

**PENGARUH SIKAP KARIER PROTEAN TERHADAP PERILAKU
KERJA PROAKTIF DENGAN *PASSION FOR WORK* DAN *CAREER SELF
MANAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PEGAWAI MILENIAL PEMERINTAH PROVINSI DKI JAKARTA**

ADE MAYA SARASWATI

8236177041



Tesis Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

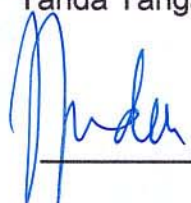





2019

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus
NIP : 196712071992031001

NO	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Agung Wahyu Handaru ST, MM NIP 197811272006041001	Ketua		22/08/19
2.	Usep Suhud, M.Si, Ph.D NIP 197002122008121001	Sekretaris		21 Agustus-2019
3.	Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus NIP 196712071992031001	Pembimbing 1		16 Agustus-2019
4.	Dr. Henry Eryanto SE, MM NIP 195801101983031002	Pembimbing 2		21/08/19
5.	Usep Suhud, M.Si, Ph.D NIP 197002122008121001	Penguji 1		21/8/19
6.	Dr. Corry Yohana, MM NIP 195909181985032011	Penguji 2		14 Agustus-2019

Nama : ADE MAYA SARASWATI
No.Registrasi : 8236177041
Tanggal Lulus : 30 AGUSTUS 2019

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan :

1. Tesis ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister, baik di Universitas Negeri Jakarta atau di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Tesis ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Persyaratan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 22-08-2019

METERAI
TEMPEL

TC 20
2B0AFF867958408

6000
ENAM RIBU RUPIAH

Ade Maya Saraswati

8236177041

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya yang berlimpah kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan thesis yang berjudul “Pengaruh Sikap Karier Protean terhadap Perilaku Kerja Proaktif dengan *Passion For Work* dan *Career Self management* sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta”. Thesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa tersusunnya thesis ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dedi Purwana ES,M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan dosen pembimbing 1.
2. Bapak DR. Henry Eryanto MM selaku dosen pembimbing 2.
3. Bapak Dr. Agung Wahyu Handaru ST.,MM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi.
4. Bapak Usep Suhud M.Si, Ph.D dan Ibu Dr.Corry Yohana MM selaku dosen penguji.
5. Bapak/Ibu Dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Orang tua tersayang, kakak-kakak, kakak ipar serta ponakan-ponakan.

7. Pihak Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, terima kasih telah membantu dengan sukarela demi kelancaran data pada tesis ini.
8. Seluruh pihak yang tidak pernah saya temui, namun bersedia untuk membantu dengan sukarela.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa thesis ni masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Jakarta,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
2.1. Telaah Pustaka.....	11
2.1.1 Generasi Milenial Y.....	11
2.1.2 Perilaku Kerja Proaktif	14
2.1.2.1 Pengertian Perilaku Kerja Proaktif.....	14
2.1.2.2 Dimensi pada Perilaku Kerja Proaktif.....	16
2.1.3 Sikap Karier Protean.....	18
2.1.3.1 Pengertian Sikap Karier Protean	18
2.1.3.2 Dimensi pada Sikap Karier Protean	21
2.1.4 <i>Passion For Work</i>	22
8.1.4.1 Pengertian <i>Passion For Work</i>	22
8.1.4.2 Dimensi Pada <i>Passion For Work</i>	24

2.1.5 <i>Career Self management</i>	26
2.1.5.1 Pengertian <i>Career Self management</i>	26
2.1.5.2 Dimensi pada <i>Career Self management</i>	28
2.2. Penelitian Terdahulu.....	30
2.3. Kerangka Teoritik.....	37
2.3.1 Sikap Karier Protean dan Perilaku Kerja Proaktif	37
2.3.2 Sikap Karier Protean dan <i>Passion For Work</i>	38
2.3.3 <i>Passion For Work</i> dan Perilaku Kerja Proaktif	39
2.3.4 Sikap Karier Protean terhadap <i>Career Self management</i>	40
2.3.5 <i>Career Self management</i> dan Perilaku Kerja Proaktif	40
2.3.6 Sikap Karier Protean, Perilaku Kerja Proaktif dan <i>Passion For Work</i>	41
2.3.7 Pengaruh Sikap Karier Protean, Perilaku Kerja Proaktif , dan <i>Career Self management</i>	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian	45
3.2. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel.....	45
3.3. Metode Penelitian	46
3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian	48
3.5. Metode Analisis Data	49
3.5.1 Uji Validitas.....	50
3.5.2 Uji Reliabilitas	50
3.5.3 Analisis Structural Equation Model (SEM).....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis.....	57
4.1.1 Karakteristik Responden.....	57

4.1.2	Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Penelitian	61
4.2	Hasil Pengujian Hipotesis.....	69
4.2.1	Uji Validitas	69
4.2.2	Uji Reliabilitas	70
4.2.3	Uji Ketepatan Model SEM.....	71
4.2.4	Menguji Kesesuaian Model.....	80
4.2.5	Uji Hipotesis	82
4.2.6	Efek Mediasi	83
4.3	Pembahasan	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	93
5.2	Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survei Perilaku Kerja Proaktif.....	4
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survei Sikap Karier Protean	5
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei <i>Passion For Work</i>	6
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei <i>Career Self management</i>	7
Tabel 2.1 Perbedaan Sistem Karir.....	20
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Pemberian Skor pada Model Likert	47
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian	48
Tabel 3.3 Perbandingan Ukuran <i>Goodness of Fit</i> (GOF)	55
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja	60
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	61
Tabel 4.6 Interval Rata-Rata Skor.....	62
Tabel 4.7 Penilaian Responden terhadap Variabel Perilaku Kerja Proaktif	62
Tabel 4.8 Penilaian Responden terhadap Variabel Sikap Karier Protean	64
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Passion for Work</i>	67
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Career Self Management</i>	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen	71
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas untuk Setiap Variabel.....	72
Tabel 4.13 Ukuran Ketepatan Model <i>Before Dropping</i>	78

Tabel 4.14 Ukuran Ketepatan Model <i>After Dropping</i>	79
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Goodness Of Fit</i> Model Awal	82
Tabel 4.16 <i>Regression Weight Structural Equation Modelling</i>	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Sobel Pada Efek Mediasi <i>Passion For Work</i> ...	84
Tabel 4.18 Hasil Uji Sobel Pada Efek Mediasi <i>Career Self Management</i> ...	84
Tabel 4.19 Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4.1 Analisis Faktor Eksploratori Variabel Perilaku Kerja Proaktif.....	71
Gambar 4.2 Analisis Faktor Eksploratori Variabel Sikap Karier Protean	73
Gambar 4.3 Analisis Faktor Eksploratori Variabel Sikap Karier Protean	74
Gambar 4.4 Analisis Faktor Eksploratori Variabel Sikap Karier Protean	75
Gambar 4.5 Model Awal Hasil Gabungan Variabel atau CFA <i>Before Dropping</i>	76
Gambar 4.6 Model Awal Hasil Gabungan Variabel atau CFA <i>After Dropping</i> ...	78
Gambar 4.7 <i>Structure Equation Model</i> Awal	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dari waktu ke waktu perbedaan generasi akan selalu berkembang, pada lingkungan kerja perbedaan generasi menjadi suatu subjek yang senantiasa hadir pada perkembangan manajemen sumber daya manusia. Menurut Noe (2016) terdapat lima generasi angkatan kerja di dalam organisasi berdasarkan tahun kelahiran. Generasi pertama yaitu *traditionalist* atau *silent generation* yang lahir pada 1925-1945. Kedua merupakan generasi *baby boomers* lahir pada tahun 1946-1964. Generasi selanjutnya adalah generasi X yang lahir pada tahun 1965-1979, selanjutnya generasi milenial yang lahir pada 1980-1999. Yang terakhir merupakan generasi Z dengan tahun kelahiran 2000-2020.

Generasi milenial tergolong sebagai tenaga kerja muda yang memulai kariernya pada masa terjadinya perubahan lingkungan kerja dan memasuki lingkungan kerja pada titik penting dalam globalisasi. Twenge (2010) mengatakan generasi milenial lahir pada masa teknologi informasi dan pendidikan yang sedang berkembang, sehingga mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan generasi sebelumnya.

Gallup (2016) menyatakan milenial didunia kerja memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, seperti milenial bekerja bukan hanya sekedar untuk memperoleh gaji namun juga untuk menggapai cita-cita, milenial tidak terlalu mengutamakan kepuasan

kerja, tapi yang lebih milenial inginkan merupakan adanya perkembangan diri mereka di dalam pekerjaan tersebut, milenial tidak menyukai pimpinan yang suka memerintah dan mengawasi, milenial tidak menyukai penilaian tahunan, milenial menginginkan *on going conversation*, milenial tidak terpikir untuk memperbaiki kelemahannya, milenial lebih berpikir untuk mengembangkan kelebihanannya. Berdasarkan *Generation Y changing with the times* (2011) karakteristik lain yang melekat pada milenial adalah, milenial mendefinisikan kesuksesan didasarkan atas apa yang telah mereka pelajari dan keterampilan yang telah mereka peroleh, keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi hal penting bagi milenial dalam berkarier.

Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD Provinsi DKI Jakarta menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia DKI Jakarta dipimpin oleh seorang Gubernur serta lima orang Wali Kota yang bertanggungjawab kepada Gubernur secara langsung. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta jumlah pegawai generasi milenial pada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada bulan Januari tahun 2019 mencapai 14.756 pegawai atau 22 persen dari total pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 65.952 pegawai. Dan diprediksi jumlah pegawai milenial akan terus bertambah, karena 30% pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta adalah generasi *baby boomers* yaitu usia diatas 55 tahun yang akan segera mengalami masa pensiunnya.

McDonald dan Hite (2008) mengungkapkan perubahan demografis pada tenaga kerja adalah salah satu tantangan yang harus dihadapi dalam perkembangan ekonomi saat ini. Fakta akan berubahnya demografis pada tenaga kerja nyatanya tidak lah mudah untuk dikendalikan. Menurut Lynch (2008) generasi X dan *baby boomers* tidak mudah dalam mempekerjakan generasi milenial yang memiliki makna dan harapan akan karier yang berbeda dari generasi sebelumnya. Begitu pula dengan para generasi milenial yang dituntut untuk mempunyai keterikatan kerja dengan hal-hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini, antara lain seperti adanya otoritas dari pimpinan dan pekerjaan yang stagnan.

Crant (2000) berpendapat bahwa perubahan tersebut menyebabkan instansi berada dalam tekanan untuk dapat menyesuaikan dengan keadaan yang dinamis. Pekerjaan menjadi lebih dinamis, membuat perilaku proaktif dipandang menjadi penentu lebih kritis dari kesuksesan suatu organisasi. Maden (2015) menyatakan Instansi mengharapkan pegawai untuk melampaui batas pekerjaan. Parker dan Collins (2010) mengungkapkan bahwa perilaku proaktif sangat penting di tempat kerja yang desentralisasi saat ini, dimana persaingan lebih besar dan tekanan semakin meningkat untuk berinovasi.

Fay dan Sonnentag (2012) mendefinisikan perilaku kerja proaktif sebagai perilaku yang mandiri dan berfokus pada masa depan. Perilaku ini diharapkan dapat membawa perubahan dalam instansi, termasuk saran untuk perbaikan cara kerja, mengambil tindakan untuk menyelesaikan dan mengungkapkan masalah. Robbins (2009:144), berpendapat perilaku kerja proaktif

didefinisikan pegawai terlibat aktif berinisiatif untuk memperbaiki keadaannya atau membuat inisiatif-inisiatif baru di saat pegawai lain diam dengan pasif dalam menghadapi berbagai keadaan.

Untuk mengetahui perilaku kerja proaktif dari pegawai milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, maka peneliti melakukan pra survei kepada 30 responden menggunakan kuesioner. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Survei Perilaku Kerja Proaktif

No.	Pernyataan	Persentase
1.	Perencanaan karier	45%
2.	Menunjukkan inisiatif	58%
3.	Dapat mengatasi kendala	46%
4.	Menyampaikan gagasan dan ide	59%

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Skala penilaian ini mengacu pada pendapat Arikunto (2013), skala baik mempunyai rentang 76%-100%, kategori cukup 56%-75%, dan kategori kurang < 55%. Hasil pra survei tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilai dari tanggapan atas kuesioner berada pada kategori kurang. Sebagian besar pegawai tidak aktif dalam melakukan perencanaan karier, pegawai cenderung hanya mengikuti instruksi dalam mengatasi masalah, serta enggan menyampaikan pendapat saat atau diluar forum. Disisi lain menurut Seibert (dalam Qomariyah, 2016), individu yang bersikap lebih proaktif mampu menciptakan dan mempengaruhi situasi-situasi tertentu untuk meningkatkan karier.

Dengan adanya perilaku kerja proaktif yang rendah maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Gulyani (2016) aspek sikap karier protean merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja proaktif. Bahwa individu yang memiliki sikap karier protean cenderung mengambil tindakan untuk mempengaruhi lingkungannya, dan cenderung lebih mengejar kesempatan untuk memperbaiki diri, fleksibel dalam memilih jalur hidupnya.

