

**PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP
PERILAKU INOVATIF PADA ANGGOTA HMI CABANG
LANGKAT DI MASA PANDEMI COVID-19**

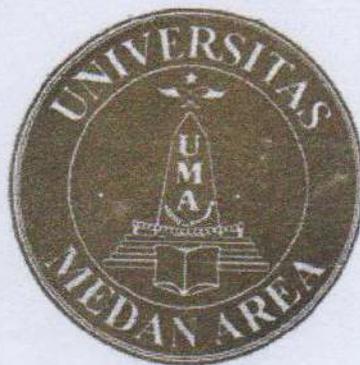
SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

SITI SAFNAH NURULLITA

18.860.0262



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/11/22

**PENGARUH KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP
PERILAKU INOVATIF PADA ANGGOTA HMI CABANG
LANGKAT DI MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/11/22

SKRIPSI

PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP PERILAKU INOVATIF PADA ANGGOTA HMI CABANG LANGKAT DI MASA PANDEMI COVID-19

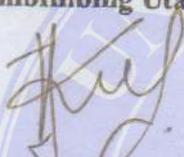
Dipersiapkan dan disusun oleh :
Siti Safnah Nurullita
188.600.262

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal, 07 Oktober 2022

Susunan Dewan Penguji :

Pembimbing Utama

Dewan Penguji I


(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)


(Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.si)

Dewan Penguji II

Dewan Penguji III


(Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog)


(Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 07 Oktober 2022

Kepala Bagian


(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area


(Ph.D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Safnah Nurullita

NPM : 188600262

Tahun Terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 07 Oktober 2022



Siti Safnah Nurullita
188600262

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Safnah Nurullita

NPM : 18.860.0262

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksekutif (Nonexclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP PERILAKU INOVATIF PADA ANGGOTA HMI CABANG LANGKAT DI MASA PANDEMI COVID-19

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak untuk menyimpan, mengalihkan media/Format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 07 Oktober 2022

Yang Menyatakan



(Siti Safnah Nurullita)

MOTTO

“Orang yang menangis dalam sujudnya, tak perlu menangisi takdir atau nasibnya”

(Ali Bin Abi Thalib)

“Kalau mau tenang, 13:28 jawabannya”

(Siti Safnah Nurullita)



PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang begitu besar sehingga saat ini saya dapat bertahan serta menyelesaikan segala permasalahan yang ada. KEPADAMU ya Allah, begitu besar rahmatmu telah mempermudah segala urusan saya walau usaha saya tak sekeras yang lain, sujud saya tak selama yang lain. Namun, Alhamdulillah karenamu saya dapat menyelesaikan karya ilmiah sebagai pencapaian sarjana saya.

Skripsi ini saya dedikasikan kepada keluarga saya terkhusus orang tua saya, terima kasih untuk do'a baiknya. Terima kasih selalu berjuang mempertahankan saya dan selalu berupaya menguatkan diri saya, serta selalu berusaha melakukan yang terbaik untuk hidup saya sampai saya bisa berada di titik ini. Terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah berjuang dan bertahan sampai sejauh ini dalam proses penulisan skripsi sehingga dapat selesai di waktu yang tepat.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh, puji dan syukur penulis ucapkan atas karunia Allah SWT, atas segala berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini agar memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Pada Anggota HMI Cabang Langkat Di Masa Pandemi Covid-19”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kurangnya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak.

Medan, 07 Oktober 2022

Siti Safnah Nurullita

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh, puji dan syukur kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini agar memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Pada Anggota HMI Cabang Langkat Di masa Pandemi Covid-19”**.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Erwin Siregar, MBA. selaku Kepala Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area;
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area;
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area;
4. Bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing atas segala kebaikan selama proses membimbing, memberikan arahan dan saran yang baik dalam pengerjaan skripsi ini;
5. Abangda serta kakanda pada organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat terima kasih sudah sangat membantu saya dalam pengambilan data skripsi ini;

6. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si selaku ketua penguji pada sidang meja hijau penulis yang telah memberikan masukan yang membangun;
7. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi Psikolog selaku dosen penguji tamu dalam pengujian skripsi ini;
8. Ibu Cut Sarah selaku sekretaris dalam pengujian skripsi ini;
9. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog selaku Wakil Dekan I bidang akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area;
10. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi;
11. Seluruh dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang tidak pernah lelah memberikan pelayanan kepada seluruh mahasiswa untuk membantu dalam urusan administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area;
12. Kepada kedua orang tua saya, terima kasih atas segala cinta kasih sayangnya. Dukungan moril dan materil serta doa baiknya yang tiada henti demi kelancaran penyelesaian pendidikan saya. Serta adik saya Siti Rahmah Nurullita yang selalu membantu, memberi dukungan dan semangat kepada penulis;
13. Kepada Aditya Putra Davis terima kasih atas kebaikannya;
14. Kepada keluarga besar Formasi Ar-ruuh UMA terima kasih telah menerima saya dengan baik dan telah mempertemukan saya kepada orang-orang baik pula;

15. Teman seperjuangan di kampus kelas A3 (*Bulirs Squad*), maupun teman di luar kampus Feri, Teddy, Dicky, Maura, Ade, Firdha terima kasih telah berjuang bersama penulis dari awal hingga akhir skripsi ini dan semoga terus bersama.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya penulis. Akhir kata, penulis memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan di dalam penulisan ataupun penyusunan penelitian ini. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang diberikan akan mendapat balasan dari Allah SWT.

Medan, 07 Oktober 2022

Siti Safnah Nurullita

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Siti Safnah Nurullita

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Kampung Pasir, 26 Maret 2000

Alamat : Link. IV Kampung Pasir

Kode Pos : 20855

Nomor Ponsel : 082229062812

Email : sitisafnahnurullita@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. MAN 2 Langkat
2. SMP Negeri 1 Secanggang
3. SD 050711 Pasar Gunung

Medan, 07 Oktober 2022

Siti Safnah Nurullita

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Perilaku Inovatif.....	11
1. Pengertian Perilaku Inovatif.....	11
2. Aspek Perilaku Inovatif	13
3. Ciri-Ciri Perilaku Inovatif.....	15
4. Karakter Individu Berperilaku Inovatif	17
5. Faktor-Faktor Perilaku Inovatif.....	18
B. Kepribadian Proaktif	22
1. Pengertian Kepribadian Proaktif	22
2. Ciri - Ciri Kepribadian Proaktif.....	25

3. Aspek Kepribadian Proaktif	26
4. Faktor Kepribadian Proaktif.....	28
C. Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat	30
D. Kerangka Konseptual	31
E. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Tipe Penelitian	33
B. Identifikasi Variabel	33
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
D. Subjek Penelitian.....	35
E. Metode pengumpulan data.....	36
F. Validitas dan Reliabilitas	37
G. Metode Analisis Data	38
BAB IV	40
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Orientasi Kancah Penelitian	40
B. Persiapan Penelitian	42
C. Pelaksanaan Penelitian	43
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	45
1. Uji Asumsi.....	45
2. Analisis Regresi Linear Sederhana	47
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	48
E. Pembahasan	49
BAB V.....	55
SIMPULAN DAN SARAN	55
A. Simpulan.....	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	46
Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Pengaruh	47
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	48
Tabel 4.4 Deskripsi Statistik Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif...	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Alat Ukur Penelitian.....	65
Lampiran B Data Penelitian	70
Lampiran C Hasil Uji Normalitas Dan Linearitas Item Skala Kepribadian Proaktif Dan Skala Perilaku Inovatif	74
Lampiran D Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Item Skala Kepribadian Proaktif Dan Skala Perilaku Inovatif	77
Lampiran E Surat Keterangan Penelitian.....	80



PENGARUH KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP PERILAKU INOVATIF PADA ANGGOTA HMI CABANG LANGKAT DI MASA PANDEMI COVID-19

Siti Safnah Nurullita
18.860.0262

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat di masa pandemi Covid-19. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 300 anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat dengan sampel berjumlah 51 anggota. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis *incidental sampling*. Instrument penelitian berupa skala kepribadian proaktif dan skala perilaku inovatif. Penyebaran skala menggunakan skala likert. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Berdasarkan perhitungan menunjukkan nilai $r^{xy} = 0,723$ dengan signifikansi $p = 0,000$ berarti $p < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menjelaskan terdapat pengaruh positif ($B = 0,446$) antara kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian proaktif yang tinggi dapat memicu munculnya perilaku inovatif pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat. Koefisien determinan (r^2) dari pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,523$ menunjukkan bahwa perilaku inovatif dipengaruhi oleh kepribadian proaktif sebesar 52,3%.

Kata kunci : Kepribadian Proaktif, Perilaku Inovatif, HMI

THE IMPACT OF PROACTIVE PERSONALITY ON INNOVATIVE BEHAVIOR ON MEMBERS OF HMI LANGKAT BRANCH DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Siti Safnah Nurullita
18.860.0262

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of proactive personality on innovative behavior among members of the Langkat Branch of the Islamic Student Association (HMI) during the Covid-19 pandemic. This research method uses quantitative methods. The population in this study were 300 members of the Islamic Student Association (HMI) Langkat Branch with a sample of 51 members. Sampling in this study used a non-probability sampling technique with the type of incidental sampling. The research instrument is a proactive personality scale and an innovative behavior scale. The spread of the scale using a Likert scale. The data analysis method in this research is simple linear regression. Based on the calculation, the value of $r_{xy} = 0.723$ with a significance of $p = 0.000$ means that $p < 0.05$. The results of this study explain that there is a positive influence ($B = 0.446$) between proactive personality and innovative behavior among members of the Islamic Student Association (HMI). This shows that a high proactive personality can trigger the emergence of innovative behavior in members of the Langkat Branch of the Islamic Student Association (HMI). The determinant coefficient (r^2) of the influence between the independent variable (X) and the dependent variable (Y) is $r^2 = 0.523$, indicating that innovative behavior is influenced by a proactive personality of 52.3%.

Keywords : Proactive Personality, Innovative Behavior, HMI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Corona Virus Disease (Covid-19) adalah virus RNA besar untai tunggal positif yang diselimuti dan dapat menginfeksi manusia serta dapat menginfeksi berbagai macam hewan (*Tropical Med Int Health - 2020 - Velavan - The COVID-19 Epidemic.Pdf*, n.d.). *Corona Virus Disease (Covid-19)* diidentifikasi pertama kali pada Desember 2019 di Wuhan, Ibukota Provinsi Hubei China. Penularan Covid-19 dapat terjadi jika terkena air liur maupun cairan pada hidung jika orang tersebut terinfeksi batuk ataupun bersin (Hafizd, 2020). Pandemi Covid-19 menyebabkan perubahan dalam berbagai aspek, bahkan kini telah membuat tata kehidupan baru (Furry & Fadilla, 2021).

