Job Performance In Sport and Leisure Services. *Sport, Business and Management: An International Journal*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/SBM-092018-0066>.
- [10] Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational Leadership and Employee Performance: the Role of Identification, Engagement and Proactive Personality. *International Journal of Hospitality Management*, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>.
- [11] Yi-Feng Chen, N., Crant, J. M., Wang, N., Kou, Y., Qin, Y., Yu, J., & Sun, R. (2021). When there is a Will there is a Way: the Role of Proactive Personality in Combating COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 199–213. <https://doi.org/10.1037/apl0000865>.
- [12] Chung-Yan, G. A., & Butler, A. M. (2011). Proactive Personality in the Context of Job Complexity. *Canadian Journal Of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 43(4), 279. <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1480488>.
- [13] Din, S. U., Khan, M. A., Farid, H., & Rodrigo, P. (2023). Proactive Personality: a Bibliographic Review of Research Trends and Publications. *Personality and Individual Differences*, 205, 112066. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.112066>.
- [14] Andri, G. A., Adawiyah, W. R., & Purnomo, R. (2019). Psychological Capital As a Mediation, Relationship Between Empowering Leadership, Transformational Leadership Behavior, Proactive Personality to Individual Job Performance. *Jurnal Benefita*, 4(3), 492. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.4445>.
- [15] McCormick, B. W., Guay, R. P., Colbert, A. E., & Stewart, G. L. (2019). Proactive Personality and Proactive Behaviour: Perspectives on Person–Situation Interactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 30–51. <https://doi.org/10.1111/joop.12234>.
- [16] Han, S., Harold, C. M., & Cheong, M. (2019). Examining why Employee Proactive Personality Influences Empowering Leadership: The Roles of Cognition- and Affect-Based Trust. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/joop.1225>.
- [17] Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). Positive Personality Traits and Self-Leadership in Sustainable Organizations: Mediating Influence of Thriving and Moderating Role of Proactive Personality. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299–311. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.09>.
- [18] Riski Hajjah, Endro Puspo Wiroko, & Anindya Dewi Paramita. (2022). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Dimensi-dimensi Work-Life Balance pada Perawat. *Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science*, 4(2), 135–144. <https://doi.org/10.30762/happiness.v4i2.368>.
- [19] Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Job Crafting dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(2), 575–581. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21679>.
- [20] Anindya, A., & Indawati, R. (2022). A Studi Meta Analisis: Faktor Risiko Pengetahuan, Sikap, dan Pergaulan Teman Sebaya Terhadap Perilaku Seksual Remaja. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(1 SE-Articles), 150–157. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v2i1.167>.
- [21] Ratana Subha Tusitadevi, & Suhandi Astuti. (2021). Meta Analisis Efektivitas Model Pembelajaran Problem Based Learning dan Problem Solving Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis pada Mata Pelajaran Matematika Kelas V. *Inventa*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.36456/inventa.5.1.a3528>.
- [22] Wei, Z., Li, C. J., Li, F., & Chen, T. (2021). How Proactive Personality Affects Psychological Strain and Job Performance: the Moderating Role of Leader–Member Exchange. *Personality and Individual Differences*, 179. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110910>.

- [23] Hu, X., Zhao, R., Gao, J., Li, J., Yan, P., Yan, X., Shao, S., Su, J., & Li, X. (2021). Relationship Between Proactive Personality and Job Performance of Chinese Nurses: The Mediating Role of Competency and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.533293>.
- [24] Hsiao, C. H., & Wang, F. J. (2020). Proactive Personality and Job Performance of Athletic Coaches: Organizational Citizenship Behavior as Mediator. *Palgrave Communications*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.1057/s41599-020-0410-y>.