Menurut Hall dalam Gulyani dan Bhatnagar (2017) paradigma karier masa kini bergantung kepada individu yang menjalaninya. Karier jenis ini disebut dengan karier protean. Sikap karier protean dideskripsikan sebagai suatu sikap dimana seseorang, yang mengelola kariernya sendiri dan memahami makna keberhasilan yang diperoleh adalah keberhasilan internal atau psikologis, bukan eksternal serta bertanggung jawab atas penentuan keputusan karier individu.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Survei Sikap Karier Protean

No.	Pernyataan	Persentase
1.	Memegang kendali penuh atas karier dan jalur karier	58%
2.	Menyelaraskan keputusan karier dengan nilai dan tujuan personal	60%
3.	Kriteria kesuksesan didasarkan pada kesuksesan psikologis	65%

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Hasil pra survei menunjukkan bahwa rata-rata nilai sikap karier protean berada pada kategori cukup. Data tersebut menunjukkan bahwa orientasi pada karier pegawai generasi milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta masih sempit dan terbatas. Disisi lain, dengan adanya sikap karier protean yang

dimiliki menyebabkan pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang mengarah pada pertanggung jawaban atas kemajuan karier di tempatnya bekerja. Karier protean ini menciptakan suatu perubahan sikap pada pegawai, dimana pegawai yang ingin kariernya meningkat lebih cepat akan memperlihatkan sikap-sikap dan perilaku kerja yang lebih dari pegawai lainnya.

Magdalena (2018) berpendapat dalam perkembangannya kaitan antara sikap karier protean dengan perilaku kerja proaktif juga dipengaruhi oleh *passion for work* pegawai. Forest et al (2012) mendefinisikan *passion for work* sebagai kecenderungan yang kuat individu terhadap pekerjaan yang sangat dicintainya dan anggapan bahwa pekerjaan tersebut merupakan bagian yang sangat penting dari dirinya dimana seorang individu dapat menginvestasikan sejumlah besar waktu dan energi yang dimilikinya kedalam pekerjaan.

Ketika pegawai mampu menerapkan sikap karier protean maka akan mempengaruhi munculnya *passion for work* di mana pegawai akan terlibat dengan berbagai perilaku pengelolaan karier, dengan adanya *passion for work* inilah yang kemudian akan menstimulasi perilaku kerja proaktif pada diri pegawai. Adapun tanggapan hasil pra survei yang telah dilakukan pada pegawai generasi milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei *Passion For Work*

No.	Pernyataan	Persentase
1.	Hubungan yang bermakna	61%
2.	Perasaan memiliki energy	56%

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai variabel *passion for work* berada dalam kategori cukup. Disisi lain Gottfried dan Yan (2013) mengungkapkan kehadiran *passion* dalam bekerja mendorong adanya prestasi kerja serta mendorong perilaku kerja yang positif, seperti perilaku kerja proaktif. Menurut Gagne dan Deci (2005) loyalitas terhadap pekerjaan secara maksimal yang ditunjukkan oleh pegawai dengan unsur *passion for work* menjadikan perasaan positif terhadap pekerjaan dan pencapaiannya sehingga menstimulasi kerja secara sukarela menjadi identitas pegawai.

Menurut Briscoe *et al*, (2006) faktor lain yang juga memengaruhi perilaku kerja proaktif dewasa ini salah satunya adalah *career self management*. Kossek *et al* (2006) mendefinisikan *career self management* diartikan sebagai kecenderungan pegawai secara sistematis mengumpulkan informasi serta melakukan perencanaan pemecahan masalah dan mengambil keputusan. Adapun hasil pra survei pada pegawai generasi milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta terkait dengan *career self management*, sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Career Self Management

No.	Pernyataan	Persentase
1.	Memperoleh informasi secara mandiri	64%
2.	Mengembangkan keterampilan	62%
3.	Berpartisipasi dalam hubungan mentoring	72%

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, nilai dari *career self management* pegawai milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta berada pada

kategori cukup. Penelitian oleh Chiaburu *et al* (2006), menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki *career self management* mampu mengendalikan dirinya sendiri yang akan berdampak pada karier atau hasil yang terkait dengan pengembangan, seperti pencarian pekerjaan dan kegiatan pengembangan. Hal ini didukung oleh temuan dari penelitian De Vos dan Segers (2013), yang mengungkapkan bahwa *career self management* berhubungan positif dengan perilaku kerja proaktif pegawai di tempat kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada pegawai milenial terkait sikap karier protean, *career self management* dan *passion for work* terhadap perilaku kerja proaktif menjadi latar belakang peneliti untuk melakukan penelitian. Gambaran pengaruh dari variabel tersebut akan memberikan manfaat terhadap manajemen instansi untuk mempertimbangkan penyusunan sistem karier yang disesuaikan dengan kondisi pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah sikap karier protean berpengaruh terhadap perilaku kerja proaktif ?
2. Apakah sikap karier protean berpengaruh terhadap *passion for work* ?
3. Apakah *passion for work* berpengaruh terhadap perilaku kerja proaktif ?
4. Apakah sikap karier protean berpengaruh terhadap *career self management* ?

5. Apakah *career self management* berpengaruh terhadap perilaku kerja proaktif ?
6. Apakah *passion for work* memediasi pengaruh antara sikap karier protean dan perilaku kerja proaktif ?
7. Apakah *career self management* memediasi pengaruh antara sikap karier protean dan perilaku kerja proaktif ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai :

1. Pengaruh sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif;
2. Pengaruh sikap karier protean terhadap *passion for work*;
3. Pengaruh *passion for work* terhadap perilaku kerja proaktif;
4. Pengaruh sikap karier protean terhadap *self management*;
5. Pengaruh *career self management* terhadap perilaku kerja proaktif;
6. Pengaruh sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif melalui *passion for work*;
7. Pengaruh sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif melalui *career self management*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi kalangan akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu untuk memberikan gambaran mengenai variabel *passion for work*, *career self management* dan perilaku-perilaku dalam perspektif karier modern, yaitu sikap karier protean dan perilaku kerja proaktif;
2. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar bagi penelitian lebih lanjut mengenai perilaku kerja proaktif pada generasi milenial, terutama faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian terhadap Perilaku kerja proaktif.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil dalam penelitian dapat menjadi panduan bagi generasi milenial dalam melakukan pengelolaan karier agar dapat mencapai tujuan-tujuan kariernya di era perubahan lingkungan kerja saat ini;
2. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai panduan bagi instansi dalam mengelola dan memberikan intervensi terhadap permasalahan terkait dengan kebutuhan pengembangan karier pada generasi milenial.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Generasi Milenial (Y)

Pengelompokan generasi pada angkatan kerja hadir didasarkan pada perkembangan manajemen sumber daya manusia. Penelitian mengenai perbedaan generasi ini pertama kali dilakukan oleh Mannheim (1952). Mannheim mengungkapkan generasi merupakan suatu konstruksi sosial yang di dalamnya terdapat sekelompok individu yang memiliki persamaan usia dan pengalaman historis yang sama. Oleh sebab itu, maka setiap generasi pada zamannya memiliki ciri dan karakteristik yang berbeda.

Klasifikasi generasi menurut Noe (2016) terdapat lima generasi angkatan kerja di dalam organisasi berdasarkan tahun kelahiran Generasi pertama yaitu *traditionalist* atau *silent generation* yang lahir pada 1925-1945. Generasi berikutnya adalah *baby boomers* atau "*Me*"*generation* yang lahir pada tahun 1946-1964. Generasi selanjutnya adalah generasi X yang lahir pada tahun 1965-1979, selanjutnya generasi Y atau milenial yang lahir pada 1980-1999. Yang terakhir merupakan generasi Z dengan tahun kelahiran 2000-2020.

Menurut McCrindle (2012) secara demografis angka kelahiran generasi milenial paling banyak terjadi di tahun 1992. Jumlah tersebut kemudian turun di era tahun 2000. Menurut survei yang dilakukan oleh *Manpower*

Group (“*Millenials careers: 2020 vision*”, 2016), generasi milenial akan mendominasi sepertiga dari tenaga kerja di dunia pada tahun 2020. Sebesar 35% pekerja di dunia akan didominasi oleh generasi milenial, diikuti persentase yang sama besar oleh Generasi X, 24% Generasi Z dan 6% *Baby Boomers* (studi *Manpower Group*). Seiring berjalannya waktu, generasi milenial akan menjadi generasi paling muda yang sedang dan akan mendominasi jumlah tenaga kerja di seluruh dunia. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Dhawan (2012), prediksi di tahun 2025, generasi milenial akan mendominasi 75% dari seluruh total pekerja yang ada di dunia.

Menurut Badan Pusat Statistik, generasi ini mencapai 86 juta jiwa pada tahun 2020. Prediksi BPS di tahun 2020, penduduk Indonesia dengan rentang usia 20 hingga 40 tahun akan berjumlah 83 juta jiwa atau setara dengan 34% dari total seluruh penduduk Indonesia (Ali dan Purwandi, 2016). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (Provinsi DKI Jakarta dalam Angka 2018), mengungkapkan bahwa penduduk DKI Jakarta untuk tahun 2017 mencapai 3,8 juta jiwa. Atau 37,3 persen dari total generasi milenial yang ada di Indonesia.

Menurut data Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta jumlah pegawai generasi milenial pada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada bulan Januari tahun 2019 mencapai 14.756 pegawai atau 22 persen dari total pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 65.952 pegawai. Dan diprediksi jumlah pegawai milenial akan terus bertambah, karena 30% pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta adalah generasi *baby boomers*

yaitu usia diatas 55 tahun yang akan segera mengalami masa pensiunnya. Dan diprediksi jumlah pegawai milenial akan terus bertambah, karena berdasarkan Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 jumlah penduduk dengan rentang usia 20-40 tahun akan berjumlah 83 juta jiwa atau 34 persen dari total seluruh penduduk Indonesia.

Karakteristik yang melekat pada generasi milenial sangat dipengaruhi oleh berubahnya lingkungan sosial dan ekonomi. Perubahan tersebut berpengaruh pada karakteristik generasi milenial secara umum maupun dalam lingkungan kerja. Karakteristik begitu melekat pada generasi milenial adalah mereka memiliki arti yang berbeda akan kesuksesan karier, milenial mendefinisikan kesuksesan berdasarkan apa yang telah mereka pelajari dan keterampilan yang telah mereka peroleh, keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi faktor penting bagi milenial dalam berkarier (*“Generation Y changing with the times”*, 2011).

Dalam hal bekerja Gallup (2016), menyatakan milenial didunia kerja memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, seperti milenial bekerja bukan hanya sekedar untuk memperoleh gaji namun juga untuk menggapai cita-cita, milenial tidak terlalu mengutamakan kepuasan kerja, tapi yang lebih milenial inginkan merupakan adanya perkembangan diri mereka di dalam pekerjaan tersebut, milenial tidak menyukai pimpinan yang suka memerintah dan mengawasi, milenial tidak menyukai penilaian tahunan, milenial menginginkan *on going conversation*, milenial tidak terpikir untuk memperbaiki

kelemahannya, milenial lebih berpikir untuk mengembangkan kelebihanannya. Bagi milenial, pekerjaan bukan hanya sekadar bekerja namun bekerja adalah bagian dari hidup mereka. Hubies et al, (2017) mengatakan generasi ini memiliki cara berpikir yang *think out of the box* dalam memperoleh ide-ide kreatif yang bermanfaat bagi keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat kita simpulkan, bahwa generasi milenial merupakan generasi yang lahir dengan rentang tahun 1980-1999. Atau pada saat ini berusia 20-39 tahun. Dengan karakteristik dalam bekerja bukan hanya sekadar mengejar gaji tapi juga mengejar apa yang telah dicita-citakan, menginginkan adanya perkembangan diri, tidak menginginkan atasan yang suka memerintah serta *work life balance* juga menjadi pertimbangan milenial dalam berkarier.

2.1.2 Perilaku Kerja Proaktif

2.1.2.1 Pengertian Perilaku Kerja Proaktif

Tummers *et al.*, (2015) mengatakan perubahan sifat pekerjaan dan organisasi yang terjadi, berdampak pada organisasi berada dalam tekanan untuk beradaptasi dengan keadaan yang berubah. Sehingga, Perilaku kerja proaktif dianggap sangat penting di tempat kerja yang desentralisasi saat ini, dimana persaingan lebih besar dan tekanan semakin meningkat untuk berinovasi.

Bateman dan Crant (1993) mendefinisikan dasar kepribadian proaktif pegawai merupakan tindakan yang tidak dituntut oleh keadaan situasional dan pegawai yang mampu mempengaruhi perubahan lingkungan.

Sehingga, pegawai yang proaktif dapat mengetahui kesempatan dan bertindak atas kesempatan tersebut, menunjukkan inisiatif serta gigih memperjuangkan perubahan yang berarti.

Sementara itu Parker *et al* (2006) mengungkapkan perilaku kerja proaktif merupakan perilaku seseorang yang mempunyai inisiatif tertentu dalam memperbaiki kondisi sekarang atau memberikan sesuatu yang baru, serta mampu menghadapi tantangan untuk menolak kondisi *status quo*, tidak secara pasif beradaptasi dengan kondisi sekarang. Perilaku kerja proaktif artinya pendekatan aktif terhadap pekerjaan dan bertujuan untuk memperbaiki metode dan prosedur kerja saat ini, juga mengembangkan keahlian personal untuk memenuhi tuntutan kerja di masa mendatang.

Menurut Robbins (2009:144) perilaku kerja proaktif merupakan pegawai berinisiatif untuk memperbaiki situasi atau membuat inisiatif-inisiatif baru di saat pegawai lain pasif dalam menghadapi berbagai situasi yang ada. Pegawai yang proaktif cenderung mampu melihat peluang, berinisiatif, berani bertindak dan tekun sehingga sukses mencapai tujuan yang signifikan.