Pandemi Covid-19 menimbulkan situasi yang membuat segala aktivitas dibatasi, dalam pernyataan yang dibuat oleh Presiden Joko Widodo melalui Keppres, 2020 No.12 resmi mengumumkan bahwa Covid-19 merupakan bencana skala nasional. Saat ini Pemerintah Indonesia telah mengambil kebijakan dengan tujuan dapat memutus rantai penularan Covid-19. Beragam pilihan kebijakan ditempuh untuk menghadang laju penyebaran, mulai dari kebijakan *physical distancing* hingga pembatasan sosial secara berkala (PSBB).

Pandemi Covid-19 telah memberi dampak dalam berbagai bidang, bidang yang terdampak salah satunya pada bidang pendidikan. Melalui surat edaran No.3

Tahun 2020 yang berisi pencegahan Covid-19, yang ditetapkan oleh Nadhim A.M selaku Mendikbud RI menghimbau para civitas akademik dan tenaga pendidik untuk tidak bersentuhan secara fisik seperti cium tangan, bersentuhan, dan lain sebagainya. Dari keputusan ini menghasilkan segala aktivitas untuk berkembang ke arah yang lebih dinamis serta kegiatan pembelajaran tetap harus dilaksanakan. Hal tersebut membuat civitas akademisi didalamnya, khususnya organisasi kemahasiswaan harus beradaptasi dengan keadaan ini untuk mengkondisikan kegiatan yang semula *offline* menjadi *online*.

Sejak ditetapkan menjadi pandemi oleh *World Health Organization* (WHO) pada maret 2020, Pemerintah Indonesia terus melakukan upaya penanganan Covid-19. Penangan Covid-19 di Indonesia sudah seringkali menemukan titik terang dengan menurunnya kasus positif Covid-19, namun seringkali juga diikuti dengan melonjaknya kasus terkonfirmasi positif kembali. Data sampai tanggal 26 oktober 2021 (sumber data WHO dan PHEOC Kemenkes) pada situasi Indonesia, Pemerintah Indonesia telah melaporkan 4.241.090 orang terkonfirmasi positif Covid-19, 143.270 kematian (CFR : 3,4%) terkait Covid-19 yang dilaporkan, dan 4.084.831 pasien telah sembuh.

Situasi yang terjadi menyebabkan ketakutan tersendiri pada anggota organisasi kemahasiswaan untuk melakukan kegiatan secara *offline*, hal tersebut menjadikan kegiatan secara *online* lebih sering dilakukan. Pelaksanaan kegiatan secara *online* seringkali mengalami gangguan teknis, kendala jaringan bagi para anggota, dan minimnya partisipasi. Kegiatan yang dilakukan secara *online* juga telah menyebabkan kerenggangan secara emosional antar anggota organisasi,

kurangnya interaksi yang dilakukan juga menciptakan jarak antar anggota organisasi sehingga dapat dikatakan pandemi Covid-19 telah banyak mengubah tata kehidupan organisasi kemahasiswaan serta pada lingkungan organisasinya.

Permasalahan yang terjadi mengakibatkan kegiatan yang dilakukan organisasi kemahasiswaan menjadi tidak optimal, terhambatnya pada program kerja, serta memicu lunturnya semangat organisasi para anggota organisasi sehingga menjadi ancaman terhadap keberlangsungan kehidupan berorganisasi mahasiswa. Hal tersebut terus dibiarkan tanpa adanya sikap terbuka terhadap inovasi, bertahan pada keadaan menjadi pilihan ditengah maraknya kasus Covid-19. Organisasi Kemahasiswaan yang hanya bertahan pada keadaan, tanpa adanya sikap terbuka pada inovasi dari sumber daya manusia (SDM) yang ada akan semakin menjadikan keadaan organisasi tetap dalam masalahnya.

Jones (2012) menyatakan bahwa proses inovasi tidak terlepas dari peran sumber daya yang dimiliki individu itu sendiri, semakin banyak pengetahuan yaitu terdiri dari keterampilan, kompetensi, dan pengalaman yang individu peroleh maka aktivitas kerjanya akan menjadi lebih efisien. Pada akhirnya, individu tersebut akan lebih dapat memecahkan masalah yang kompleks, salah satunya permasalahan yang terjadi pada organisasi kemahasiswaan di masa pandemi Covid-19. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktivitas-aktivitas tersebut dinamakan *innovative behavior* atau perilaku inovatif (Janssen, 2000). Perilaku inovatif menurut Janssen (2000) merupakan serangkaian perilaku yang terkait dengan pemunculan ide, menciptakan dukungan pada organisasi serta membantu pelaksanaan organisasi.

Orang yang memiliki perilaku inovatif akan berusaha untuk selalu melakukan sebuah upaya dalam pemecahan masalah yang berbeda dari yang lainnya dengan lebih efektif serta efisien. Begitu sebaliknya, orang yang tidak memiliki perilaku inovatif hanya akan bertahan pada keadaan tanpa adanya upaya pemecahan masalah yang tengah dihadapi. Pentingnya perilaku inovatif harus dikembangkan oleh organisasi kemahasiswaan demi tercapainya suatu tujuan organisasi serta dapat memberikan suatu perubahan secara signifikan sehingga menguntungkan organisasi ataupun bagian-bagian didalamnya agar jalannya roda organisasi tidak terhambat walaupun di masa pandemi Covid-19.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, dalam beberapa kesempatan anggota organisasi memberi kesempatan kepada peneliti untuk mengikuti kegiatan yang dilakukan melalui aplikasi *zoom meeting* dan terlihat hanya diikuti oleh beberapa orang saja tidak sebanding dengan banyaknya jumlah anggota organisasi yang tergabung dalam organisasi. Minimnya partisipan menggambarkan lunturnya semangat organisasi pada anggota organisasi di masa pandemi Covid-19. Selain itu, dalam kesempatan lain peneliti melihat *story* beberapa anggota organisasi pada aplikasi *WhatsApp*, *Instagram*, dan *Facebook* terlihat kegiatan masih dilakukan secara *online* dengan tetap jumlah partisipan yang hanya beberapa orang saja.

Anggota organisasi sebagai pelaku dalam menjalankan roda organisasi, sehingga bagaimana keadaan yang terjadi pada organisasi tergantung pada anggotanya. Anggota memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang tercapainya kesuksesan dari tujuan organisasi, permasalahan yang terjadi tersebut

terus dipertahankan oleh anggota organisasi tanpa adanya upaya penyelesaian masalah sebagai perbaikan. Untuk melihat fenomena yang terjadi peneliti melakukan pembicaraan langsung dengan salah satu anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat.

“Pandemi banyak kali permasalahan kak, pelaksanaan LK II pun gak jalan dikarenakan gak ada dana, gak ada orangnya ditambah lagi adanya Covid. Sebenarnya permasalahan dimulai dari kepengurusan 2020/2021 berlanjut ke kepengurusan 2021/2022, dari lima bidang yang ada di HMI Cabang Langkat cuma satu yang jalan namanya pemberdaya perempuan (PP). Gak aktifnya keempat bidang itu karena LK II gak jalan, sempat di reshuffle tapi sama aja gak jalan juga. LK II ini sebenarnya kegiatan wajib terus penting juga, tapi malah gak jalan. Kan kami di HMI ini ada konstitusi yang seharusnya kegiatan yang di Raker itu wajib dijalankan, kalau gak kami dibantai di RAK terus ntar LPJnya ditolak ya walaupun orangnya sedikit diupayakan tetap jalan sampai pernah kami buat kegiatan cuma tiga orang, tapi gitupun ada juga yang gak jalan kak terus kalau LK II ini gak bisa jalan kalau orangnya sedikit”. (wawancara terhadap salah seorang anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat inisial P umur 21 tahun, 15 Oktober 2021 pukul 12.15 WIB di Cafe Bintang Durian).

Ditambahkan oleh penuturan dari salah satu ketua komisariat A (23),

yang menjelaskan sebagai berikut :

“Kami ada empat komisariat kak jadi punya masalah yang beda-beda, di komisariat ku ini ajalah sempat kami vakum dari maret sampai september 2021 dikarenakan emang pandemi ni gerak terbatas untuk buat kegiatan jadi susah harus stay dirumah terakhir udah agak meredapun jadi udah malas berkegiatan. Bahkan, ada komisariat gak aktif sampai sekarang karena pengurusnya sedikit ditambah anggotanyapun macam gak mau tau lagi. Apalagi kegiatannya online, ya cuma dikit orang yang ikut itupun orangnya itu-itu aja. Online ini kendala pasti kuota internet, kader-kader HMI kebanyakan di desa yang kurang ada sinyal kak taulah kakak kan.” (Wawancara pada 15 Oktober 2021, 12.15 WIB di Cafe Bintang Durian)

Dari hasil kutipan wawancara tersebut menunjukkan bahwa organisasi Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat terdampak pandemi yang mengakibatkan adanya permasalahan yang terjadi pada organisasi, pada kegiatan yang dilakukan secara *online* menimbulkan beberapa kesulitan tersendiri, dan mengakibatkan minimnya partisipasi dari anggota organisasi. Anggota organisasi hanya bertahan pada keadaan tanpa melakukan perubahan pada organisasi dari hasil penerapan ide, sehingga teridentifikasi rendahnya perilaku inovatif anggota organisasi dalam menyikapi masalah yang terjadi. Dalam hal ini, terdapat permasalahan perilaku inovatif pada anggota organisasi Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat di masa pandemi Covid-19.

Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas, kedua hal tersebut memang berkaitan tetapi memiliki konstrak yang berbeda. Kreativitas adalah proses untuk menghasilkan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran baru yang berkaitan dengan produk, servis, proses dan prosedur kerja. Sedangkan perilaku inovatif tidak hanya sekedar menghasilkan ide baru tetapi juga melibatkan proses implementasi terhadap ide tersebut khususnya pada setting pekerjaan (De Jong & Hartog, 2010).

Seseorang yang memiliki perilaku inovatif pada kesehariannya akan berfikir kritis, selalu berusaha untuk melakukan perubahan pada lingkungannya guna menuju suatu perubahan yang memiliki kegunaan maupun nilai tertentu. Namun, hal tersebut tidak terlihat pada anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat. Dari penjelasan ini, tergambar perilaku inovatif merupakan suatu hal yang perlu ada dalam diri anggota organisasi dimasa

pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini guna menjadikan keadaan menjadi lebih baik.

Dalam penelitian sebelumnya terdapat beberapa faktor terkait munculnya perilaku inovatif. Patterson, dkk. (2009) membagi faktor terkait perilaku inovatif menjadi dua faktor, yaitu faktor personal berasal dari dalam diri individu, dan faktor yang berasal dari lingkungan kerja. Aspek yang tercakup dalam faktor internal yaitu kemampuan kognitif, kepribadian, motivasi, pengetahuan, perilaku, emosi, mood, dan faktor perkembangan. Aspek yang tercakup dalam faktor lingkungan kerja yaitu *organizational ambidexterity*, merupakan eksplorasi dan eksploitasi yang dilakukan perusahaan, sumber daya yang berasal dari lingkup sosial, desian pekerjaan, dan sumber daya yang berasal dari lingkup organisasi.

Faktor dari dalam diri individu, seperti kepribadian berperan penting karena kepribadian yang dimiliki seseorang mampu mempengaruhi inovasi (De Jong, 2007). Kepribadian proaktif memiliki pengaruh penting untuk hasil kinerja baik bagi individu maupun organisasi. Individu proaktif akan lebih sering memunculkan ide-ide asli dan lebih termotivasi memastikan ide-idenya terwujud (Giebels, dkk 2016). Sehingga kepribadian proaktif diyakini mampu mendorong perilaku inovatif individu dalam organisasi (Shari & Handoyo, 2004).

Giebels, dkk (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara kepribadian proaktif dan perilaku inovatif. Robbins & Judge (2013) menyebutkan suatu kepribadian yang menjadi prediktor kuat perilaku individu dalam organisasi, yaitu kepribadian proaktif yang ditandai dari kemampuan melihat peluang,

menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih hingga terjadi perubahan yang signifikan. Bateman & Crant (1993) menyebutkan kepribadian proaktif adalah kemampuan bertindak pada individu sehingga dapat menciptakan adanya perubahan pada lingkungannya melalui kemampuan melihat peluang, memunculkan inisiatif, dan mampu bertahan sehingga membawa sebuah perubahan yang bernilai pada lingkungannya.

Penelitian yang mendukung kepribadian proaktif dengan perilaku inovatif dilakukan oleh Li, dkk (2016). Penelitian tersebut menguji pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif dimediasi dengan keadaan afektif dan *creative self-efficacy* pada 352 guru di China. Hasil yang diperoleh menunjukkan kepribadian proaktif berasosiasi positif secara signifikan terhadap perilaku inovatif pada guru. Ini dapat terjadi karena individu yang proaktif sangat efektif dalam mempromosikan ide sehingga mereka mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitarnya untuk dapat menerapkan ide tersebut (Schwaab, dkk & Spears, dalam Giebels, dkk., 2016).

Melihat fenomena dilapangan munculnya pandemi Covid-19 menimbulkan masalah tersendiri pada organisasi kemahasiswaan, dalam hal ini jalannya roda organisasi menjadi terhambat. Anggota organisasi hanya bertahan pada keadaan tanpa adanya perilaku inovatif dari anggota guna penyelesaian masalah sebagai perbaikan yang dapat mengubah dan menguntungkan organisasi atau bagian-bagian didalamnya. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Inovatif Pada Anggota HMI Cabang Langkat di Masa Pandemi Covid-19.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka didapatkan identifikasi masalah yaitu pandemi Covid-19 telah banyak mengubah tata kehidupan organisasi kemahasiswaan serta pada lingkungan organisasinya. Permasalahan yang terjadi mengakibatkan kegiatan yang dilakukan organisasi kemahasiswaan menjadi tidak optimal, terhambatnya pada program kerja, serta memicu luntarnya semangat organisasi para anggota organisasi sehingga menjadi ancaman terhadap keberlangsungan kehidupan berorganisasi mahasiswa. Hal tersebut terus dibiarkan tanpa adanya sikap terbuka terhadap inovasi, bertahan pada keadaan menjadi pilihan ditengah maraknya kasus Covid-19. Melihat fenomena yang terjadi, terdapat permasalahan perilaku inovatif dari dalam diri anggota organisasi sehingga membuat jalannya roda organisasi terhambat dan tidak adanya upaya penyelesaian masalah sebagai perbaikan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka tidak seluruh masalahmasalah akan dibahas mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, kemampuan, tenaga dan biaya. Dengan demikian peneliti membatasi penelitian pada “Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat Di Masa Pandemi Covid19”, dimana subjek penelitian ini adalah anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat memaparkan perumusan masalah pada penelitian ini, yaitu, “Adakah Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Pada Anggota HMI Cabang Langkat Di Masa Pandemi Covid-19?”.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu “Agar mengetahui apakah ada Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Pada Anggota HMI Cabang Langkat Di Masa Pandemi Covid-19”.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoretis adalah diharapkan mampu memperkaya teori-teori terutama dalam bidang Psikologi Industri Organisasi, berkaitan dengan kepribadian proaktif dan perilaku inovatif dalam sebuah organisasi.

b. Manfaat Praktis

Sebagai jawaban dan masukan kepada organisasi kemahasiswaan didalam merumuskan kepribadian proaktif diyakini mampu mendorong perilaku inovatif dalam diri individu dan dalam organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perilaku Inovatif

1. Pengertian Perilaku Inovatif

De Jong, dkk (2008) perilaku inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Perilaku inovatif disebut sebagai proses membawa ide pemecahan masalah baru untuk digunakan (Ards, dkk 2010).

Carmeli dkk (2006) menggambarkan proses manajemen pengetahuan perilaku inovatif yang melibatkan pengenalan masalah, menciptakan solusi untuk masalah dan menciptakan dukungan untuk menanamkan solusi ke dalam praktik organisasi. Perilaku inovatif merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi jika ingin meningkatkan efisiensi dan efektivitas keseluruhan proses organisasi.

Perilaku inovatif menurut Jansen (2000) merupakan serangkaian perilaku yang berkaitan dengan generasi ide, menciptakan dukungan bagi organisasi dan membantu pelaksanaan organisasi (Riani et al., 2017). Perilaku inovatif menekankan pada keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi.

Perilaku inovatif digambarkan sebagai sebuah perilaku yang berbeda dengan kreativitas, dimana kreativitas akan berhenti pada generasi ide, sedangkan perilaku inovatif akan berlanjut hingga bagaimana ide tersebut di implementasikan (De Jong & Den Hartog, 2010). Menurut Zimmerer (2005), perilaku inovatif didefinisikan sebagai kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan dan peluang untuk mempertinggi dan meningkatkan taraf hidup. Schumpeter dalam Setyawati (2011) menambahkan bahwa perilaku inovatif sebagai proses untuk merubah peluang menjadi ide yang dapat dipasarkan, ide yang original memainkan peran penting untuk merubah pemikiran kreatif ke dalam sebuah ide yang lebih bernilai.

Wess & Farr (2009) mengartikan perilaku inovatif adalah intensi untuk menciptakan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan ide baru dalam kelompok dan organisasi, yang dimaksudkan untuk mengoptimalkan kinerja kelompok dan organisasi. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi dkk 2016).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang perilaku inovatif maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perilaku inovatif merupakan pemunculan gagasan baru, pengenalan, serta penerapan yang berorientasi pada solusi untuk perubahan secara signifikan dapat menguntungkan organisasi atau bagian-bagian didalamnya.

2. Aspek Perilaku Inovatif

Aspek- aspek dari perilaku inovatif terdiri dari tiga aspek menurut Janssen (2000) yaitu:

a. *Idea generation*

Idea generation merupakan langkah awal perilaku inovasi terbentuk. *Idea generation* terjadi ketika dapat memunculkan suatu ide yang baru dan bermanfaat bagi ranah tertentu sebagai akibat dari permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalam organisasi. Ide dapat bersifat orisinal maupun memodifikasi dari proses kerja yang sebelumnya sudah ada atau dilakukan.

b. *Idea promoting*

Setelah adanya *idea generation*, pencipta ide perlu mempromosikan ide baru (*idea promoting*) yang sudah diciptakan agar dapat diterima oleh rekan-rekan. Pencipta ide harus mampu meyakinkan serta menciptakan koalisi agar dapat mendukung ide baru yang sudah diciptakan sehingga ide baru dapat terlaksana dengan baik, pelaksanaan promosi ide dapat dilakukan dengan menuangkan ide baik secara lisan maupun tulisan.

c. *Idea realization*

Ide yang muncul dapat dikatakan sebagai inovasi setelah didukung dan disetujui yang kemudian direalisasikan dengan cara membuat sebuah prototipe atau model dari ide yang telah muncul menjadi sebuah produk atau proses kerja yang dapat diterapkan dalam lingkup pekerjaan, golongan atau kelompok, maupun organisasi. Pelaksanaan realisasi ide ini

diperlukan konsistensi sehingga evaluasi harus dilakukan secara berkala agar ide yang diterapkan dapat berjalan dengan efektif.

Kleysen dan Street (2001) menguraikan aspek-aspek perilaku inovatif serta merangkum dari penelitian-penelitian sebelumnya aktivitas yang menyertai masing-masing aspek, sebagai berikut :

- a. Eksplorasi Peluang (*Opportunity Exploration*), dimana aktivitasnya meliputi : memberi perhatian pada berbagai sumber peluang (*paying attention to opportunity sources*), mencari peluang untuk berinovasi (*looking for opportunities to innovate*), mengenali peluang (*recognizing opportunities*) serta berbagi informasi yang berkaitan dengan peluang (*gathering information about opportunities*).
- b. Munculnya Gagasan (*Generativity*), dengan aktivitas-aktivitas yang menyertai adalah munculnya gagasan yang memiliki peluang (*generating ideas and solutions to opportunities*), membuat gambaran tentang gagasan serta mengelompokkannya (*generating representations and categories of opportunities*), menggabungkan gagasan dengan informasi (*generating associations and combinations of ideas and information*).
- c. Faktor ketiga dari perilaku inovatif lebih menekankan pada upaya untuk menemukan bentuk dari sebuah gagasan, solusi dan opini kemudian dilanjutkan dengan tahap uji coba. Aktivitas – aktivitas tahap investigasi formatif meliputi : merumuskan ide dan pemecahan masalah, (*formulating ideas and solutions*), melakukan uji coba ide dan pemecahan masalah (*experimenting with ideas and solutions*), serta

mengevaluasi ide dan pemecahan masalah (*evaluating ideas and solutions*).