Menurut Covey (2001) perilaku proaktif adalah mengambil inisiatif dan mampu mengontrol hidupnya sendiri dan membuat pilihan berdasarkan nilai, berpikir sebelum bertindak, dan sadar bahwa tidak bisa mengendalikan segala hal yang terjadi. Bersikap proaktif bukan hanya sekadar mengambil inisiatif, tapi juga bertanggung jawab atas perilaku diri sendiri (di masa lalu, saat ini, maupun yang akan datang), dan membuat

keputusan didasarkan pada prinsip serta nilai-nilai, bukan berdasarkan kehendak hati serta keadaan.

Fay dan Sonnentag (2012) perilaku kerja proaktif merupakan perilaku yang mandiri dan berfokus pada masa depan. Perilaku ini diharapkan dapat membawa perubahan dalam instansi, termasuk saran untuk perbaikan cara kerja, mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah dan mengutarakan masalah.

Dengan demikian, perilaku kerja proaktif adalah sebagai perilaku yang berorientasi pada masa depan, memiliki kemauan untuk mengembangkan karier, serta mampu mengatasi masalah dengan mandiri dan memiliki inisiatif dalam bekerja.

2.1.2.2 Dimensi pada Perilaku Kerja Proaktif

Menurut Grant *et al* (2009) pegawai yang proaktif dapat menciptakan perubahan positif dalam lingkungan tanpa mempedulikan batasan atau halangan. Pentingnya perilaku proaktif dalam perkembangan organisasi terkini, pegawai yang proaktif dapat menyusun pekerjaannya dengan lebih baik guna untuk mencapai pekerjaan yang dapat mewakili kemajuan dalam karier serta pekerjaan yang bersifat memuaskan bagi individu itu sendiri.

Menurut Parker *et al* (2006) terdapat dua dimensi yang termasuk di dalamnya berupa implementasi gagasan dan pemecahan masalah secara proaktif. Adapun dimensinya adalah :

1. Inisiatif Karier

Inisiatif karier didefinisikan bahwa pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam meningkatkan kariernya sendiri tanpa menunggu difasilitasi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu inisiatif karier juga menunjukkan pada sejumlah strategi yang digunakan oleh pegawai yang berkeinginan untuk maju dalam tujuan karier yang dijalani. Pegawai yang memiliki inisiatif karier, memiliki karakteristik perencanaan karier, memiliki keinginan untuk mengembangkan kemampuan atau menambah kemampuan yang ingin dimiliki, dan seringkali konsultasi dengan senior atau pegawai yang lebih berpengalaman di organisasinya.

2. Inisiatif Pribadi

Inisiatif pribadi mengacu pada isaat pegawai mengalami permasalahan atau kesulitan dalam menggapai tujuan kariernya, pegawai akan secara aktif dan cepat berusaha mengatasi permasalahannya. Di masa depan, inisiatif pribadi menjadi sangat penting dan menjadi formula baru dalam manajemen. Hal ini disebabkan oleh fungsi pengawasan dari *supervisor* mulai menurun, kecenderungan perilaku yang berdampak pada pegawai secara aktif dan secara inisiatif untuk memulai tindakan dari dirinya sendiri terlebih dahulu untuk bekerja dan melampaui apa yang dibutuhkan sebuah pekerjaan secara formal. Karakteristik dari pegawai yang memiliki inisiatif pribadi adalah pegawai konsisten dengan misi

organisasi, memiliki fokus jangka panjang, memiliki tujuan yang terarah, berorientasi pada aksi yang nyata, tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan dan permasalahan serta yang terakhir seorang pegawai secara aktif memulai sesuatu dari dirinya sendiri terlebih dahulu.

Berdasarkan paparan, dapat disintesis bahwa perilaku kerja proaktif ialah dimana pegawai mampu mengambil inisiatif, dapat mempengaruhi lingkungan, serta bertanggung jawab atas tindakan yang diambil, meliputi adanya berkeinginan untuk maju dalam karier dan adanya kemauan dari pegawai untuk melakukan pengembangan kemampuan. Serta, pegawai berorientasi pada aksi yang nyata, tidak mudah menyerah dalam menghadapi hambatan.

2.1.3 Sikap Karier Protean

2.1.3.1 Pengertian Sikap Karier Protean

Grimland *et al*, (2012) terjadi pergeseran *career path model* yang sebelumnya *traditional* menjadi *protean career*. Paradigma karier masa kini lebih bergantung kepada individu yang menjalaninya. Karier jenis ini biasa disebut dengan nama karier protean. Sikap karier protean lebih aktif dan ditentukan sendiri dibandingkan dengan karier tradisional yang pasif. Volmer dan Spurk (2010) mengatakan kata protean adalah sebuah sinonim dari kata fleksibel, adaptif dan dapat berubah-ubah.

Baruch (2014) mengungkapkan istilah protean berasal dari Bahasa Latin yang merupakan nama dari Dewa Yunani yaitu *Proteus* yang

memiliki sifat sering berubah-ubah bentuk sesuai pada situasi yang dibutuhkannya. Dan dalam jurnal yang diterbitkan tahun 1996, Hall menghubungkan arti nama dari Dewa Yunani tersebut dengan arti protean yaitu mengacu pada kemampuan individu yang hebat untuk menyesuaikan bentuk dengan sesuatu hal dalam menghadapi ketidakpastian dari individu lain dan lingkungannya yang terus berubah.

Hall dan Mirvis (2014) berpendapat bahwa karier protean adalah sebuah formula atau orientasi yang baru dari karier dimana individu lebih bertanggung jawab dan bukan organisasi atas transformasi jalur kariernya sendiri.

Hall (2006:201) mengungkapkan pegawai dengan sikap karier protean memiliki pilihan karier tersendiri. Kebutuhannya akan pemenuhan diri adalah bagian penting dalam kehidupannya, kriteria sukses baginya adalah dari dalam diri (sukses psikologis), bukan kriteria yang tampak dari luar. Singkatnya, karier protean terbentuk dalam seorang individu, bukan dibawa oleh organisasi, dan mungkin dibentuk dari waktu ke waktu untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Isnaini (2010) mendefinisikan bahwa sikap karier protean adalah bentuk karier dimana pegawai yang mengatur kariernya dengan berfokus terhadap apa yang dipelajari secara berkelanjutan dan berdaya guna. Tujuan utama dari *protean* karier adalah menjadikan pegawai lebih menyadari kesuksesan yang diraih secara psikologis melalui pencapaian tujuan karier berdasarkan nilai kerja dan nilai kehidupan serta tujuan kerja

dan harapan kehidupan yang diyakini masing-masing pegawai. Pada karier protean pegawai akan lebih sadar melihat peluang untuk terus belajar pada lingkungan sekitarnya yang bertujuan untuk merefleksikan nilai-nilai psikologis yang dimiliki.

Crawshaw *et al*, (2012) mengungkapkan nilai-nilai yang terdapat dalam sikap karier protean dianggap sebagai kekuatan yang berpengaruh dibalik pendekatan pegawai untuk bertindak agar dihargai dan memanfaatkan kesempatan untuk pengembangan karier mereka sendiri. Sehingga berdampak pada meningkatnya keberanian dan selalu berusaha sebaik mungkin dalam melakukan sesuatu, serta tidak mudah berputus asa dalam menghadapi permasalahan atau tantangan demi tercapainya tujuan.

Karier protean membutuhkan individu yang memiliki seperangkat keahlian tertentu yang dapat membantunya untuk selalu mengenali perubahan dan selalu dapat beradaptasi. Alfred *et al*, (1996) mengidentifikasinya sebagai keterampilan manajemen diri, kemampuan beradaptasi dan pengalaman. Berikut adalah perbedaan sistem karier tradisional dengan sistem karier protean :

Tabel 2.1
Perbedaan Sistem Karier

DIMENSI	PARADIGMA TRADISIONAL	PARADIGMA KARIER PROTEAN
Organisasi	Birokratis	Jaringan Kerja
Peran	<i>Generalist</i>	Spesialis Yang Multiskill
Kompetensi	Sistem, Operasi	Tim Kerja, Pengembangan
Penilaian	<i>Input</i>	<i>Output</i>
Kompensasi	Pekerjaan	Keahlian
Kontrak	Keamanan Karier Untuk Komitmen Pegawai	Kemampuan Dipekerjakan Untuk Fleksibilitas

Manajemen Karier	Paternalistik	<i>Self-Managed</i>
Mobilitas	<i>Vertikal</i>	<i>Lateral</i>
Resiko	Tidak Fleksibel, Tergantung Organisasi	Stress

Sumber: Nicholson, N., 1996, Career System in Crisis Change and Opportunity In The Information Age, Academy of Management Executive, Vol. 10, No. 4, p. 41.

Dari beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan sikap karier protean adalah suatu sikap dimana pegawai yang mengendalikan atas karier dan jalur kariernya di masa depan, dengan kriteria kesuksesan yang ditentukan oleh diri sendiri

2.1.3.2 Dimensi pada Sikap Karier Protean

Hall dan Harrington (2008) menyatakan bahwa dengan mengembangkan sikap karier protean pegawai mampu menavigasi kariernya sendiri, bertanggung jawab atas peran, batasan-batasan, keseimbangan serta kebutuhan sepanjang perjalanan kariernya hingga pencapaiannya untuk meraih kesuksesan karier.

Briscoe dan Hall (2006) kemudian melakukan rekonseptualisasi terhadap karier protean dengan membagi ke dalam dua dimensi. Dimensi tersebut adalah:

1. *Self directedness*

Self directed mengacu pada kemampuan individu untuk lebih adaptif, *self directed* juga mengacu pada sejauh mana pegawai mengatur kariernya sendiri secara strategis, pegawai berperan secara independen tanpa campur tangan orang lain atau organisasinya dalam

mengelola sikap mereka dalam pekerjaan yang dijalankannya untuk mencapai kesuksesan yang mereka inginkan dalam kariernya,

2. *Values Driven*

Value driven diartikan sebagai sikap pegawai yang menelaraskan keputusan yang akan mereka ambil untuk karier mereka dengan nilai dan tujuan mereka sendiri, individu mengutamakan nilai-nilai pribadi yang dimilikinya dan menjadikannya sebagai parameter kesuksesan karier. Briscoe juga menambahkan pegawai yang memiliki *value driven* akan mengarahkan kariernya secara konsisten dengan nilai-nilai pribadi yang diyakininya, bukan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

Dengan demikian, sikap karier protean dapat disintesakan pegawai yang berusaha mendorong kehidupan dan perkembangan kemajuan karier sendiri. Mereka menghargai otonomi, kemajuan untuk terus belajar, menentukan tujuan dan kriteria sukses sendiri. Serta pegawai menggunakan nilai-nilai pribadinya dalam mengarahkan karier (*values driven*) serta mampu mengelola dan bertanggung jawab terhadap pilihan kariernya secara mandiri (*self direct*).

2.1.4 *Passion For Work*

2.1.4.1 *Pengertian Passion For Work*

Passion for work memiliki peranan penting bagi pegawai, untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja, karena pegawai yang memiliki *passion* cenderung menaruh minat pada pekerjaan didasarkan

pada keahlian dan keinginannya. Serta dapat berinteraksi dengan pimpinan dengan rasa nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

Passion dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia didefinisikan sebagai sebuah ketertarikan atau gairah. Menurut Vallerand dan Houliort (2013, dalam Anggraini, 2013) *passion* dapat berpengaruh kuat terhadap aktivitas yang disukai oleh pegawai, dimana individu tersebut mau menginvestasikan waktu dan energi yang mereka miliki pada sebuah kegiatan yang mereka rasa merupakan *passion* dari dirinya.

Forest et al (2012) *passion for work* diartikan sebagai kecenderungan yang kuat individu terhadap pekerjaan yang sangat dicintainya dan anggapan bahwa pekerjaan tersebut merupakan bagian yang sangat penting dari dirinya dimana seorang individu dapat menginvestasikan sejumlah besar waktu dan energi yang dimilikinya kedalam pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:94) *passion for work* adalah antusiasme atau semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta disiplin dalam mencapai prestasi kerja yang optimal.

Halsey (2003:305) mengungkapkan bahwa *passion for work* merupakan kemauan pegawai untuk bekerja dengan perasaan yang memungkinkan pegawai untuk dapat menghasilkan pekerjaan lebih baik secara kualitas maupun kuantitas tanpa ada rasa keletihan.

Menurut Syukria (2004:30) berpendapat bahwa *passion for work* adalah kondisi dimana pegawai memiliki rasa kesenangan yang mendalam

untuk bekerja lebih rajin dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan berdasarkan beberapa pendapat yang telah dipaparkan di atas mengenai *passion for work* dapat disimpulkan secara umum bahwa *passion for work* merupakan suatu sikap mental dari pegawai yang memperlihatkan antusias dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hal tersebut mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik dalam meningkatkan kerjasama antar pegawai, sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi, serta dapat menimbulkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.4.2 Dimensi pada *Passion for Work*

Passion for work merupakan cerminan dari kecenderungan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Vallerand dkk. (2010), mengungkapkan model dualisme gairah untuk pekerjaan yang mencakup dua dimensi, yaitu ;

1. *Harmonious Passion*

Harmonious passion mengacu pada proses otonom yang mana atas kemauan sendiri menyelesaikan pekerjaan secara signifikan tanpa faktor eksternal seperti tekanan dari pimpinan, dan lain-lain. *Harmonious passion* terjadi akibat internalisasi suatu aktivitas atau kegiatan (yang kemudian dalam konteks penelitian ini akan disebut pekerjaan) ke dalam diri seorang individu. Internalisasi ini ditandai

dengan individu merasakan pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang penting dan mereka menerima pekerjaan tersebut tanpa ada kepentingan lain yang mengikuti penerimaan tersebut. *Harmonious passion* juga ditandai dengan perasaan tidak terpaksa yang dirasakan individu dalam mengerjakan pekerjaannya dan mereka merasakan kebebasan memilih untuk melakukannya.