- d. Mencari dukungan (*Championing*) dengan aktivitas - aktivitas yang menyertai adalah mobilisasi berbagai macam sumber daya (*mobilizing resources*), meyakinkan dan mempengaruhi orang lain (*persuading and influencing*), menekan dan negosiasi (*pushing and negotiating*), melakukan sesuatu yang menantang dan menghadapi resiko (*challenging and risk taking*).
- e. Penerapan (*Application*) dengan aktivitas-aktivitas yang menyertai adalah penerapan ide (*implementing*), memodifikasi ide (*modifying*), dan melakukan rutinisasi (*routinizing*).

Scott (2013) berpendapat terdapat dua aspek yang melandasi perilaku inovatif yaitu :

- a. Daya Cipta
- b. Keberanian Mengambil Resiko

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti menggunakan aspek-aspek perilaku inovatif menurut teori yang dikemukakan oleh tiga aspek (Janssen, 2000), yaitu memunculkan ide (*Idea generation*), promosi ide (*Idea promotion*), realisasi ide (*Idea realization*).

3. Ciri-Ciri Perilaku Inovatif

Purba (2009) mengemukakan ciri-ciri manusia yang berperilaku inovatif, yaitu:

- 1) Bersikap terbuka terhadap inovasi
- 2) Mempunyai persepsi positif terhadap potensi inovasi
- 3) Menghargai kreatifitas inovasi seseorang
- 4) Selalu siap menghadapi perubahan sosial
- 5) Berpandangan yang luas
- 6) Memiliki dorongan ingin tahu yang kuat
- 7) Berorientasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang dari pada masa yang lampau
- 8) Berorientasi dan percaya pada perencanaan
- 9) Lebih percaya pada hasil perhitungan manusia dan pemikiran manusia dari pada takdir atau pembawaan
- 10) Menghargai keterampilan manusia seutuhnya
- 11) Menyadari sepenuhnya dampak keputusan yang dibuatnya

West (1997) memaparkan beberapa ciri dari perilaku inovatif yaitu,

- 1) Tendensi untuk menciptakan ide-ide baru.
- 2) Toleran terhadap ambiguitas, adanya keinginan untuk menjadi efektif.
- 3) Berorientasi pada inovasi serta pencapaian.

Scott dan Bruce (1995) menyatakan individu yang memiliki perilaku inovatif yaitu :

- 1) Gigih
- 2) Penuh dengan semangat kerja
- 3) Rasa ingin tahu yang tinggi

- 4) Dapat memotivasi diri sendiri
- 5) Mempunyai kemampuan kognitif yang luar biasa seperti kemampuan untuk berpikir kreatif atau bakat dalam bidang tertentu
- 6) Berorientasi pada resiko
- 7) Mempunyai keahlian dibidangnya
- 8) Senang bergaul
- 9) Mempunyai bermacam pengalaman

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri perilaku inovatif terdiri dari; tendensi untuk menciptakan ide-ide baru, toleran terhadap ambiguitas, adanya keinginan untuk menjadi efektif, dan berorientasi pada inovasi serta pencapaian. Hal ini juga diperkuat dengan kemampuan diri individu dalam memunculkan tindakan serta perilaku.

4. Karakter Individu Berperilaku Inovatif

George dan Zhou (2001) berpendapat mengenai karakter individu yang berperilaku inovatif, yaitu:

- 1) Berusaha untuk memahami teknologi baru, teknik, proses dan gagasan baru.
- 2) Berusaha menghasilkan gagasan-gagasan kreatif.
- 3) Berusaha memperjuangkan dan memajukan ide-ide ke orang lain.
- 4) Menyediakan sumber daya dan meneliti apa yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru.

- 5) Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk dapat mewujudkan ide baru tersebut (Sujarwo, 2017).

Sedangkan menurut West (1977 dalam Aditya & Ardana, 2016) mengenai karakter individu yang berperilaku inovatif yaitu :

- 1) Tendensi untuk menciptakan ide-ide baru
- 2) Toleran terhadap ambiguitas
- 3) Adanya keinginan untuk menjadi efektif
- 4) Berorientasi pada inovasi serta pencapaian

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karakter individu yang berperilaku inovatif dapat dilihat dari usaha yang dilakukan dan memiliki kemampuan dalam menciptakan ide baru serta berorientasi pada inovasi serta pencapaian.

5. Faktor-Faktor Perilaku Inovatif

Terdapat faktor-faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan munculnya perilaku inovatif karyawan. Patterson, dkk. (2009) membagi faktor terkait perilaku inovatif menjadi dua faktor, yaitu :

- 1) Faktor personal berasal dari dalam diri individu. Aspek yang tercakup dalam faktor internal yaitu kemampuan kognitif, kepribadian, motivasi, pengetahuan, perilaku, emosi, mood, dan faktor perkembangan.
- 2) Faktor yang berasal dari lingkungan kerja. Aspek yang tercakup dalam faktor lingkungan kerja yaitu *organizational ambidexterity*, merupakan eksplorasi dan eksploitasi yang dilakukan perusahaan,

sumber daya yang berasal dari lingkup sosial, desian pekerjaan, dan sumber daya yang berasal dari lingkup organisasi.

Nijenhuis (2015) mengemukakan beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yaitu :

a. Faktor Eksternal

1) *Competitive pressures*

Semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek positif untuk munculnya perilaku inovatif.

2) *Social-Political pressures*

Organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan jika tetap ingin mendapat dukungan. Sehingga pemimpin dan karyawan harus memunculkan perilaku inovasi agar tetap memberi hasil kerja yang terus berkembang dan lebih baik.

b. Faktor Internal

1) Interaksi dengan atasan (Kepemimpinan), karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja. Hubungan yang berkualitas sering ditandai dengan saling percaya dan menghormati.

2) Interaksi dengan grup rekan kerja (Team Work), karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mungkin memudahkan

mereka mengimplementasikan ide baru mereka juga meningkatkan idea generation di dalam sebuah grup rekan kerja mereka. Dan hal ini memudahkan perilaku inovatif kerja untuk berkembang.

Pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut pendapat Etikariena & Muluk (2014) ; yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor tersebut adalah:

a. Faktor Internal

- 1) Tipe Kepribadian. Menurut Janssen, Van den Ven dan West adalah orang yang memiliki tipe kepribadian adalah orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang di buat.
- 2) Gaya individu dalam memecahkan masalah, karyawan yang memiliki gaya pemecahan masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide sehingga menghasilkan solusi yang baru.

b. Faktor Eksternal

- 1) Kepemimpinan, banyak bawahan yang kurang dapat menjaga hubungannya dengan pemimpinnya, dan hal tersebut dapat membuat perilaku inovatif seseorang tidak terlihat, namun karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan pemimpinnya, cenderung memunculkan perilaku inovatif pada karyawan. Harapan yang tinggi dari pemimpin agar karyawannya menjadi inovatif juga dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan (Scott & Bruce, Dalam Ratnasari Deasi, 2013).

- 2) Dukungan untuk berinovasi, dukungan dari orang-orang disekitar individu sangat membantu bagi karyawan tersebut dalam menciptakan suatu perilaku inovatif, bukan hanya itu dukungan dari orang dalam organisasi tersebut juga bisa memunculkan perilaku inovatif bagi karyawan tersebut (Scott & Bruce, Dalam Ratnasari Deasi, 2013).
- 3) Tuntutan dalam pekerjaan, tuntutan dari perusahaan cenderung meningkatkan semangat para karyawannya untuk berperilaku inovatif. Tuntutan tersebut menjadi dorongan bagi karyawan tersebut. Salah satu hal yang muncul akibat adanya tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut adalah perilaku inovatif (Etikariena & Muluk, 2014).
- 4) Iklim psikologis, iklim psikologis menunjukkan kepada bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh karyawan (Etikariena & Muluk, 2014).

Hammond, dkk (2011) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu faktor internal, faktor pekerjaan, dan faktor konstektual.

- 1) Faktor internal antara lain tipe kepribadian, gaya individu dalam memecahkan masalah, dan motivasi.
- 2) Faktor pekerjaan yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif antara lain tuntutan dalam pekerjaan dan karakteristik pekerjaan.
- 3) Faktor konstektual yang mempengaruhi munculnya perilaku inovatif terdiri dari kepemimpinan, dukungan, dan iklim psikologis.

Dari beberapa faktor individual yang berhubungan dengan perilaku inovatif seperti yang telah disebutkan, peneliti tertarik untuk memahami secara mendalam terkait dengan faktor internal individu yaitu kepribadian. Robbins dan Judge (2013) memberikan pernyataan yang menyebutkan bahwa faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi individu dalam menampilkan suatu perilaku adalah kepribadian. Adapun kepribadian yang menemukan adanya keaktifan sebagai salah satu faktor yang dimiliki adalah kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif merupakan salah satu faktor dari adanya keaktifan pada kepribadian (Windiarso & Etikariena, 2017). Sehingga kepribadian proaktif diyakini mampu mendorong perilaku inovatif individu dalam organisasi (Shari & Handoyo, 2004).

B. Kepribadian Proaktif

1. Pengertian Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif merupakan sikap yang cenderung memanfaatkan peluang, berani mengambil tindakan dalam memutuskan sesuatu serta aktif dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan (Suryani, 2020). Kepribadian proaktif merupakan sikap percaya diri yang ada dalam individu untuk dapat menyelesaikan permasalahan dengan kekuatan situasional melalui identifikasi peluang untuk mengubah kondisi pada lingkungan tersebut (Kristijanto, 2019).

Menurut Bateman dan Crant (1993) kepribadian proaktif ialah tindakan individu yang dapat mempengaruhi perubahan lingkungan melalui identifikasi

peluang, menunjukkan inisiatif, dan bertahan sampai membawa perubahan yang bernilai dalam lingkungannya (Indah, n.d.).

Individu dengan kepribadian proaktif selalu mencari peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih hingga mereka mencapai tujuan. Ada individu yang memiliki kecenderungan untuk menampilkan sikap proaktif namun ada juga individu yang cenderung pasif, tidak memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi membuat perubahan dalam organisasinya (Mustika & Mustika, 2017).

Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa individu proaktif dipandang sebagai pemimpin dan bertindak sebagai agen perubahan. Mereka dapat lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaan dan banyak membantu orang lain dengan tugastugasnya, dikarenakan mereka senang membangun hubungan dengan orang lain. Ketika ada keadaan yang tidak seperti yang mereka harapkan, mereka akan menyuarakan pendapatnya dan menentang status quo.