2. *Obsessive Passion*

Obsessive passion ditandai dengan adanya tekanan dari pihak luar atau adanya paksaan untuk meningkatkan pengakuan dari lingkungan kerja. Tekanan pada *passion* obsesif ini dapat mengontrol orang, yang kemudian merasa harus mengejar kegiatan dalam rangka mempertahankan harga diri. Karena pekerjaan menjadi obsesif bagi mereka, hal ini sangat penting untuk kehidupan mereka yang mengendalikan mereka (bukan sebaliknya seperti yang dengan *passion* harmonis), sehingga mereka dapat bertahan meskipun bertentangan dengan aspek-aspek lain dari kehidupan mereka.

Donahue *et al* (2012) mengungkapkan bahwa pegawai dengan *obsessive passion* yang kuat akan bekerja dengan giat dan sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya, namun mereka melakukan pekerjaan tersebut hanya karena pekerjaan tersebut memenuhi kepentingan yang mereka butuhkan (Birkeland dan Buch, 2015).

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disintesis bahwa *passion for work* merupakan suatu kecenderungan yang kuat dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat

atau antusias, baik itu tanpa rasa terpaksa atau secara sukarela maupun adanya tekanan dari eksternal.

2.1.5 Career Self Management

2.1.5.1 Pengertian Career Self Management

Menurut Kossek dkk. dalam Chiaburu, Baker dan Pitariu (2006), *career self management* diartikan sebagai kecenderungan pegawai secara sistematis mengumpulkan informasi serta melakukan perencanaan pemecahan masalah dan mengambil keputusan.

Sturges *et al* (2002:733) mengungkapkan *career self management* dilakukan melalui pencarian informasi tentang diri seseorang tersebut, adanya kegiatan *networking*, dan meraih penghargaan demi melengkapi sukses dalam kerjanya.

Menurut Cormier dan Nurius (2002) dalam Richard (2011) strategi *career self management* adalah strategi yang melibatkan dan membantu pegawai dalam mengamati perilakunya sendiri, menetapkan tujuan bagi dirinya, melakukan identifikasi terhadap apa saja yang cocok untuk dirinya, merencanakan langkah-langkah yang diberi nilai untuk mencapai tujuannya, dan menetapkan kapan menerapkan konsekuensi.

Merriam dan Caffarella dalam Martin dan Pear (1996) menyatakan bahwa *career self management* merupakan upaya pegawai dalam melakukan perencanaan, pemusatan perhatian serta evaluasi terhadap aktivitas yang dilakukan. Di dalamnya terdapat kekuatan psikologis yang

memberikan arah pada pegawai dalam mengambil keputusan dan menentukan pilihannya serta menetapkan cara-cara yang efektif

Menurut Gie (1996:95) *career self management* merupakan proses dimana individu menetapkan tujuan hidup yang ingin dicapainya, dengan cara individu harus mengatur dan mengelola informasi sebaik-baiknya agar berdampak pada ke arah tercapainya pengembangan karier yang telah ditetapkan.

Menurut Orpen (1994 : 28) *career self management* adalah proses seseorang melakukan kontrol dan perencanaan terhadap kariernya dengan cara mengambil langkah-langkah yang berguna untuk mencapai tujuan karier yang diharapkannya dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karier.

Frayne dalam Muafi (2010:88) mengungkapkan bahwa *career self management* mencakup penilaian masalah, pencapaian tujuan, pengawasan terhadap waktu dan lingkungan dalam pencapaian tujuan dan menggunakan penguatan kembali (*reinforcement*) dan hukuman untuk mengatur program pencapaian tujuan.

Gantina (2011:80) *career self management* adalah prosedur dimana individu mengatur perilakunya sendiri. untuk menunjang pengembangan karier.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan *career self management* merupakan proses dimana individu mencari

informasi dengan mandiri, mengelola potensi dan melakukan pengembangan karier untuk mencapai tujuan kariernya.

2.1.5.2 Dimensi pada *Career Self Management*

Career self management menjadi hal yang lebih diperhatikan, karena pegawai yang memiliki *career self management* cenderung akan bertanggung jawab terhadap pengembangan karier, yang berdampak pada hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan menjadi baik (Arthur dan Rosseau 1996).

Noe (dalam Cline dan Kisamore, 2008) mengemukakan terdapat empat dimensi *career self management*, diantaranya :

1. *Creating Career Opportunities* : Pegawai menggali hal-hal yang tidak diketahui pada bidang-bidang potensial dan berusaha memperoleh ketrampilan yang baru guna menambah kemampuan;
2. *Self Nomination* : Upaya pegawai untuk menekankan pada hasil dan kinerjanya agar dapat meraih tujuan kariernya;
3. *Career Support* : dimana pegawai berusaha memperoleh dukungan dari berbagai pihak agar meraih tingkatan yang jelas pada karier yang diinginkannya;
4. *Networking* : Mengembangkan perluasan jaringan dengan berbagai bentuk hubungan yang berguna untuk perubahan karier yang potensial.

Sturges (dalam Cline dan Kisamore, 2008) mengungkapkan terdapat empat dimensi, yaitu :

1. Aktifitas *networking* melalui hubungan yang profesional dan memperkenalkan diri terlebih dahulu pada orang yang berpengaruh serta berusaha untuk selalu terlibat pada kegiatan-kegiatan yang memiliki dampak terhadap karier.
2. Aktifitas *mobility*, didefinisikan pegawai mempunyai perilaku yang bertujuan untuk membangun atmosfer yang baik di sekitar posisi yang potensial pada perusahaan jika hal itu memberikan kebaikan dan manfaat pada kariernya.
3. Fokus pada inisiatif yang membawa pada prestasi kerja karyawan di perusahaan.
4. Melakukan aktifitas-aktifitas pengembangan karier diri sendiri seperti mengumpulkan informasi mengenai karier dan lain sebagainya.

Dengan demikian, *career self management* dapat disintesakan sebagai pegawai melakukan kontrol dan perencanaan pada kariernya kearah yang lebih baik atau kearah tercapainya tujuan karier dengan karakteristik eksplorasi karier, pengembangan tujuan karier, mencari dukungan karier serta membangun *networking* yang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengembangkan dan merujuk pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Berikut merupakan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif dengan mediator *passion for work* dan *career self management*.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hipotesis	Metode Penelitian	Hasil Uji Hipotesis
1.	<i>Mediator analysis of passion for work in Indian millennials ; Relationship between Relationship between karier protean attitude and proactive work behavior</i> Gaatha Gulyani, Jyotsna Bhatnagar (2017) <i>Journal of Career Development International</i> , Vol. 22 Issue: 1, pp.50-	H ₁ : Terdapat pengaruh positif sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif. H ₂ : Terdapat pengaruh positif sikap karier protean terhadap <i>Passion for Work</i> H ₃ : Terdapat pengaruh <i>Passion for Work</i> terhadap perilaku kerja proaktif H ₄ : <i>Passion for Work</i> memediasi pengaruh antara sikap karier protean dengan perilaku kerja proaktif.	1. Populasi : Pegawai milenial di india yang bekerja di industri (teknologi informasi, perbankan, pendidikan). Sampel : 255 pegawai milenial di india yang bekerja di industri (teknologi informasi, perbankan, pendidikan). 2. Metode pengumpulan data: kuesioner 3. Variabel penelitian : sikap karier protean, <i>Passion for Work</i> , perilaku kerja proaktif 4. Uji hipotesis : Regresi analisis dan Sobel test dan bootstrapping	H ₁ : Diterima H ₂ : Diterima H ₃ : Diterima H ₄ : Diterima

	69			
2.	<p><i>The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects</i></p> <p>Anne Herrmann Andreas Hirschi Yehuda Baruch</p> <p><i>Journal of Vocational Behavior</i> 88 (2015) 205 – 214</p>	<p>H₁ : Ada hubungan positif antara orientasi karier protean dan (a) disposisi proaktif, dan (b) keterlibatan dalam perilaku karier proaktif.</p> <p>H₂ : Orientasi karier protean merupakan prediksi perilaku karier proaktif di luar disposisi proaktif.</p> <p>H₃ : Orientasi karier protean sebagian memediasi efek dari disposisi proaktif pada perilaku karier proaktif.</p> <p>H₄ : Ada hubungan positif antara orientasi karier protean dan (a) CSE dan (b) kepuasan karier.</p> <p>H₅ : Orientasi karier protean memprediksi kepuasan karier di luar pengaruh CSE.</p> <p>H₆ : Orientasi karier protean sebagian memediasi hubungan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi : Pegawai dan mahasiswa di Jerman Sampel : 419 mahasiswa dari 3 universitas di Jerman 2. Sumber data : jawaban email 3. Variabel penelitian karier protean, kepuasan karier, proaktif, evaluasi diri, dan <i>career self management</i> 4. Uji hipotesis : analisis bootstrap dan analisis jalur 	<p>H₁ : Diterima</p> <p>H₂ : Diterima</p> <p>H₃ : Diterima</p> <p>H₄ : Diterima</p> <p>H₅ : Diterima</p> <p>H₆ : Diterima</p>

		antara CSE dan kepuasan karier.		
3.	<p><i>Protean attitude and career success: The mediating role of self-management</i></p> <p>Ans De Vos *, Nele Soens</p> <p>Journal of Vocational Behavior 73 (2008) 449–456</p>	<p>H₁ : Terdapat pengaruh positif sikap karier protean terhadap <i>career insight</i></p> <p>H₂ : Terdapat pengaruh positif sikap karier protean terhadap <i>self management</i></p> <p>H₃ Terdapat pengaruh positif <i>career insight</i> terhadap <i>perceived 3.employability</i>.</p> <p>H₄ Terdapat pengaruh positif <i>career self management</i> terhadap kepuasan karier</p> <p>H₅ : <i>Career self-management</i> memediasi hubungan sikap protean karier dan kepuasan karier</p>	<p>1. Populasi : Pegawai di Belgia Sampel : 297 pegawai di Belgia.</p> <p>2. Sumber data : kuesioner</p> <p>3. Sikap karier protean, <i>career self-management, career insight, career satisfaction</i></p> <p>4. Uji hipotesis : <i>hypothesized model</i> and analisis jalur menggunakan AMOS 7.0.</p>	<p>H₁ : Diterima</p> <p>H₂ : Diterima</p> <p>H₃ : Diterima</p> <p>H₄ : Diterima</p> <p>H₅ : Diterima</p>
4.	<p>Pengaruh Sikap karier protean Terhadap Perilaku kerja proaktif Dengan Mediator <i>Passion For Work</i> Dan <i>Self-</i></p>	<p>H₁: Sikap karier protean berpengaruh positif terhadap perilaku kerja proaktif.</p> <p>H₂: Sikap karier protean berpengaruh positif terhadap <i>passion</i></p>	<p>1. Populasi : seluruh pegawai pada PT Suryawindu Pertiwi sampel : pegawai tetap pada PT Suryawindu Pertiwi</p> <p>2. Sumber data : kuesioner</p> <p>3. Variabel penelitian : perilaku kerja proaktif, sikap karier</p>	<p>H₁ : Diterima</p> <p>H₂ : Diterima</p> <p>H₃ : Diterima</p> <p>H₄ : Diterima</p>

	<p><i>Management,</i></p> <p>M. Azzam Hilmy Ramadhan 2018</p>	<p><i>for work.</i></p> <p>H₃: Sikap karier protean berpengaruh positif terhadap <i>self-management</i>.</p> <p>H₄: <i>Passion for work</i> berpengaruh positif terhadap perilaku kerja proaktif.</p> <p>H₅: <i>Self-management</i> berpengaruh positif terhadap perilaku kerja proaktif.</p> <p>H₆ : <i>Passion for Work</i> memediasi pengaruh antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif;</p> <p>H₇: <i>Self management</i> memediasi pengaruh antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif.</p>	<p>protean, self management, <i>Passion for work</i></p> <p>4. Uji hipotesis : <i>path analysis</i> menggunakan <i>Partial Least Square</i></p>	<p>H₅ : Diterima</p> <p>H₆ : Diterima</p> <p>H₇ : Diterima</p>
5.	<p>Pengaruh Sikap karier protean</p>	<p>H₁ : Ada pengaruh antara Sikap karier</p>	<p>1. Populasi : pegawai yang generasi millennials sedang</p>	<p>H₁ : Diterima</p>

	<p>Terhadap Perilaku kerja proaktif Dengan Mediasi <i>Passion For Work</i> Pada Generasi Milenials Di DKI Jakarta</p> <p>Susi Lidya Magdalena Vol 10,No 2 (2018) : Prosiding Working Papers Series In Management</p>	<p>protean terhadap Perilaku kerja proaktif</p> <p>H₂ : Ada pengaruh antara Sikap karier protean terhadap <i>Passion for Work</i></p> <p>H₃: Ada pengaruh antara <i>Passion for Work (PFW)</i> terhadap Perilaku kerja proaktif</p> <p>H₄ : <i>Passion for Work</i> memediasi pengaruh antara Sikap karier protean dengan Perilaku kerja proaktif(PWB)</p>	<p>bekerja di DKI Jakarta.</p> <p>Sampel : 77 responden</p> <p>2. Sumber data : kuesioner</p> <p>3. Variabel sikap karier protean, perilaku kerja proaktif, <i>passion for work, self management</i></p> <p>4. Uji hipotesis Regresi sederhana dan regresi berganda <i>path analysis</i>.</p>	<p>H₂ : Ditolak</p> <p>H₃ : Diterima</p> <p>H₄ : Ditolak</p>
6.	<p>"Beyond being proactive: what (else) matters for career self-management behaviors?",</p> <p>Dan S. Chiaburu, Vicky L. Backer dan Adrian H. Pitariu (2006) Career Development</p>	<p>H₁ : Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap <i>career self-management</i></p> <p>H₂ : <i>Career resilience</i> memediasi hubungan kepribadian proaktif dengan <i>career self-management</i></p> <p>H₃ : Kepribadian proaktif dan <i>public self-consciousness</i> memiliki efek terhadap</p>	<p>1. Populasi : Pegawai di Amerika Timur.</p> <p>Sampel : 127 responden</p> <p>2. Sumber data : kuesioner</p> <p>3. Variabel : Kepribadian proaktif , <i>Career resilience, career self-management, public self-consciousness, developmental feedback-seeking behaviors</i></p> <p>4. Uji hipotesis : Analisa regresi</p>	<p>H₁ : Diterima</p> <p>H₂ : Diterima</p> <p>H₃ : Diterima</p>

	International, Vol. 11 Issue: 7, pp.619-632	<i>developmental feedback-seeking behaviors</i>		
7.	<p>Pengaruh Sikap Karier Protean Terhadap Perilaku Kerja Proaktif Yang Dimediasi Oleh <i>Passion</i> Pada Pegawai Perbankan <i>Syari'ah</i> Di Banda Aceh</p> <p>Issanti,2018</p>	<p>H₁ : Sikap Karier Protean berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Proaktif</p> <p>H_{2a}: Sikap Karier Protean berpengaruh terhadap <i>Passion</i> Harmonis.</p> <p>H_{2b}: Sikap Karier Protean berpengaruh terhadap <i>Passion</i> Obsesif.</p> <p>H_{3a}: <i>Passion</i> Harmonis berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Proaktif</p> <p>H_{3b}: <i>Passion</i> Obsesif berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Proaktif</p> <p>H_{4a}: <i>Passion</i> harmonis memediasi pengaruh Sikap Karier Protean terhadap Perilaku Kerja Proaktif</p> <p>H_{4b}: <i>Passion</i> obsesif memediasi pengaruh Sikap Karier Protean terhadap Perilaku Kerja Proaktif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi : Pegawai Perbankan <i>Syari'ah</i> di Banda Aceh. Sampel 90 pegawai perbankan <i>Syariah</i> generasi milenial di Aceh. 2. Sumber data : kuesioner 3. Variabel : Sikap Karier Protean, Perilaku Kerja Proaktif, <i>Passion</i> 4. Uji hipotesis : <i>Hierarchical Linear Modelling</i> 	<p>H₁ : Diterima</p> <p>H_{2a} : Diterima</p> <p>H_{2b}: Diterima</p> <p>H_{3a}: Diterima</p> <p>H_{3b}: Diterima</p> <p>H_{4a}: Diterima</p> <p>H_{4b}: Diterima</p>

8.	<p>Pengaruh Perilaku Karier Protean Terhadap Kesuksesan Karier Subjektif Dengan <i>Proactive Career Behaviors</i> Sebagai Variabel Mediator Pada Generasi Y</p> <p>Ratih Nurani Qomariyah (2018)</p>	<p>H₁: Ada pengaruh perilaku karier protean terhadap kesuksesan karier subjektif Dengan <i>proactive career behaviors</i> sebagai variabel mediator</p> <p>H₂: Ada pengaruh positif antara Perilaku karier protean dengan <i>proactive career behaviors</i> dan kesuksesan karier Subjektif.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi : Pegawai Tetap Di Berbagai Perusahaan Usia Milenial 2. Sampel : 150 Pegawai Tetap Di Berbagai Perusahaan Usia Milenial 3. Sumber Data : Kuesioner 4. Variabel : Perilaku Karier Protean, <i>Proactive Career Behaviors</i> 5. Uji Hipotesis <i>Metode Regresi Linear Sederhana Dan Berganda</i> 	<p>H₁ : Ditolak H₂ : Diterima</p>
9.	<p>Protean Career Orientation And Individual Well-Being Among Professional Engineers In Malaysia: Mediating Role Of Proactive Career Management Behaviours</p> <p>Norizan Binti Baba Rahim, 2015</p>	<p>H₁ : Ada pengaruh positif antara Sikap karier protean dengan proactive career management</p> <p>H₂ : Ada pengaruh positif <i>proactive career management</i> terhadap kepuasan karier</p> <p>H₃ : Ada Pengaruh Positif Sikap karier protean terhadap kepuasan karier</p> <p>H₄ : <i>Proactive Career Management</i> memediasi hubungan karier protean terhadap kepuasan kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi : Insinyur di Malaysia 2. Sampel : 387 insinyur profesional teregister di BEM 3. Sumber Data : Kuesioner 4. Variabel : Sikap karier protean, kepuasan karier, <i>proactive career management</i> 5. Uji Hipotesis : <i>PLS</i> 	<p>H₁ : Diterima H₂ : Diterima H₃ : Diterima H₄ : Diterima</p>

10.	Linking Protean Career Orientation, Personality attributes and Motivation : Implications For The Workplace Rosina M Gasteiger Jon Briscoe 2005	H ₁ : Ada pengaruh positif antara Orientasi karier protean dengan perilaku kerja proaktif H ₂ : Ada pengaruh positif <i>learning goal orientation</i> terhadap Orientasi karier protean H ₃ : Ada Pengaruh Positif Sikap karier protean terhadap <i>agency related goals</i>	1. Populasi : Mahasiswa di Jerman 2. Sampel : 276 mahasiswa ekonomi dan sains di Jerman 3. Sumber Data : Kuesioner 4. Variabel : Orientasi karier protean, perilaku kerja proaktif, <i>learning goal orientation, agency related goals</i>	H ₁ : Diterima H ₂ : Diterima H ₃ : Ditolak
-----	---	---	---	--

2.3 Kerangka Teoritik

2.3.1 Sikap Karier Protean dan Perilaku Kerja Proaktif

Mengingat pentingnya perencanaan karier pada zaman ini. Seorang pegawai memerlukan suatu sikap yang terstruktur untuk mendukung kariernya. Hall (2006) mengatakan karier masa kini lebih bergantung kepada individu yang menjalaninya dan sikap karier protean merupakan variabel yang termasuk signifikan dalam sebuah jenjang karier pegawai.

Inisiatif pribadi digambarkan sebagai perilaku proaktif yang mencakup pengembangan tujuan individu sendiri, melaksanakan pekerjaan melebihi tugas yang diberikan dan berusaha menemukan solusi atas masalah yang belum pernah terjadi. Fay dan Frese (2001) pegawai dengan inisiatif pribadi yang tinggi mengambil inisiatif untuk pengembangan rencana karier dan pelaksanaannya.

Pegawai dengan sikap karier protean mampu mengendalikan manajemen karier mereka sendiri, mempelajari keterampilan pengembangan karier baru dan mengantisipasi tantangan di tempat kerja sambil mengikuti jalur karier mereka (Briscoe dkk., 2006). Gagasan yang melekat pada perilaku kerja proaktif (inisiatif karier dan inisiatif pribadi) mencerminkan bahwa pegawai proaktif melakukan upaya untuk memajukan karier mereka dan secara aktif menemukan jalan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti yang dijelaskan oleh Chin dan Rasdi (2014) dalam Gulyani dan Bhatnagar (2017), ketika individu mampu menerapkan sikap karier protean maka akan menstimulasi munculnya perilaku kerja proaktif dimana individu akan terlibat dengan berbagai perilaku pengelolaan karier. Dengan demikian, diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Terdapat pengaruh positif antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif.

2.3.2 Sikap Karier Protean dan *Passion for Work*

Mirvis dan Hall (1996) mengungkapkan pegawai dengan sikap karier protean diharapkan mampu menyadari karier masa depan mereka dan oleh karena itu diharapkan untuk mengikuti *passion* mereka sementara memajukan karier mereka dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki *passion*.

Waters *et al* (2014) menyatakan sikap karier protean dapat membantu individu dalam menyadari karier yang ingin mereka gapai. Gulyani dan Bhatnagar (2017) bahwa sikap karier protean berpengaruh positif terhadap

passion for work. Oleh karena itu, diharapkan sikap karier protean dapat membantu dalam mengidentifikasi dan mendorong *passion*. Dengan demikian, diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂: Terdapat pengaruh positif antara sikap karier protean terhadap *passion for work*.

2.3.3 Passion for Work dan Perilaku Kerja Proaktif

Menurut Gagne dan Deci (2005) dedikasi terhadap pekerjaan secara total yang ditunjukkan oleh pegawai dengan unsur *passion for work* menghasilkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan pencapaiannya sehingga memicu kerja secara sukarela menjadi identitas seseorang.

Menurut Vallerand *et al*, (2003) pegawai yang memiliki *passion* obsesif tentang pekerjaan mereka cenderung akan bertanggungjawab dalam menuntaskan pekerjaan, pegawai akan termotivasi untuk berperilaku proaktif agar bisa menuntaskan pekerjaannya.

Menurut Vallerand *et al*, (2003) pegawai yang memiliki *passion* harmonis dapat secara sukarela dengan perasaan senang untuk menyelesaikan pekerjaannya, bahkan mampu mengerjakan melebihi apa yang ditugaskannya.

Pegawai yang memiliki semangat atau gairah kerja yang tinggi memicu pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan *ouput* yang lebih dalam pekerjaannya. Selain itu, pegawai yang memiliki gairah kerja juga dapat menimbulkan inisiatif pada diri pegawai sehingga dapat berfokus pada masa depan untuk pekerjaannya yang lebih baik, memicu pegawai untuk membawa perubahan pada organisasinya ke arah yang lebih baik, juga mencegah terjadinya masalah di masa mendatang.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja dapat bekerja lebih keras dan secara proaktif terlibat dalam kehidupan di tempat kerja, sehingga terlihat keterkaitan antara *passion for work* dan perilaku kerja proaktif. Sehingga diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh positif antara *passion for work* terhadap perilaku kerja proaktif.

2.3.4 Sikap Karier Protean dan *Career Self Management*

Briscoe dkk (2006) mengatakan individu yang memiliki sikap karier protean seharusnya mampu mengelola sendiri kepemilikan manajemen kariernya, kemauannya untuk berkembang dan mengantisipasi tantangan di lingkungan kerjanya yang mana akan memunculkan sikap pengendalian diri atas kariernya dan bertolak kearah yang diinginkannya. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Soens dan De Vos (2008), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif antara karier protean dan *career self management*. Sehingga ditarik hipotesis:

H₄: Terdapat pengaruh positif antara sikap karier protean terhadap *career self management*.

2.3.5 *Career Self Management* dan Perilaku Kerja Proaktif

Sturges et al., (2002) berpendapat komponen *career self management* seperti mengumpulkan informasi atau meningkatkan peluang karier, mencari umpan balik tentang kinerja dan kompetensi seseorang, dan menciptakan peluang karier yang terdapat pada pegawai dapat membangun

atau memacu tindakan yang pada aksi yang nyata untuk mewujudkan tujuan karier mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Chiaburu dkk. (2006) bahwa perilaku kerja proaktif dipengaruhi oleh bagaimana seseorang dapat mengendalikan dirinya sendiri yang mana akan memengaruhi karier atau hasil yang terkait dengan pengembangan, seperti pencarian pekerjaan dan kegiatan pengembangan. Hal tersebut juga diperkuat oleh Ramadhan (2018) yang menyatakan bahwa semakin mandiri pegawai dalam memperoleh informasi tentang pekerjaannya maka pegawai semakin mencari cara yang terbaik untuk dapat melakukan pekerjaannya dan dapat berinisiatif dalam membawa perubahan yang baik dalam situasi pekerjaannya. Sehingga diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Terdapat pengaruh positif antara *career self management* terhadap perilaku kerja proaktif.

2.3.6 Sikap Karier Protean, Perilaku Kerja Proaktif dan *Passion For Work*

Vallerand *et al*, (2003) menerapkan teori *self-determination* untuk menggambarkan pendekatan latar belakang karyawan berupa *passion* untuk pekerjaan yang diinginkan. Teori ini berpendapat bahwa sikap karyawan yang mempunyai perilaku proaktif dalam bekerja melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar individu, seperti keinginan untuk mencapai penguasaan karya dan memulai belajar keterampilan baru, aspirasi untuk berinteraksi secara efisien dan aspirasi untuk rasa saling terhubung dengan orang lain (Deci dan Ryan, 2000)

Herrman *et al*, (2015) berpendapat secara ekspresif bahwa pegawai mengarahkan karier sendiri dengan adanya passion dalam diri mereka mampu memunculkan kerja yang proaktif.

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa ketika sikap karier protean mampu membentuk perilaku kerja proaktif dan *passion* harmonis mampu mengarahkan individu untuk mengembangkan dan menyesuaikan kariernya serta *passion obsessive* mampu mempengaruhi perilaku kerja proaktif dari seorang pegawai di mana saat seorang mengalami *passion* obsesif, pegawai akan merasa bertanggung jawab akan pekerjaannya, dan merasa kesulitan atau merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan, maka dari itu ia akan melakukan berbagai cara untuk menyelesaikannya. Issanti (2018) dan Gulyani (2017), mengungkapkan bahwa *passion for work* memediasi hubungan sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif. Sehingga diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₆ : *Passion for Work* memediasi pengaruh antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif.