Kepribadian proaktif sangat penting untuk pemeliharaan keunggulan kompetitif organisasi di saat ini dengan cepat lingkungan yang berubah. Kepribadian proaktif dapat menghasilkan berbagai hasil yang bermanfaat, hasil tersebut yaitu termasuk kinerja tugas yang lebih tinggi, kreativitas yang lebih tinggi, dan kesuksesan karir (Yang dan Chau, 2016).

Individu yang proaktif mengubah lingkungannya melalui proses untuk terlibat aktif dalam menunjukkan inisiatif, mengidentifikasi kesempatan dan bertindak untuk memanfaatkan kesempatan tersebut dan relatif tidak terpaksa

pada situasi. Bahkan pada situasi yang memaksa sekalipun, individu dengan kepribadian proaktif akan tetap gigih untuk mengubah lingkungan sekitarnya (Ng & Feldman, 2013). Sebaliknya, individu yang kurang proaktif cenderung gagal dalam mengidentifikasi kesempatan bahkan membiarkan kesempatan terjadi begitu saja, dan lebih suka beradaptasi dengan lingkungannya daripada mengubahnya menjadi lebih baik.

Individu dengan kepribadian proaktif juga cenderung menetapkan tujuan yang tinggi, dan untuk mencapainya mereka akan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia (Lin dkk, 2014), hal ini berarti bahwa individu proaktif akan melakukan segala usaha yang dapat mempermudah dalam pemilihan karirnya. Individu proaktif harus memiliki kepercayaan diri untuk memulai kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan serta dapat mengatasi masalah yang akan ditemui terkait karir.

Menurut Fee dkk, (2013) kepribadian proaktif sebagai individu yang mengambil inisiatif untuk membuat perubahan positif dalam lingkungan pekerjaannya dengan mengatasi hambatan, meningkatkan arus keadaan atau membuat hal yang baru. Individu proaktif tidak akan merasa tertekan dan kehilangan fokus jika mereka dihadapkan dengan hambatan karir (misalnya penghentian atau pengurangan secara tiba-tiba).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang kepribadian proaktif, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepribadian proaktif yaitu inisiatif dari dalam diri individu untuk melakukan perubahan

melalui identifikasi peluang yang dapat mengatasi hambatan, meningkatkan arus keadaan dan mampu bertahan sampai membawa perubahan yang bernilai dalam lingkungannya.

2. Ciri - Ciri Kepribadian Proaktif

Parker (2017) mengemukakan tiga ciri penting kepribadian proaktif yaitu:

- 1) Berorientasi pada perubahan
- 2) Inisiatif
- 3) Fokus pada masa depan

Kepribadian proaktif adalah suatu sikap mental dan tindakan seseorang yang didefinisikan sesuai dengan ciri-ciri yang disebutkan oleh Convey (1995) tentang kepribadian proaktif. Ciri-ciri tersebut adalah:

- 1) Memilih sikap bertanggung jawab atas sikap dan perilakunya.
- 2) Memusatkan energi dengan berfokus dan bekerja pada lingkaran pengaruh (*influence circle*).
- 3) Menggunakan pendekatan dari dalam ke-luar (*in side out-approach*).
- 4) Mendahulukan prinsip atau values di atas suasana hati, kondisi atau tekanan sosial.
- 5) Mengembangkan dan menggunakan “empat anugrah unik manusia”, (*four unique human gifts*).

Berdasarkan pemaparan diatas, ciri kepribadian proaktif yaitu memiliki orientasi pada perubahan, memiliki sikap bertanggung jawab atas sikap dan perilakunya, dan memiliki inisiatif.

3. Aspek Kepribadian Proaktif

Parker dkk (2006) mengemukakan bahwa kepribadian proaktif terdiri dari dua aspek, yaitu:

1) Implementasi pemikiran proaktif (*Proactive idea implementation*)

Aspek ini menggambarkan individu yang bertanggung jawab atas pemikirannya untuk meningkatkan kondisi tempat kerja, baik dengan menyuarakan ide tersebut kepada orang lain maupun dengan mengimplementasikan ide tersebut sendiri.

2) Pemecahan masalah proaktif (*Proactive problem solving*)

Aspek ini mengacu pada orientasi masa dengan yang bertujuan untuk mencegah terulangnya suatu masalah, seperti mengatasi akar penyebabnya atau menyelesaikannya dengan cara yang tidak biasa.

Kanten dan Alparslan (2015) juga membuat konsep kepribadian proaktif dan membaginya ke dalam tiga aspek, yaitu:

1) Perilaku proaktif organisasi (*Organizational proactive behaviors*)

Aspek ini bertujuan untuk mengatasi perubahan-perubahan yang ada di organisasi.

2) Perilaku proaktif individu (*Individual proactive behaviors*)

Aspek ini berkontribusi pada pengembangan pribadi karyawan secara langsung.

3) Perilaku proaktif berorientasi rekan kerja (*Co-worker oriented proactive behaviors*)

Aspek ini mengacu pada interaksi karyawan dengan rekan karyawan yang lain, seperti ekstra peran yang bertujuan untuk membantu rekan kerja.

Selain pada pemaparan diatas, individu yang memiliki kepribadian proaktif memiliki empat aspek (Bateman & Crant, 1993), yaitu:

- 1) Mampu mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang, menggambarkan individu yang berkemampuan merubah masalah menjadi peluang serta mampu melihat kesempatan jauh sebelum orang lain melihat.
- 2) Menunjukkan inisiatif, menggambarkan individu yang memiliki dorongan kuat untuk membuat perubahan.
- 3) Mampu mengambil tindakan, menggambarkan individu yang berani memperbaiki kesalahan dan menantang *status quo*.
- 4) Tekun/gigih, menggambarkan individu yang percaya terhadap sesuatu dan terus berusaha mewujudkannya hingga tercapai perubahan yang bermakna.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan aspek kepribadian proaktif yaitu mampu mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang, menunjukkan inisiatif, mampu mengambil tindakan, dan tekun/gigih.

4. Faktor Kepribadian Proaktif

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian proaktif menurut pendapat Bateman & Crant (1993) diantaranya yaitu:

- 1) *Neuroticism*, yaitu tidak stabilnya emosi yang bertentangan dengan penyesuaian.
- 2) *Extraversion*, yaitu sebuah kebutuhan akan stimulus, aktivitas, ketegasan, kuantitas, dan tingkat intensitas interaksi antar individu.
- 3) *Openess atau intellect*, yaitu sebuah faktor yang diwakili oleh fleksibilitas mengenai pemikiran serta toleransi individu, kepekaan, keterbukaan perasaan, pengalaman, maupun ide-ide baru.
- 4) *Agreeableness*, yaitu sebuah faktor yang diwakilkan oleh pengenalan interpersonal yang penuh kasih.
- 5) *Consencientiousness*, yaitu sebuah faktor yang dapat mempengaruhi sikap prokatif yang dijelaskan oleh tingkat organisasi, ketekunan, dan motivasi dengan perilaku yang sesuai dengan tujuan.

Covey & Sean (2001) menguraikan bebarapa faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian proaktif berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kepribadian proaktif antara lain :

- 1) Kepercayaan, kepercayaan dan keterbukaan dalam sebuah organisasi akan mendorong individu untuk meningkatkan kecepatan komunikasi.
- 2) Motivasi, yaitu sebuah dorongan untuk melakukan kegiatan belajar yang dipengaruhi oleh hal hal yang bersumber dari diri sendiri maupun hal hal dari luar individu yangberasngkutan.
- 3) Kebiasaan, adalah perilaku yang sudah berulang ulang dilakukan segingga menjadi sebuah perilaku yang otomatis artinya berlangsung tanpa dipikirkan lagi, tanpa dikomandi oleh otak.
- 4) Sikap, yaitu sebuah pernyataan evaluatif yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap suatu ibjek, individu, atau peristiwa.

Selain dipengaruhi oleh faktor internal, perilaku proaktif dipengaruhi oleh faktor faktor eksternal seperti :

- 1) Teman, yaitu sebuah hubungan yang kuat dan bertahan lama antar dua individu.
- 2) Keluarga, yaitu sutau kesatuan sosial yang terdiri dari suami, isteri, dan anak.
- 3) Uang, yaitu sebagai bentuk kekayaan yang dimiliki untuk digunakan melunasi hutang dalam jumlah tertentu pada waktu tertentu.
- 4) Barang, yaitu sebuah produk yang memiliki wujud fisik sehingga dapat dilihat, disentuh, dirasa, dipegang, dismipan.
- 5) Tempat ibadah, sebuah tempat yang digunakan oleh umat beragam untuk melaksanakan ajaran agama atau kepercayaan.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian proaktif dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian proaktif dapat berasal dari paradigma diri sendiri (faktor internal) serta berasal dari paradigma luar (faktor eksternal).

C. Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat

Faktor dari dalam individu, seperti kepribadian berperan penting karena kepribadian yang dimiliki seseorang mampu mempengaruhi inovasi (De Jong, 2007). Kepribadian proaktif memiliki pengaruh penting untuk hasil kinerja baik bagi individu maupun organisasi. Individu dengan kepribadian proaktif akan lebih sering memunculkan ide-ide asli dan lebih termotivasi memastikan ide-idenya terwujud (Giebels, dkk 2016). Sehingga kepribadian proaktif diyakini mampu mendorong perilaku inovatif individu dalam organisasi (Shari & Handoyo, 2004).

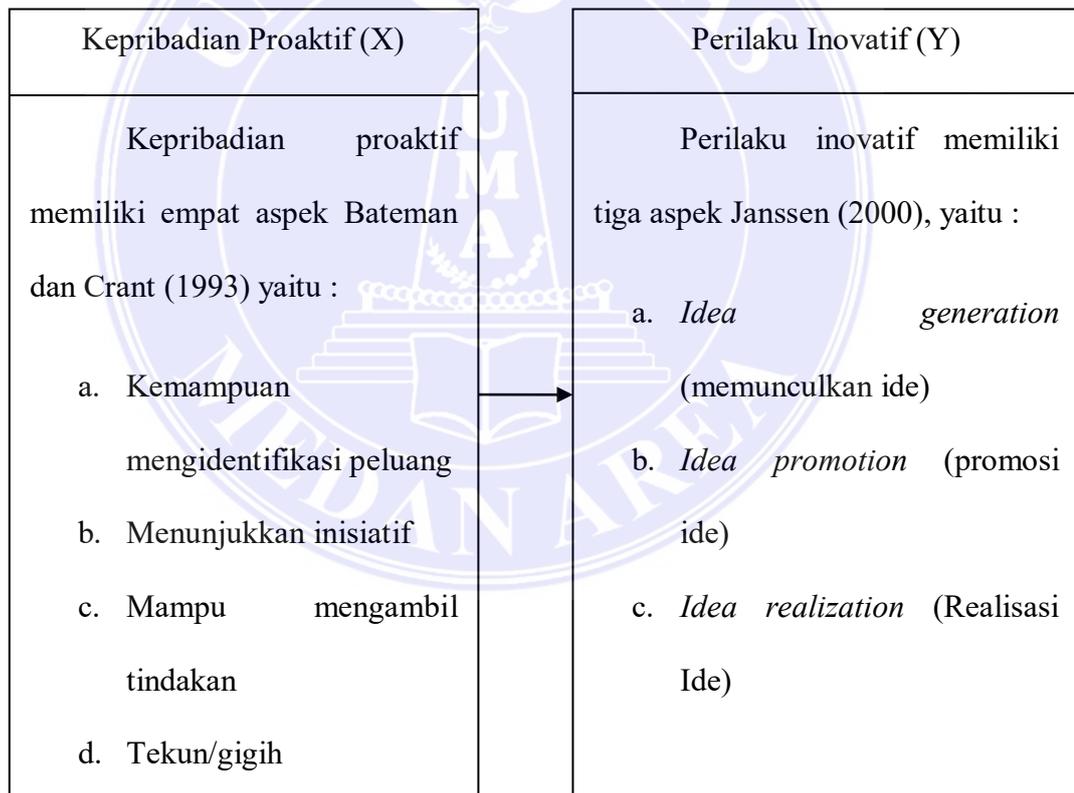
Giebels, dkk (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara kepribadian proaktif dan perilaku inovatif. Robbins & Judge (2013) menyebutkan suatu kepribadian yang menjadi prediktor kuat perilaku individu dalam organisasi, yaitu kepribadian proaktif yang ditandai dari kemampuan melihat peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih hingga terjadi perubahan yang signifikan.

Bateman & Crant (1993) menyebutkan kepribadian proaktif adalah kemampuan bertindak pada individu sehingga dapat menciptakan adanya perubahan pada lingkungannya melalui kemampuan melihat peluang,

memunculkan inisiatif, dan mampu bertahan sehingga membawa sebuah perubahan yang bernilai pada lingkungannya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepribadian proaktif merupakan prediktor penting yang dapat memunculkan perilaku inovatif sehingga terdapat hubungan antara variabel tersebut.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan alur pemikiran diatas maka dapat digambarkan sebuah gambar kerangka pemikiran seperti gambar berikut.



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh positif antara kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif dengan asumsi semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi perilaku inovatif, dan semakin rendah kepribadian proaktif maka semakin rendah perilaku inovatif.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu Sugiyono (2014). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel lain yang ingin diukur, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang diukur untuk melihat apakah ada pengaruh atau efek dari variabel lain (Azwar, 2013).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yang menjadi fokus pada penelitian ini, yaitu :

- 1) Variabel *independent*/bebas (x) : Kepribadian proaktif
- 2) Variabel *dependent*/terikat (y) : Perilaku inovatif

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah pendefinisian secara operasional suatu konsep sehingga dapat diukur, dapat dicapai dengan melihat dimensi-dimensi, permukaan, ciri yang ditunjukkan oleh konsep itu, serta pengkategorianya kedalam unsur-unsur yang dapat diobservasi dan dapat diukur (Lerbin Aritonang, 2011). Definisi operasional dimaksudkan agar dapat menghindari kesalah pahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul skripsi. Sesuai dengan judul penelitian yaitu "Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Pada Anggota HMI Cabang Langkat Di Masa Pandemi Covid-19", maka definisi operasional yang perlu dijelaskan, yaitu :

1. Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif merupakan inisiatif dari dalam diri individu untuk melakukan perubahan melalui identifikasi peluang yang dapat mengatasi hambatan, meningkatkan arus keadaan dan mampu bertahan sampai membawa perubahan yang bernilai dalam lingkungannya.

2. Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merupakan pemunculan gagasan baru, pengenalan, serta penerapan yang berorientasi pada solusi untuk perubahan secara signifikan dapat menguntungkan organisasi atau bagian-bagian didalamnya.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam sebuah penelitian, masalah populasi yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat periode 2021/2022 yang berjumlah 300 anggota berdasarkan data yang diperoleh dari sekretaris umum Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat.

2. Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Sampel dalam penelitian harus dapat bersifat representatif/mewakili agar mendapatkan suatu hasil yang akurat, sampel diambil dari sebagian jumlah populasi yang sesuai dengan karakteristik (Sugiyono, 2013). Jumlah anggota yang menjadi sample dalam penelitian ini berjumlah 51 anggota.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis *incidental sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Incidental sampling* adalah teknik penentuan sampel yang berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2018).

E. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penyebaran skala. Skala adalah alat ukur psikologis berbentuk kumpulan pernyataan-pernyataan sikap yang disusun sedemikian rupa sehingga respon seseorang terhadap pernyataan tersebut dapat diberikan skor dan kemudian dapat diinterpretasikan (Azwar, 2005). Skala ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert dengan tujuh pilihan jawaban, skala Likert adalah skala yang berisi pernyataan sikap yang menunjukkan reaksi setuju atau tidak setuju dari suatu objek yang diberikan (Azwar, 2009). Penelitian ini menggunakan dua skala baku yaitu skala baku kepribadian proaktif yang dikemukakan Bateman dan Crant (1993) dan skala baku perilaku inovatif Janssen (2000).

F. Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum alat ukur digunakan, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2014)

1. Validitas

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas pada masing-masing item, ialah dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total yang merupakan jumlah masing-masing skor butir. Bila koefisien korelasinya sama ataupun diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian diambil berdasarkan skala baku kepribadian proaktif oleh Bateman dan Crant (1993) dan skala baku perilaku inovatif oleh Janssen (2000).

2. Reliabilitas

Reliabilitas artinya, dapat dipercaya, jadi dapat di andalkan (Sugiyono, 2013). Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berkisar mulai dari 0,0 sampai dengan 1,0. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,0 berarti semakin tinggi reliabilitas (Azwar, 2008). Dalam penelitian ini untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian diambil berdasarkan skala baku kepribadian proaktif oleh Bateman dan Crant (1993) dan skala baku perilaku inovatif oleh Janssen (2000)..

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi linear sederhana dengan bantuan software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.0 *for windows*. Regresi linear sederhana yaitu suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif pada anggota HMI Cabang Langkat di Masa Pandemi Covid-19.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal *statistic* (sugiyono, 2009). Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang akan diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.0 *for windows*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorow smirnov*. Kriterianya adalah signifikan untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel berbentuk linier atau tidak. Menurut Priyatno (2010) uji

linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.0 *for windows* dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian, didapatkan hasil signifikansi $p = 0,000$ berarti $p <$ dari $0,05$. Hasil penelitian tersebut menjelaskan terdapat pengaruh positif ($B = 0,446$) antara kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat dengan koefisien determinan (r^2) = 0.523 , hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif dipengaruhi oleh kepribadian proaktif sebesar $52,3\%$. Dan berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa masih terdapat $47,7\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.
2. Melihat hasil penelitian melalui data empirik kepribadian proaktif yaitu $92,22$ dan perilaku inovatif yaitu $53,24$. Selain itu, nilai rata-rata hipotetik pada kepribadian proaktif yaitu 68 dan perilaku inovatif adalah 36 . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepribadian proaktif dan perilaku inovatif pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat di masa pandemi Covid-19 tergolong tinggi.

B. Saran

Bersamaan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Untuk Subjek Penelitian

Pada subjek penelitian disarankan untuk tetap dapat mempertahankan perilaku inovatif terhadap organisasi sehingga tetap mampu menciptakan dan mengimplementasikan ide inovatif yang dimiliki dalam meningkatkan nilai organisasi dengan cara menciptakan suasana lingkungan organisasi yang tepat, rutin melakukan diskusi, percaya diri, dan terbuka terhadap inovasi.

2. Saran Kepada Pihak Organisasi

Disarankan kepada pihak organisasi agar tetap mempertahankan perilaku inovatif anggotanya guna mempertahankan keberadaan organisasi terlepas dalam keadaan sulit sekalipun sehingga organisasi tidak vakum. Untuk mewujudkannya, organisasi dapat memberikan kontribusi pada pengembangan anggota dengan cara menyediakan pelatihan atau wadah yang membuat anggota organisasi memiliki inisiatif serta ide-ide baru, mendukung ide-ide dan inovasi anggota serta melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan organisasi guna terus meningkatkan perilaku inovatif pada diri anggota.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti perilaku inovatif dikaitkan dengan faktor lain seperti yang tercakup dalam faktor internal yaitu

kemampuan kognitif, motivasi, pengetahuan, perilaku, emosi, mood, dan faktor perkembangan. Serta yang tercakup dalam dalam faktor lingkungan kerja yaitu *organizational ambidexterity*, merupakan eksplorasi dan eksploitasi yang dilakukan perusahaan, sumber daya yang berasal dari lingkup sosial, desian pekerjaan, dan sumber daya yang berasal dari lingkup organisasi. Dimohonkan untuk peneliti selanjutnya agar bisa menambah kekurangan dan bisa lebih menyempurnakan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65, 1359-1378.
- Bateman, T. S., and Crant, J. M. (1993). "The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.14 No.2, pp.103–118.
- Carmelli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self leadership skill and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Covey, S.R. (1989). *The Seven Habit of Highly Effective People*. New York: Simon and Schuster.
- Crant, JM 2000, 'Proactive behavior in organizations'. *Journal of Management*, 26, pp. 435-462.
- De Jong, Deanne Den Hartog, 2010. *Measuring Innovative Work Behaviour, Creativity and Innovative Management*. Volume 19, Issue 1.
- De Jong, J. P. (2007). *Individual innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behavior*. Amsterdam: University of Amsterdam.
- De Jong, Jeroen P.J., & Den Hartog, Deane N. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. SCALES. Zoetermeer.
- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329- 345. doi: 10.1016/j.jvb.2009.05.008
- Furry, B., & Fadilla, A. (2021). *Transisi Menuju Dunia Kerja: Kepribadian Proaktif dan Dukungan Sosial Sebagai Prediktor Adaptabilitas Karier SKRIPSI*.