2.3.7 Sikap Karier Protean, Perilaku kerja Proaktif dan *Career Self Management*

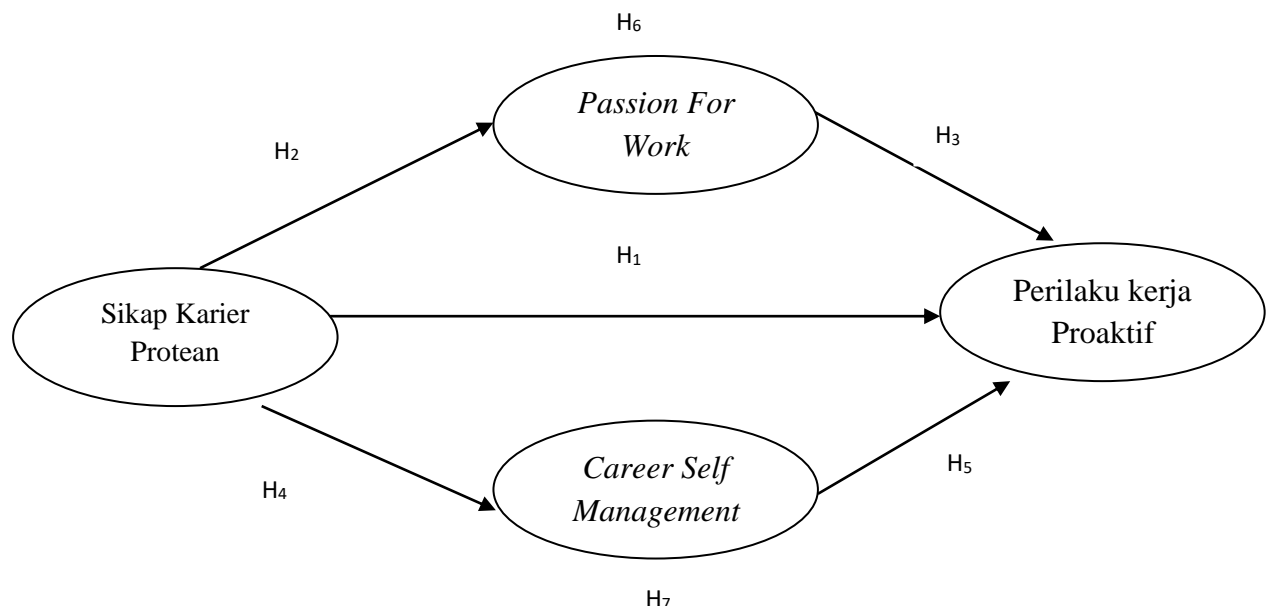
Merriam dan Caffarella dalam Martin dan Pear (1996) menyatakan bahwa *career self management* merupakan upaya individu untuk melakukan perencanaan, pemusatan perhatian serta evaluasi terhadap aktivitas yang dilakukan. Di dalamnya terdapat kekuatan psikologis yang memberi arah

pada individu untuk mengambil keputusan dan menentukan pilihannya serta menetapkan cara-cara yang efektif dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ramadhan (2018) yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *career self management* terbukti memediasi hubungan antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif, *self management* dapat dipengaruhi oleh sikap karier protean dan akan menstimulasi perilaku kerja proaktif yang dirasakan oleh pegawai. Sehingga diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₇ : *Career self management* memediasi pengaruh antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dengan didukung tinjauan teoritis dan penelitian terdahulu, secara skematis kerangka pemikiran penelitian ini adalah, sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori, rumusan masalah dan uraian lain yang telah dipaparkan dalam penjelasan sebelumnya, maka hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh positif antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif;

H₂: Terdapat pengaruh positif antara sikap karier protean terhadap *passion for work*;

H₃: Terdapat pengaruh positif antara *passion for work* dan perilaku kerja proaktif;

H₄: Terdapat pengaruh positif antara sikap karier protean terhadap *career self management*;

H₅: Terdapat pengaruh positif antara *career self management* terhadap perilaku kerja proaktif;

H₆ : *Passion for Work* memediasi pengaruh antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif;

H₇ : *Career self management* memediasi pengaruh antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Unit analisis dalam penelitian mencakup yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Unit analisis pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil generasi milenial pada lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Ruang lingkup penelitian pada masing-masing 44 Satuan Kerja Perangkat Daerah di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Dengan Waktu penelitian dimulai pada bulan Juni 2019.

3.2 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil generasi milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan Badan Kepegawaian Daerah berjumlah 14.504 pegawai.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil kelahiran tahun 1980-1999 di Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta, dengan jabatan fungsional.

Agar sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili populasi, maka dapat ditentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus Umar (2009 :78) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidaktelitian 5 %

Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut, diperoleh sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{14.504}{1 + 14.504 (0,05)^2} \\ &= 389 \end{aligned}$$

3.3 Metode Penelitian

Sugiyono (2013:8) metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik serta dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Kerlinger dan Lee (2000:599) survei digunakan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dibutuhkan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel. Singarimbun (1991:31) penelitian survei adalah penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok dengan mengambil sampel dari satu populasi.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sugiyono (2013:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang telah terstruktur dibagikan secara langsung kepada responden. Pernyataan dalam kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala likert. Dimana penilaiannya adalah :

Tabel 3.1
Pemberian Skor pada Model Likert

Kode	Keterangan	Bobot Penilaian
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan secara langsung (Indriantoro dan Bambang Supeno,2009:65). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang telah dibagikan kepada responden.

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2007) definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel yang memberikan arti untuk menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	Perilaku Kerja Proaktif	Perilaku kerja proaktif merupakan perilaku yang mandiri dan berfokus pada masa depan. Perilaku ini diharapkan dapat membawa perubahan dalam instansi, termasuk saran untuk perbaikan cara kerja, mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah dan mengutarakan masalah, (Fay & Sonnentag, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Karier 2. Menunjukkan Inisiatif 3. Dapat Mengatasi Kendala 4. Menyampaikan Gagasan Dan Ide 	Likert
2.	Sikap karier Protean	Sikap karier protean mengacu pada sikap karir dimana pegawai bertanggung jawab atas karir mereka sendiri, serta mengarahkan karirnya berdasarkan nilai personal yang dimilikinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memegang kendali penuh atas karier dan jalur kariernya 2. Menyelaraskan keputusan karier dengan nilai dan tujuan personal; 3. Kriteria kesuksesan 	Likert

		dan menjadikan nilai personal sebagai ukuran keberhasilan (Hall, 2004).	didasarkan pada kesuksesan psikologis	
3.	<i>Passion For Work</i>	<i>Passion for work</i> diartikan sebagai kecenderungan yang kuat individu terhadap pekerjaan yang sangat dicintainya dan anggapan bahwa pekerjaan tersebut merupakan bagian yang sangat penting dari dirinya dimana seorang individu dapat menginvestasikan sejumlah besar waktu dan energi yang dimilikinya kedalam pekerjaan tersebut Forest et al (2012).	1. Hubungan yang Bermakna 2. Perasaan Memiliki Energi	Likert
4.	<i>Career Self Management</i>	<i>Career self management</i> dilakukan melalui pencarian informasi tentang diri seseorang tersebut, adanya kegiatan <i>networking</i> , dan meraih penghargaan demi melengkapi sukses dalam kerjanya Sturges et al (2002:733).	1. Memperoleh informasi secara mandiri 2. Mengembangkan Keterampilan 3. Berpartisipasi dalam Hubungan Mentoring	Likert

3.5 Metode Analisis Data

Data yang digunakan selanjutnya diolah menggunakan *structural Equation Model* (SEM). Menurut (Wijayanto:2010) *structural Equation Model* merupakan teknik analisis multivariate yang dikembangkan guna

menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistik. Data diolah dengan software AMOS 22 untuk menguji reliabilitas, validitas, estimasi data structural model dalam menguji hipotesis.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrumen yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran, 2010). Alat pengukur yang absah akan mempunyai validitas yang tinggi. Begitu pula sebaliknya.

Pengujian validitas konstruk (indikator) dilakukan melalui *confirmatory Factor Analysis* (CFA). Menurut Hair *et al* (1998), uji validitas dengan uji CFA yaitu mengukur apakah konstruk (indikator) mampu atau tidak merefleksikan variabel latennya. Hasil memenuhi kriteria yaitu apabila nilai *Critical Ratio* > 1,96 dengan *Probability* < 0,05.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2010).

Tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas pada SEM diperoleh dengan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2002) :

- a. *Standar loading* diperoleh dari *standardized loading* untuk tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer;
- b. $\sum E_j$ adalah *measurement error* dari tiap indikator. *measurement error* dapat diperoleh dari $1 - \text{reliabilitas indikator}$. Variabel dikatakan reliabel bila mempunyai koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,5 atau lebih.

3.5.3 Analisis Structural Equation Model (SEM)

Analisis *structural equation model* digunakan untuk mengestimasi beberapa persamaan regresi terpisah namun memiliki hubungan simultan. Berdasarkan penggunaan analisis tersebut maka dalam analisis ini akan terdapat lebih dari satu variabel dependen dan variabel ini dimungkinkan menjadi variabel independen bagi variabel dependen lainnya. Penggunaan model *structural equation model* (SEM) untuk melihat hubungan sebab akibat antar variabel, sehingga apabila ada perubahan pada salah satu variabel maka variabel lainnya akan berubah. Penelitian ini menggunakan dua macam teknik analisis yaitu:

- a. Analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factory Analysis*) pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel.
- b. *Regression Weight* pada SEM yang digunakan untuk meneliti seberapa besar variabel-variabel yang diteliti saling berpengaruh.

Menurut Hoyle (1995) dan Kaplan (2009), ada beberapa langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu:

1. Spesifikasi model (*model specification*)

Spesifikasi model merupakan langkah awal dalam analisis CB-SEM. Pada tahap ini peneliti harus mendefinisikan secara konseptual konstruk yang diteliti dan menentukan dimensionalitasnya. Setelah itu arah kausalitas antar observed variabel atau konstruk laten yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan harus ditentukan dengan jelas, dan mempunyai landasan teori yang kuat.

2. Identifikasi (*Identification*)

Untuk kebanyakan pengguna CB-SEM, identifikasi model merupakan konsep yang sukar dimengerti. Hal ini membuat kebanyakan peneliti melewati tahapan ini dan langsung melakukan analisis data setelah spesifikasi model. Dalam CB-SEM persoalan identifikasi model menjadi penting untuk mengetahui apakah model yang dibangun dengan data empiris yang dikumpulkan itu memiliki nilai unik ataukah tidak sehingga model tersebut dapat diestimasi, jika model memiliki nilai yang unik, maka model tersebut tidak dapat diidentifikasi oleh program AMOS sehingga model tidak dapat diestimasi. Penyebabnya ialah informasi yang terdapat pada data empiris tidak cukup untuk menghasilkan solusi yang unik dalam menghitung parameter estimasi model.

3. Estimasi (*Estimation*)

Pada bagian ini prosesnya adalah mengestimasi model untuk memperoleh parameter nilai sesuai dengan metode estimasi yang telah disediakan. Hal ini bergantung dari variabel yang akan dianalisis dan karakteristik suatu model. Program SEM AMOS 22 yang digunakan untuk mengestimasi model penelitian adalah teknik estimasi *Maximum Likelihood Estimation*.

4. Uji Kecocokan (*Testing fit*)

Tahap ini berkaitan dengan pengujian kecocokan antara model dengan data. Beberapa kriteria ukuran kecocokan atau *Goodness of Fit* (GOF) dapat menggunakan langkah ini.

- a. *Chi-square* statistik, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila *chi-square*-nya rendah. Semakin kecil nilai X^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-of value* sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$.
- b. *Goodness of Fit Index* (GFI) mempunyai sensitifitas dengan jumlah sampel yang ditentukan, hasil indeks GFI mendeskripsikan kesesuaian model yang telah dihitung dari residual kuadrat dibandingkan data sebenarnya. Nilai indeks GFI antara 0 sampai dengan 1, jika nilai indeks GFI semakin mendekati 1, maka semakin baik, sehingga jika $GFI > 0,90$ semakin baik (*good fit*), sedangkan $0,50 < GFI < 0,90$ maka dikatakan *medium fit*.

- c. *CMIN/DF* adalah *Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. *CMIN/DF* tidak lain adalah statistik *chi-square* X^2 dibagi DF-nya disebut X^2 relatif kurang dari 2,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
- d. *The Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) merupakan kriteria dari struktur model kovarian dengan pertimbangan meminimalisir kesalahan populasi. Sebuah model bisa disebut baik (*good fit*) jika indeks $< 0,08$.
- e. *Tucker Lewis Indeks* (TLI) merupakan alternatif *incremental fit indeks* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline* model. TLI untuk mengetahui masalah yang muncul dari kompleksibilitas model. Nilai TLI dikatakan baik nilai $TLI > 0,90$ semakin baik (*good fit*), sedangkan $0,50 < TLI < 0,90$ maka dikatakan *medium fit*.
- f. *Comparative Fit Index* (CFI) adalah sama seperti TLI dengan indeks kesesuaian *incremental*. Indeks CFI merupakan indeks yang direkomendasikan karena tidak berpengaruh pada jumlah sampel yang besar maupun yang kecil. Nilai CFI dikatakan *good fit* jika diatas 0,90 sedangkan *medium fit* ketika berada diantara 0,50 – 0,90. Kriteria pengujian keselarasan model persamaan struktural dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Perbandingan Ukuran *Goodness of Fit* (GOF)

<i>GOF Index</i>	<i>Cut of Value</i>
<i>Chi-Square</i>	Diharapkan kecil
<i>Significant Probability</i>	$\geq 0,05$
GFI	$\geq 0,90$
RMSEA	$\leq 0,80$
TLI/NNFI	$\geq 0,95$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
AGFI	$\geq 0,90$
CFI	$\geq 0,95$

Sumber: Ferdinand, 2002

5. Modifikasi Model

Setelah melakukan evaluasi model secara keseluruhan serta penilaian *goodness of fit* dan didapatkan model yang diuji ternyata tidak fit maka diperlukan modifikasi atau respesifikasi model. Modifikasi model pada program AMOS dapat dilakukan dengan melihat output *Modification Index*. Sebagai catatan output MI pada AMOS mensyaratkan data harus bebas *missing value*.

Penelitian ini juga dilakukan uji sobel, uji sobel bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu *passion for work* dan *self management*. Menurut Ghozali (2011) suatu variabel disebut *intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel *intervening*.

Ghozali (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (*Sobel Test*). Rumus Uji Sobel adalah sebagai berikut :

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Sab : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a : Jalur variabel independen dengan variabel *intervening*

b : Jalur variabel *intervening* dengan variabel dependen

sa : Standar error koefisien a

sb : Standar error koefisien b

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, apabila nilai t hitung > nilai t tabel maka terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji *sobel* memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji *sobel* kurang konservatif Ghozali (2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Pada bab ini menjelaskan hasil dari analisis data yang telah dilakukan berdasarkan metode penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif dengan *passion for work* dan *career self management* sebagai variabel mediasi pada pegawai milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta

Adapun data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner atas jawaban 389 responden.

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan jawaban atas kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh hasil sebagai berikut :

A. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu hal yang dapat memberikan perbedaan dalam penggolongan individu. Pada penelitian ini didapat data pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	173	44,7%
2.	Perempuan	216	55,53%
Total		389	100%

Sumber :Hasil Pengolahan data (2019)

Berdasarkan tabel diatas dari hasil penelitian terhadap 389 responden, diketahui bahwa 44,7% responden (173 orang) berjenis kelamin laki-laki dan 55,53% yang menggambarkan data responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 389 responden mayoritas responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini dimungkinkan karena sebagai implementasi aturan pemerintah dan undang-undang tentang kesetaraan gender. Sehingga keterwakilan perempuan dalam komposisi aparatur negara meningkat dengan semakin banyaknya jabatan yang bisa diisi.

B. Usia

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada 389 responden, diperoleh informasi usia, sebagai berikut :

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-25	52	13,37
2.	26-30	107	27,51%
3.	31-35	100	25,71%
4.	36-39	130	33,42%
Total		389	100%

Sumber :Hasil Pengolahan data (2019)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa mayoritas responden generasi milenial adalah pegawai yang berusia 36-39 tahun yakni sebanyak 130 orang atau 33,42%. Responden yang berusia 26-30 tahun yakni sebanyak 107 orang atau 27,51%. Responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 25,71%. Responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 52 orang atau 13,37%. Berdasarkan rentang usia tersebut, terlihat bahwa sebagian besar berada pada rentang usia akhir pada masa generasi milenial.

C. Tingkat Pendidikan

Dari hasil jawaban kuesioner yang telah disebarakan kepada 389 responden, diperoleh informasi pendidikan terakhir, sebagai berikut :

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	72	18,51%
2.	Diploma 1/II III	38	9,77%
3.	S1	201	51,67%
4.	S2	78	20,05%
Total		389	100%

Sumber :Hasil Pengolahan data (2019)

Berdasarkan informasi pada tabel diatas, bahwa pendidikan terakhir responden memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 72 orang (18,51%), untuk Diploma 1/II/III sebanyak 38 orang (9,77%), Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 201 orang (51,6%), dan Stara 2 sebanyak 78 orang (20,05%). Dari hasil tersebut dapat kita simpulkan bahwa mayoritas

tingkat pendidikan generasi milenial pada Strata 1. Hal tersebut disebabkan, pada saat Rekrutmen CPNS paling banyak untuk lowongan Strata 1.

D. Masa Kerja

Dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada 389 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 2 Tahun	64	16,45%
2.	2-5 Tahun	83	21,34%
3.	6-10 Tahun	143	36,76%
4.	11-15 Tahun	99	25,45%
Total		389	100%

Sumber :Hasil Pengolahan data 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai yang bekerja < 2 tahun sebanyak 64 orang (16,45%), 2-5 tahun sebanyak 83 orang (21,34%), responden dengan masa kerja sebagian besar responden memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 143 orang (36,76%), dan responden sebanyak 11-15 tahun sebanyak 99 orang (25,45%). Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas masa kerja pegawai generasi milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta berada pada 6-10 tahun.

E. Status Perkawinan

Dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada 389 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
1	Lajang	146	37,53%
2.	Menikah	243	62,47%
Total		389	100%

Sumber :Hasil Pengolahan data 2019

Berdasarkan data diatas, mayoritas pegawai berstatus menikah dengan jumlah 243 orang (62,47%) dan yang lajang dengan jumlah 146 (37,53%). Hal ini dimungkinkan karena kualifikasi penerimaan CPNS didominasi oleh lulusan pendidikan S1 yang mana memiliki usia diatas 21 tahun yang artinya sudah memasuki usia ideal untuk menikah.

4.1.2 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Penelitian

Untuk dapat mengetahui rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner, dihitung berdasarkan skala penilaian dengan skala 1-5, sehingga nilai minimal dan maksimal dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

2.	Menunjukkan Inisiatif							
	Saya berinisiatif dalam bekerja meskipun yang lain tidak.	1	11	26	221	130	4,20	Tinggi
	Saya melaksanakan pekerjaan lebih dari yang diminta.	1	13	24	221	130	4,20	Tinggi
	Rata-rata						4,20	
3.	Dapat Mengatasi Kendala							
	Saya mampu mengatasi masalah secara aktif.	0	15	29	219	126	4,17	Tinggi
	Saya mampu mengidentifikasi dan mengatasi masalah tanpa meminta bantuan.	2	4	20	231	132	4,25	Sangat Tinggi
	Rata-rata						4,21	
4.	Menyampaikan Gagasan dan Ide							
	Saya akan menyampaikannya gagasan atau ide yang saya miliki.	2	12	37	208	130	4,16	Tinggi
	Saya percaya tidak ada yang bisa menghalangi saya dalam mewujudkan gagasan dan ide.	1	8	19	246	115	4,20	Tinggi
	Rata-rata						4,18	

Sumber :Hasil Pengolahan data 2019

Tanggapan responden terhadap variabel perilaku kerja proaktif dalam penelitian ini diukur berdasarkan 8 indikator. Dari tabel diatas

menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel perilaku kerja proaktif berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata adalah sebesar 4,18. Rata-rata jawaban tertinggi pegawai adalah sebesar 4,25 terlihat pada indikator pernyataan “Saya mampu mengidentifikasi dan mengatasi masalah tanpa meminta bantuan”, dari hal tersebut mencerminkan bahwa pegawai milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta mampu secara mandiri untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalahnya. Sedangkan rata-rata jawaban terendah yang diperoleh dari data pegawai adalah sebesar 4,16 pada indikator pernyataan “Saya akan menyampaikannya gagasan atau ide yang saya miliki”, hal tersebut menandakan bahwa terdapat sedikit pegawai milenial yang tidak terlalu proaktif untuk menyampaikan gagasannya .

4.1.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sikap Karier Protean

Tanggapan responden terhadap variabel Sikap Karier Protean dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8
Penilaian Responden terhadap Variabel Sikap Karier Protean

No.	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban					Mean	Sikap Karier Protean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Memegang Kendali Penuh atas Karier dan Jalur Karier							
	Saya bertanggung jawab atas kesuksesan atau kegagalan dalam karier saya.	2	13	30	238	106	4,11	Tinggi
	Saya memiliki karier yang independen dan mandiri.	3	13	38	222	113	4,10	Tinggi

	Kebebasan untuk memilih karier adalah nilai yang paling penting bagi saya.	1	14	32	228	114	4,13	Tinggi
	Rata-rata						4,11	
2.	Menyelaraskan Keputusan Karier Dengan Nilai dan Tujuan Personal							
	Saya tidak memperlakukan penilaian orang lain terhadap karier saya.	2	8	33	230	116	4,16	Tinggi
	Saya mengarahkan karier berdasarkan prioritas pribadi, bukan berdasarkan prioritas orang yang memperkerjakan saya.	1	16	33	222	117	4,13	Tinggi
	Tidak terlalu penting bagi saya, bagaimana orang lain mengevaluasi pilihan karir yang saya buat.	1	7	27	241	113	4,18	Tinggi
	Rata-rata						4,16	
3.	Kriteria Kesuksesan Didasarkan pada Kesuksesan Psikologis							
	Yang terpenting bagi saya adalah perasaan saya saat karier pilihan saya sukses, bukan apa yang orang lain rasakan.	2	11	29	232	115	4,15	Tinggi
	Saya akan tetap mengikuti kata hati jika perusahaan meminta saya untuk melakukan hal yang bertentangan dengan nilai yang saya yakini.	3	12	26	229	119	4,15	Tinggi
	Rata-rata						4,15	

Sumber :Hasil Pengolahan data 2019

Tanggapan responden terhadap variabel Sikap Karier Protean dalam penelitian ini diukur dengan 8 indikator. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel sikap karier protean berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,15. Rata-rata jawaban tertinggi dengan nilai 4,18 pada indikator pernyataan “Tidak terlalu penting bagi saya, bagaimana orang lain mengevaluasi pilihan karir yang saya buat”, hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai milenial di

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta cenderung tidak terlalu peduli dengan review tahunan. Sedangkan jawaban terendah berada pada nilai 4,10 dengan indikator pernyataan “Saya memiliki karier yang independen dan mandiri”, hal tersebut mengindikasikan terdapat beberapa pegawai milenial yang merasa tidak indenden dalam menjalani karier .

4.1.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Passion for Work*

Tanggapan responden terhadap variabel *Passion for Work* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9
Penilaian Responden terhadap Variabel *Passion For Work*

No.	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban					Mean	<i>Passion For Work</i>
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Hubungan yang Bermakna							
	Pekerjaan ini memungkinkan saya untuk mendapatkan berbagai pengalaman.	3	3	37	245	101	4,13	Tinggi
	Pekerjaan ini mencerminkan kualitas yang saya sukai dari diri saya sendiri.	1	9	42	232	105	4,11	Tinggi
	Pekerjaan ini adalah satu-satunya hal yang benar-benar menghidupkan saya.	1	6	49	226	107	4,11	Tinggi
	Rata-rata						4,12	
2.	Perasaan Memiliki Energi							
	Saya sangat terikat dengan pekerjaan ini.	3	6	38	230	112	4,14	Tinggi
	Suasana hati saya tergantung pada saya bisa melakukan pekerjaan ini.	3	18	47	211	110	4,05	Tinggi
	Saya sulit membayangkan hidup saya tanpa pekerjaan ini.	1	15	38	225	110	4,10	Tinggi
	Rata-rata						4,10	

Sumber :Hasil Pengolahan data 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel *Passion For Work* dalam penelitian ini diukur berdasarkan 6 indikator. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *passion for work* berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,10. Rata-rata jawaban tertinggi dengan nilai 4,14 pada indikator pernyataan “Saya sangat terikat dengan pekerjaan ini”, hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai merasa terikat dengan pekerjaannya. Sedangkan jawaban terendah berada pada nilai 4,05 dengan indikator pernyataan “Suasana hati saya tergantung pada saya bisa melakukan pekerjaan ini”, hal tersebut mengindikasikan bahwa suasana hati pegawai milenial dalam menjalani keseharian aktivitasnya tidak terpengaruh oleh mampu atau tidaknya menyelesaikan pekerjaannya.

4.1.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Career Self Management*

Tanggapan responden terhadap variabel *Career Self Management* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Penilaian Responden terhadap Variabel *Career Self Management*

No.	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban					Mean	<i>Career Self Management</i>
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Memperoleh Informasi Secara Mandiri							
	Saya mencari informasi tentang bidang pekerjaan yang saya tekuni.	3	9	30	233	114	4,15	Tinggi
	Saya membangun jaringan kontak dalam divisi untuk memperoleh informasi tentang peristiwa, perubahan, atau kegiatan dalam divisi.	5	8	40	222	114	4,11	Tinggi
	Rata-rata						4,13	
2.	Mengembangkan Keterampilan							
	Saya telah mencoba mengembangkan, keterampilan yang mungkin diperlukan untuk mencapai tujuan karier saya.	2	6	45	215	121	4,15	Tinggi
	Dapat mengaplikasikan pengalaman untuk masa depan karier.	0	10	45	215	119	4,14	Tinggi
	Rata-rata						4,15	
3.	Berpartisipasi dalam Hubungan Mentoring							
	Saya membuat atasan sadar akan pencapaian yang telah saya lakukan.	4	13	37	207	128	4,14	Tinggi
	Saya berinteraksi dengan orang-orang berpengaruh didivisi atau departemen saya.	5	7	36	219	122	4,15	Tinggi
	Rata-rata						4,15	

Sumber :Hasil Pengolahan data 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel *career self management* dalam penelitian ini diukur berdasarkan 6 indikator. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *career self management* berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,15. Rata-rata jawaban tertinggi dengan nilai

4,15 pada indikator pernyataan “Saya mencari informasi tentang bidang pekerjaan yang saya tekuni”, “Saya berinteraksi dengan orang-orang berpengaruh didivisi atau departemen saya”, hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta aktif dalam mencari informasi dan bersosialisasi pada orang yang memiliki peran di divisi atau departemennya. Sedangkan jawaban terendah berada pada nilai 4,11 dengan indikator pernyataan “Saya membangun jaringan kontak dalam divisi untuk memperoleh informasi tentang peristiwa, perubahan, atau kegiatan dalam divisi”.