- George, J. M. dan J. Zhou. 2001. When Openness to Experiences and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: An Internal Approach. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86. No. 3, pp. 513-524.
- Hafizd, J. Z. (2020). Peran Bank Syariah Mandiri (Bsm) Bagi Perekonomian Indonesia Di Masa Pandemi Covid-19. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 5(2), 138. <https://doi.org/10.24235/jm.v5i2.7402>
- Hakim, O. L., Ag, S., & Si, M. (2017). *Kabupaten Karawang*. 2(2), 43–53. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/politikomindonesiana/article/view/963>
- Hutahaean, E. S. (2005). Kontribusi Prbadi Kreatif Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *Proceeding Seminar Nasional PESA T 2005, 1997*, 23–24.
- Indah, K. (n.d.). *Variabel Mediasi Pada Paguyuban Batik Tulis*. 1–15. Indonesia, U. K. (2011). *Universitas Komputer Indonesia Page 1*. 1(1), 1–14.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73, 287–302.
- Jong, D., & Hartog, D., 2007, *Individual Innovation, The Connection Between Leadership and Employees’ Innovative Work Behavior, Disertasi, Faculteit Economie en Bedrijfskunde, Universiteit van Amsterdam*.
- Jong, J., & Hartog, D. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management* 10(1), 41-64.
- Julianti, D. A., & Junaidi, A. (2020). Pengaruh Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Baso Aci Akang Citra Raya Tangerang. *Prologia*, 4(1), 75. <https://doi.org/10.24912/pr.v4i1.6437>
- Kanten, P., & Alparslan, A. M. (2015). Proactive behavior scale: A study of validity and reliability. *Sosyal Bilimler Meslek Yükseköğretim Dergisi*, 16(2), 21–41.
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>
- Kleysen, R.F & Street, C.T., 2001, Toward A Multi-Dimensional Measure Of Individual Innovative Behavior, *Journal of Intellectual Capital*, Vol.2, No. 3, hal. 284 – 296.

- Kusmanto, H. (2014). *Pengaruh Berpikir Kristis Terhadap Kemampuan Siswa Dalam Memecahkan Masalah Matematika*.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2016). Proactive personality and innovative work behavior: the mediating effects of affective states and creative self-efficacy in teachers. *Current Psychology*, 1-10.
- Logahan, J. M., Indrajaya, A., & Proborini, A. W. (2014). Analisis Pengaruh Perilaku Inovatif dan Self – Esteem terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Stannia Binekajasa. *Binus Business Review*, 5(1), 396.
- Lucke, 2003, *Managing Creativity and Innovation*, Harvard Bussiness School Publishing Cooperation, USA
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Mustika, M. S., & Mustika, M. S. (2017). *Sebagai Variabel Pemoderasi*. 03(02), 126–145.
- Patterson & Roissard, 2009, *Organizational Culture and Innovative Work Behavior: A Case Study of a Manufacturer of Packaging Machines*, American.
- Peng, J., Chen, X., Nie, Q., & Wang, Z. (2020). Proactive personality congruence and creativity: a leader identification perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 35(7–8), 543–558.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Rizkiani, B., & Sawitri, D. (2015). Kepribadian Proaktif Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Empati*, 4(4), 38–43.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior. Fifteenth edition*. Prentice Hall. New Jersey.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Shari, P. M., & Handoyo, S. (2004). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS untuk Penelitian*.
- Sujarwo, A. dan W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *Infokam, 1*, 63–71.
- Tropical Med Int Health - 2020 - Velavan - The COVID-19 epidemic.pdf*. (n.d.).
- Wahyunianti Dahri, N., & Aqil, M. (2018). *Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja*.
- West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work* (pp. 1– 13). Chichester: Wiley.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation at work*. In M. A.
- Windiarsih, R., & Etikariena, A. (2017). The relationship between proactive personality and innovative work behavior in BUMN x. *Jurnal Psikogenesis, 5*(2), 123–134.
- 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>



The Proactive Personality Scale (Bateman & Crant, 1993)

No	Aitem
1	Saya selalu mengamati setiap kesempatan untuk meningkatkan kualitas hidup.
2	Saya merasa bisa mengubah komunitas yang saya tempati, atau bahkan mengubah dunia.
3	Saya tidak akan membiarkan orang lain untuk memulai ide baru dalam suatu proyek baru.
4	Dimana pun saya berada selalu membawa perubahan yang signifikan.
5	Saya menikmati tantangan yang terjadi pada ide yang dimiliki.
6	Saya senang apabila melihat idenya diterapkan.
7	Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya memperbaikinya.
8	Saya tidak peduli pada kemungkinan yang akan terjadi, jika saya percaya pada sesuatu saya akan mewujudkannya.
9	Saya akan memperjuangkan ide-ide saya untuk dijalankan, bahkan akan melawan orang lain.
10	Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.
11	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.
12	Saya suka menantang status quo.
13	Ketika saya memiliki masalah, saya mengatasinya secara langsung.
14	Saya hebat dalam mengubah masalah menjadi peluang.
15	Saya bisa melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa.
16	Jika saya melihat seseorang dalam masalah, saya membantu dengan cara apa pun yang saya bisa.
17	Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.

Innovative Behavior Scale (Janssen, 2000)

No	Aitem
1	Menciptakan ide-ide baru untuk mengatasi masalah yang sulit.
2	Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja yang baru.
3	Menghasilkan solusi original untuk penyelesaian masalah.
4	Mengerahkan dukungan untuk ide-ide inovatif.
5	Memperoleh persetujuan untuk ide-ide inovatif.
6	Membuat orang-orang penting dalam organisasi antusias terhadap ide-ide inovatif.
7	Mengubah ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna.
8	Mengenalkan ide-ide inovatif kedalam lingkungan kerja secara sistematis.
9	Mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif.



- 1. Kepribadian Proaktif**
- 2. Perilaku Inovatif**

menggambarkan bagaimana kondisi diri Saudara/I.

3. Jika Saudara/I ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang tidak sesuai lalu berilah tanda (X) pada jawaban yang lebih sesuai dengan diri Saudara/I.

No	Pernyataan	Pilihan						
		STS	TS	CTS	N	CS	S	SS
1	Dimanapun saya berada saya selalu membawa perubahan yang signifikan		✗				X	

4. Jawablah semua pernyataan, jangan ada yang terlewat. Data dan informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan tugas akhir penelitian (skripsi).

SELAMAT BEKERJA

Skala A

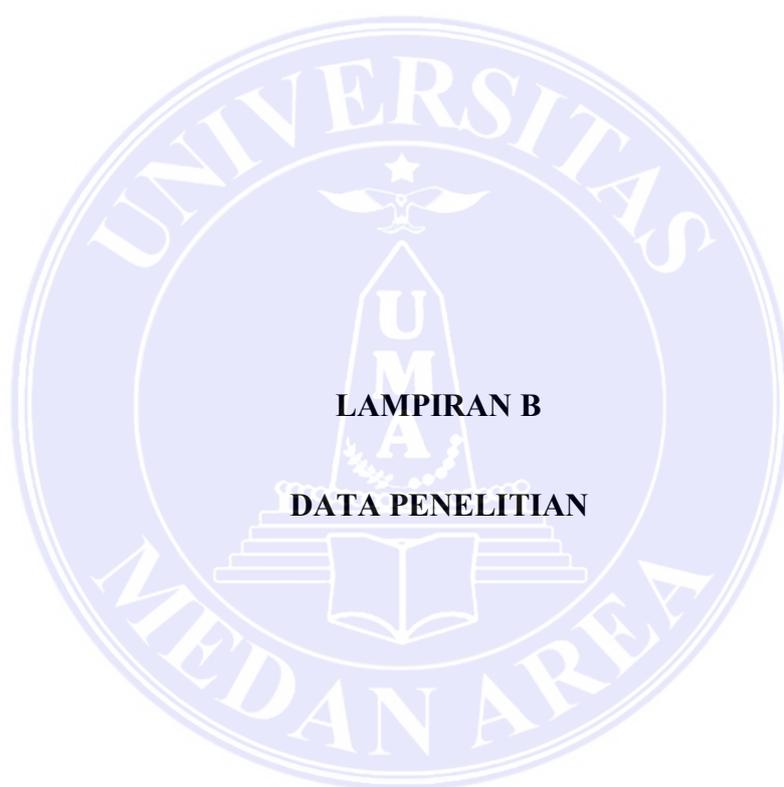
No	Pernyataan	Pilihan						
		STS	TS	CTS	N	CS	S	SS
1	Saya selalu mengamati setiap kesempatan untuk meningkatkan kualitas hidup.							
2	Saya merasa bisa mengubah komunitas yang saya tempati, atau bahkan mengubah dunia.							
3	Saya tidak akan membiarkan orang lain untuk memulai ide baru dalam suatu proyek baru.							
4	Dimana pun saya berada selalu membawa perubahan yang signifikan.							

5	Saya menikmati tantangan yang terjadi pada ide yang dimiliki.							
6	Saya senang apabila melihat idenya diterapkan.							
7	Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya memperbaikinya.							
8	Saya tidak peduli pada kemungkinan yang akan terjadi, jika saya percaya pada sesuatu saya akan mewujudkannya.							
9	Saya akan memperjuangkan ide-ide saya untuk dijalankan, bahkan akan melawan orang lain.							
10	Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.							
11	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.							
12	Saya suka menantang status quo.							
13	Ketika saya memiliki masalah, saya mengatasinya secara langsung.							
14	Saya hebat dalam mengubah masalah menjadi peluang.							
15	Saya bisa melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain bisa.							
16	Jika saya melihat seseorang dalam masalah, saya membantu dengan cara apa pun yang saya bisa.							

17	Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.							
----	---	--	--	--	--	--	--	--

Skala B

No	Pernyataan	Pilihan						
		STS	TS	CTS	N	CS	S	SS
1	Menciptakan ide-ide baru untuk mengatasi masalah yang sulit.							
2	Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja yang baru.							
3	Menghasilkan solusi original untuk penyelesaian masalah.							
4	Mengerahkan dukungan untuk ide-ide inovatif.							
5	Memperoleh persetujuan untuk ide-ide inovatif.							
6	Membuat orang-orang penting dalam organisasi antusias terhadap ide-ide inovatif.							
7	Mengubah ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna.							
8	Mengenalkan ide-ide inovatif kedalam lingkungan kerja secara sistematis.							
9	Mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif.							



LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN

Kepribadian Proaktif

KN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Skor Total
1.	7	3	3	4	6	6	7	7	3	3	7	7	7	7	6	6	7	96
2.	6	6	5	6	6	6	6	6	6	4	6	7	6	6	5	5	6	98
3.	7	5	1	5	7	7	7	7	4	4	7	7	6	3	4	7	6	94
4.	7	7	5	6	7	7	7	7	6	6	6	7	7	5	4	7	5	106
5.	7	7	6	6	5	7	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	112
6.	7	7	1	5	6	5	3	6	6	3	5	7	4	5	4	5	5	84
7.	6	5	4	4	4	5	4	6	4	4	3	6	4	4	6	5	4	78
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	87
9.	5	6	4	5	5	6	5	6	6	5	6	7	5	5	4	4	5	89
10.	7	7	1	6	5	6	7	6	6	4	5	5	5	5	3	5	6	89
11.	5	4	1	3	5	7	7	2	2	4	6	7	6	3	5	7	5	79
12.	6	6	5	6	7	6	7	7	7	6	7	7	6	5	6	7	6	107
13.	7	5	2	4	6	7	7	7	3	6	7	5	6	6	6	6	6	96
14.	4	5	1	6	6	7	7	7	7	6	7	7	6	5	5	5	5	96
15.	5	5	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	106
16.	2	6	3	6	6	6	7	7	7	6	7	6	7	5	4	7	6	98
17.	6	6	4	5	4	5	7	7	7	4	7	4	6	4	4	6	6	92
18.	4	3	4	6	6	7	5	4	3	3	7	5	7	7	6	7	6	90
19.	7	4	1	4	4	4	4	4	3	5	5	7	4	5	5	5	6	77
20.	7	6	1	5	6	7	6	6	7	5	6	4	7	6	7	6	7	99
21.	5	6	3	4	4	4	3	4	4	5	5	7	5	5	4	4	5	77
22.	6	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6	7	5	5	5	6	5	93
23.	1	1	1	1	2	2	7	3	3	3	2	7	3	4	3	4	5	52
24.	5	3	4	5	6	6	6	5	3	4	5	5	5	2	5	5	5	79
25.	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	5	7	111
26.	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	7	6	5	5	6	6	98
27.	6	4	1	4	6	5	7	6	4	4	7	6	6	4	3	6	2	81
28.	7	7	4	5	7	7	7	7	5	6	7	7	7	5	6	7	7	108
29.	7	7	1	7	7	7	7	1	1	7	7	6	7	5	7	7	7	98
30.	6	5	4	6	6	7	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	102
31.	7	5	1	5	7	7	7	7	7	4	7	7	7	4	6	7	7	102
32.	6	4	1	3	6	6	6	6	3	4	7	7	7	6	5	7	6	90
33.	7	5	1	5	6	7	7	7	1	4	7	6	6	6	5	7	5	92
34.	5	6	3	7	5	4	7	7	5	4	7	5	6	6	4	7	4	92
35.	7	4	1	5	6	6	6	6	3	5	4	6	6	5	6	5	3	84

36.	7	7	1	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	110
37.	7	2	1	4	1	7	7	7	1	4	7	7	7	7	4	7	7	87
38.	5	5	1	4	6	7	7	6	5	5	6	7	6	3	4	7	5	89
39.	5	5	4	5	5	5	6	5	3	3	6	7	5	4	5	7	4	84
40.	7	7	4	6	6	5	6	6	5	4	5	7	5	5	5	6	6	95
41.	7	7	3	6	7	7	7	7	4	5	7	7	5	5	5	6	5	100
42.	7	5	1	5	5	7	7	7	6	4	5	6	5	4	4	7	7	92
43.	7	5	7	5	7	7	7	7	7	5	7	6	5	5	7	7	7	108
44.	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	7	4	2	5	4	4	45
45.	5	5	1	4	5	6	6	4	2	3	4	5	6	3	3	5	3	70
46.	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	116
47.	7	7	5	5	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	112
48.	6	3	3	6	7	6	5	7	6	4	5	7	6	4	4	4	4	87
49.	4	6	7	5	5	7	7	7	7	5	6	5	6	4	5	6	7	99
50.	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	7	5	4	6	4	3	79
51.	5	4	3	4	7	7	7	6	4	5	7	7	7	6	6	7	6	98

Perilaku Inovatif

KN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Skor Total
1.	6	3	7	3	3	5	6	6	6	45
2.	7	7	7	6	6	7	7	7	7	61
3.	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63
4.	7	7	6	5	6	6	6	6	7	56
5.	7	7	7	7	7	6	6	6	6	59
6.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
7.	5	4	3	4	4	5	6	5	6	42
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9.	5	6	5	6	6	7	7	7	7	56
10.	6	6	5	6	7	7	6	6	7	56
11.	5	5	5	7	7	7	6	6	7	55
12.	6	7	7	7	7	7	7	6	6	60
13.	6	6	6	6	6	6	7	7	7	57
14.	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63
15.	7	7	7	7	7	3	7	7	6	58
16.	7	7	7	6	7	7	7	6	6	60
17.	5	5	5	6	6	6	6	6	5	50

18.	5	4	7	7	7	6	7	7	7	57
19.	5	6	6	5	5	6	4	5	4	46
20.	6	4	5	6	5	7	7	5	6	51
21.	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23.	3	3	3	3	3	3	5	4	2	29
24.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
25.	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63
26.	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
27.	6	5	6	6	5	5	4	5	6	48
28.	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63
29.	7	3	7	7	7	7	7	7	7	59
30.	6	7	6	6	6	6	6	6	7	56
31.	7	7	7	7	4	7	7	7	7	60
32.	5	6	6	7	7	7	7	7	7	59
33.	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63
34.	6	5	4	6	4	4	4	5	5	43
35.	5	5	6	7	7	5	7	7	7	56
36.	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63
37.	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63
38.	5	5	5	6	5	5	6	5	6	48
39.	5	5	5	5	6	7	7	7	7	54
40.	5	6	5	6	6	6	6	6	6	52
41.	6	7	6	6	6	6	6	7	6	56
42.	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63
43.	7	7	7	7	5	5	5	5	7	55
44.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
45.	5	5	5	6	6	6	6	5	6	50
46.	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63
47.	7	7	7	6	6	6	7	7	7	60
48.	5	4	5	5	5	5	5	6	5	45
49.	6	6	6	4	4	4	5	5	5	45
50.	5	3	5	4	5	5	4	3	5	39
51.	6	7	7	7	7	7	7	7	7	62



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepribadian Proaktif	Perilaku Inovatif
N		51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	92,22	53,24
	Std. Deviation	13,900	8,576
	Absolute	,099	,156
Most Extreme Differences	Positive	,058	,127
	Negative	-,099	-,156
Kolmogorov-Smirnov Z		,706	1,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,701	,168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Perilaku Inovatif *	51	100,0%	0	0,0%	51	100,0%
Kepribadian Proaktif						

Report

Perilaku Inovatif

Kepribadian Proaktif	Mean	N	Std. Deviation
45	35,00	1	.
52	29,00	1	.
70	50,00	1	.
77	41,00	2	7,071
78	42,00	1	.
79	46,00	3	8,185
81	48,00	1	.
84	51,33	3	6,429

87	51,00	3	10,392
89	53,33	3	4,619
90	58,00	2	1,414
92	54,75	4	9,946
93	45,00	1	.
94	63,00	1	.
95	52,00	1	.
96	55,00	3	9,165
98	59,20	5	3,114
99	48,00	2	4,243
100	56,00	1	.
102	58,00	2	2,828
106	57,00	2	1,414
107	60,00	1	.
108	59,00	2	5,657
110	63,00	1	.
111	63,00	1	.
112	59,50	2	,707
116	63,00	1	.
Total	53,24	51	8,576

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		2585,793	26	99,454	2,18	,029
Perilaku Inovatif * Kepribadian Proaktif	Between Groups	1923,234	1	1923,234	42,2	,000
	Linearity				93	
	Deviation from Linearity	662,559	25	26,502	,583	,907
Within Groups		1091,383	24	45,474		
Total		3677,176	50			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Perilaku Inovatif * Kepribadian Proaktif	,723	,523	,839	,703



Regression

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Kepribadian Proaktif	51	92,22	13,900
Perilaku Inovatif	51	53,24	8,576
Valid N (listwise)	51		

Correlations

		Kepribadian Proaktif	Perilaku Inovatif
Kepribadian Proaktif	Pearson Correlation	1	,723**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	51	51
Perilaku Inovatif	Pearson Correlation	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	51	51

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,513	5,983

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Proaktif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1923,234	1	1923,234	53,730	,000 ^b
	Residual	1753,942	49	35,795		
	Total	3677,176	50			

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

b. Predictors: (Constant), Kepribadian Proaktif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,090	5,675		2,130	,038
Kepribadian Proaktif	,446	,061	,723	7,330	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif





LAMPIRAN E

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 688/FPSI/01.10/VI/2022 3 Juni 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Ketua
 Umum Organisasi HMI Cabang Langkat
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Siti Safnah Nurullita
 NPM : 188600262
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Organisasi HMI Cabang Langkat, Jl. Proklamasi No. 50 Islamic Center Stabat** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Pada Anggota HMI Cabang Langkat Dimasa Pandemi Covid-19"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Organisasi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Siti Safnah Nurullita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (HMI)

CABANG LANGKAT

(BRANCH EXECUTIVE OF ISLAMIC ASSOCIATION OF UNIVESITY STUDENTS)

Sek: Jl. Proklamasi No.50 Islamic Centre Stabat, Langkat Pos: 201857

E-Mail: hmicablangkat.yakuza@gmail.com Telp. : 0821 6626 4391/082370001477



SURAT KETERANGAN

Nomor : 188/B/Sek/11/1443

Dengan senantiasa mengharap rahmat dan ridha Allah SWT, Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Langkat dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Siti Safnah Nurullita
NPM	: 188600262
Asal Universitas	: Universitas Medan Area
Nomor Surat Penelitian	: 688/FPSI/01.10/VI/2022
Judul Penelitian	: Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Pada Anggota HMI Cabang Langkat Dimasa Covid-19

Benar nama diatas telah melakukan penelitian di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Langkat pada tanggal 05 s/d 10 Juni 2022. Surat keterangan ini dibuat untuk melengkapi administrasi persetujuan skripsi.

Demikian surat keterangan dikeluarkan untuk dapat digunakan sebagaimana perlunya.

Billahitaufiq Wal Hidayah

Stabat, 10 Dzulkaidah	1443 H
10 Juni	2022 M

ISPANDI MANURUNG
KETUA UMUM

**PENGURUS
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG LANGKAT**

ALWANDA PUTRA
SEKRETARIS UMUM