4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas konstruk (indikator) dilakukan melalui *confirmatory Factor Analysis* (CFA). Menurut Hair *et al* (1998) uji validitas dengan uji CFA yaitu mengukur apakah konstruk (indikator) mampu atau tidak merefleksikan variabel latennya, Hasil memenuhi kriteria yaitu apabila nilai *Critical Ratio* > 1,96 dengan *Probability* < 0,05. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas Instrumen

	Estimate	S.E.	C.R.	P
SKP8 <--- SKP	1,000			
SKP7 <--- SKP	1,028	,049	20,809	***
SKP6 <--- SKP	,838	,045	18,745	***
PKP1 <--- PKP	1,000			
PKP4 <--- PKP	1,015	,052	19,413	***

	Estimate	S.E.	C.R.	P
PKP7 <--- PKP	1,039	,055	18,914	***
CSM1 <--- CSM	1,000			
CSM2 <--- CSM	1,053	,098	10,712	***
PFW1 <--- PFW	1,000			
PFW3 <--- PFW	1,031	,062	16,628	***
PFW4 <--- PFW	1,108	,065	17,132	***

Sumber :Hasil Pengolahan data 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai CR pada semua indikator berada pada nilai $>1,96$ dengan $P < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada penelitian ini dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan seluruh pernyataan dalam kuesioner. Tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas pada SEM diperoleh dengan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2002) :

- a. *Standar loading* diperoleh dari *standardized loading* untuk tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer;
- b. $\sum E_j$ adalah *measurement error* dari tiap indikator *measurement error* dapat diperoleh dari $1 - \text{reliabilitas indikator}$. Variabel dikatakan reliabel bila mempunyai koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,5 atau lebih.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Reliabilitas untuk Setiap Variabel

Variabel	<i>Construct Reliability</i>	Keterangan
Perilaku Kerja Proaktif	0,887	Reliabel
Sikap Karier Protean	0,868	Reliabel
<i>Passion For Work</i>	0,865	Reliabel
<i>Career Self Management</i>	0,883	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan, karena tidak ada nilai *construct reliability* yang nilainya $<0,50$ maka semua konstruk dalam penelitian ini reliabel atau layak digunakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama.

4.2.3 Uji Ketepatan Model SEM

Setelah melakukan uji validitas, reliabilitas maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis dengan model SEM. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model yang diperoleh telah memenuhi ukuran ketepatan model (*goodness of fit measures*).

Ukuran ketepatan model yang digunakan penelitian ini meliputi *chi square statistic*, *comparative fit indeks*, normal chi-square (CMIN/DF) dan *the root mean square error of approximation* (RMSEA).

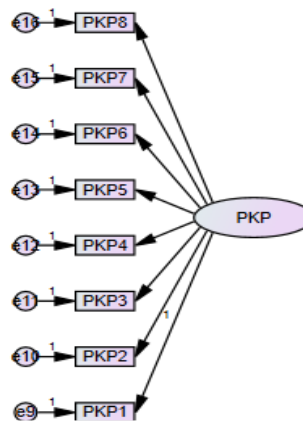
4.2.3.1 Exploratory Factor Analysis

Exploratory Factor Analysis digunakan untuk melihat sekelompok item dalam instrument penelitian berdasarkan kemiripan dan untuk mengetahui apakah item-item dari instrument penelitian tersebut memiliki korelasi yang tinggi dan akan membentuk suatu kerumusan faktor. EFA per variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perilaku Kerja Proaktif

Component Matrix^a

	Component
	1
PKP7	,867
PKP4	,860
PKP1	,833
PKP5	,832
PKP2	,821
PKP6	,820
PKP3	,780
PKP8	,771



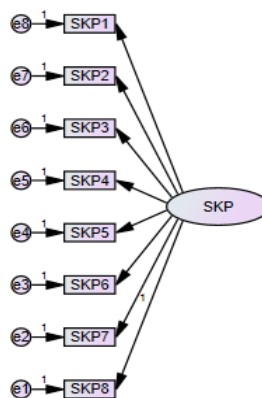
Gambar 4.1
Analisis Faktor Eksploratori Variabel Perilaku Kerja Proaktif

Berdasarkan hasil pengujian hanya terdapat satu komponen analisis yang membentuk variabel perilaku kerja proaktif. Hal tersebut menunjukkan variabel perilaku kerja proaktif dalam penelitian ini tidak memiliki dimensi, sehingga model pengukuran EFA yang akan digunakan nantinya adalah model pengukuran *first order*. Selain itu, koefisien masing-masing indikator dari variabel perilaku kerja proaktif telah memenuhi kriteria yaitu *loading factor* atau *standardized loading estimate* nilainya diatas 0,5.

2. Sikap Karier Protean

Component Matrix^a

	Component
	1
SKP4	,827
SKP6	,827
SKP2	,816
SKP7	,805
SKP5	,804
SKP1	,796
SKP8	,771
SKP3	,767

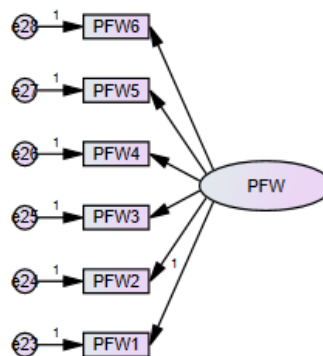


Gambar 4.2
Analisis Faktor Eksploratori Variabel Sikap Karier Protean

Berdasarkan hasil pengujian hanya terdapat satu komponen analisis yang membentuk variabel Sikap Karier Protean. Hal tersebut menunjukkan variabel dalam Sikap Karier Protean penelitian ini tidak memiliki dimensi, sehingga model pengukuran EFA yang akan digunakan nantinya adalah model pengukuran *first order*. Selain itu, koefisien masing-masing indikator dari variabel Sikap Karier Protean telah memenuhi kriteria yaitu *loading factor* atau *standardized loading estimate* nilainya diatas 0,5.

3. *Passion For Work*

	Component
	1
PFW4	,871
PFW2	,838
PFW3	,838
PFW1	,837
PFW6	,819
PFW5	,754



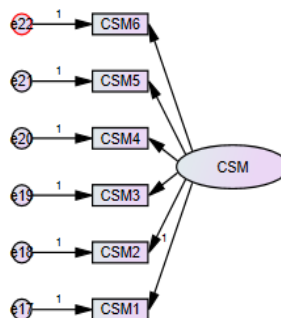
Gambar 4.3
Analisis Faktor Eksploratori Variabel Sikap Karier Protean

Berdasarkan hasil pengujian hanya terdapat satu komponen analisis yang membentuk variabel *Passion For Work*. Hal tersebut menunjukkan variabel *Passion For Work* dalam penelitian ini tidak memiliki dimensi, sehingga model pengukuran EFA yang akan digunakan nantinya adalah model pengukuran *first order*. Selain itu, koefisien masing-masing indikator dari variabel *Passion for work* telah memenuhi kriteria yaitu *loading factor* atau *standardized loading estimate* nilainya diatas 0,5.

4. *Career Self Management*

Component Matrix^a

	Component
	1
CSM6	,878
CSM2	,878
CSM4	,861
CSM1	,857
CSM3	,844
CSM5	,786



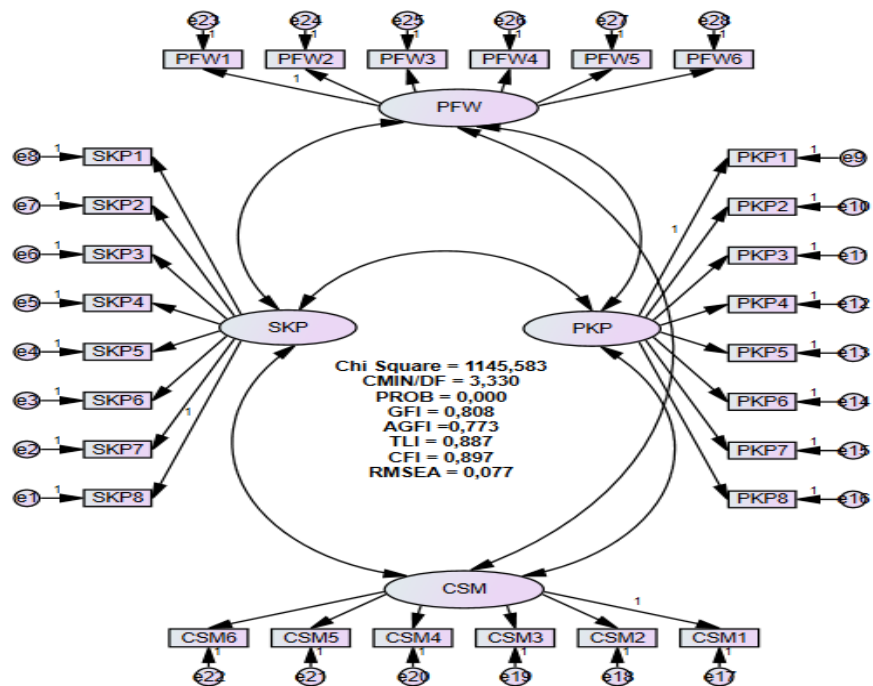
Gambar 4.4
Analisis Faktor Eksploratori Variabel Sikap Karier Protean

Berdasarkan hasil pengujian hanya terdapat satu komponen analisis yang membentuk variabel *Career Self Management*. Hal tersebut menunjukkan variabel *Career Self Management* dalam penelitian ini tidak memiliki dimensi, sehingga model pengukuran EFA yang akan digunakan nantinya adalah model pengukuran *first order*. Selain itu, koefisien masing-masing indikator dari variabel *Career Self Management* telah memenuhi kriteria yaitu *loading factor* atau *standardized loading estimate* nilainya diatas 0,5.

4.2.3.2 Confirmatory Factor Analysis

Pada CFA akan dilakukan pengujian kesesuaian model SEM.

Hasil model gabungan variabel dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.5
 Model Awal Hasil Gabungan Variabel atau CFA *Before Dropping*

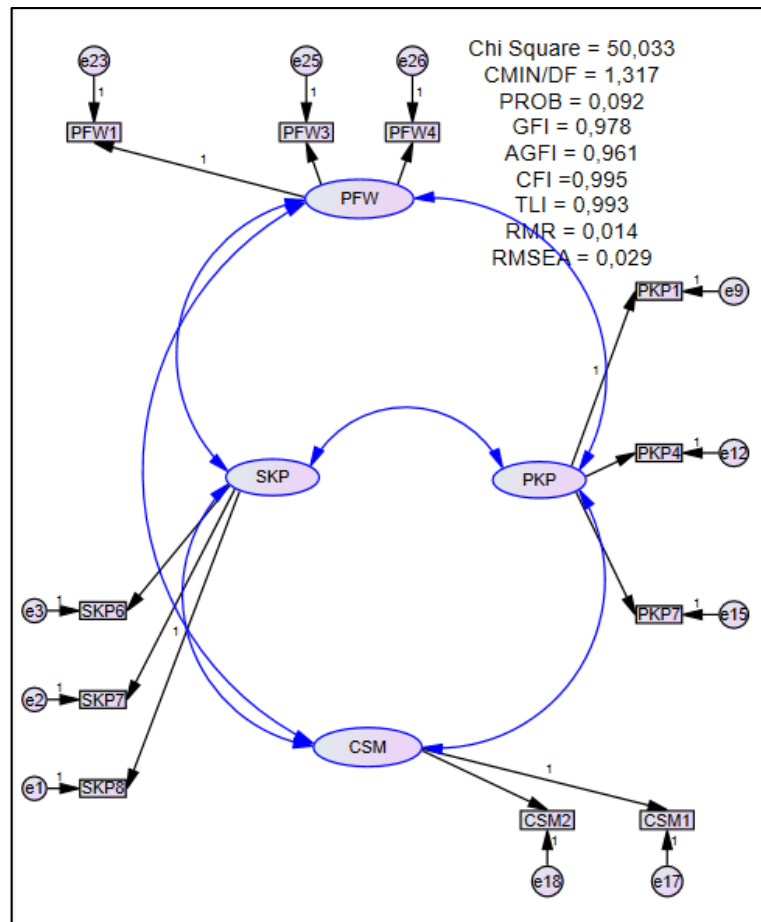
Berdasarkan gambar dapat diketahui bahwa model yang dihasilkan belum baik. Hal ini terlihat dari persyaratan nilai model yang belum terpenuhi. Oleh karena itu dari hasil model maka akan dilakukan penyesuaian model SEM yang dibentuk.

Tabel 4.13
Ukuran Ketepatan Model *Before Dropping*

GOF Index	Cut of Value	Hasil Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-Square</i>	Diharapkan kecil	1145,583	Fit
<i>Significant Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0,80$	0,077	Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,887	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	3,330	Tidak Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,897	Tidak Fit

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil analisis model SEM yang dihasilkan belum fit. Hal ini terlihat dari nilai *probability*, TLI, CMIN, dan CFI yang belum memenuhi kriteria, untuk itu langkah selanjutnya melakukan analisis CFA untuk mencari model yang terbaik. Hasil analisis penyesuaian model dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.6
 Model Awal Hasil Gabungan Variabel atau CFA *After Dropping*

Tabel 4.14
 Ukuran Ketepatan Model *After Dropping*

GOF Index	Cut of Value	Hasil Estimasi	Kesimpulan
Chi-Square	Diharapkan kecil	50,003	Fit
Significant Probability	$\geq 0,05$	0,092	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,029	Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,993	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,371	Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,995	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,978	Fit

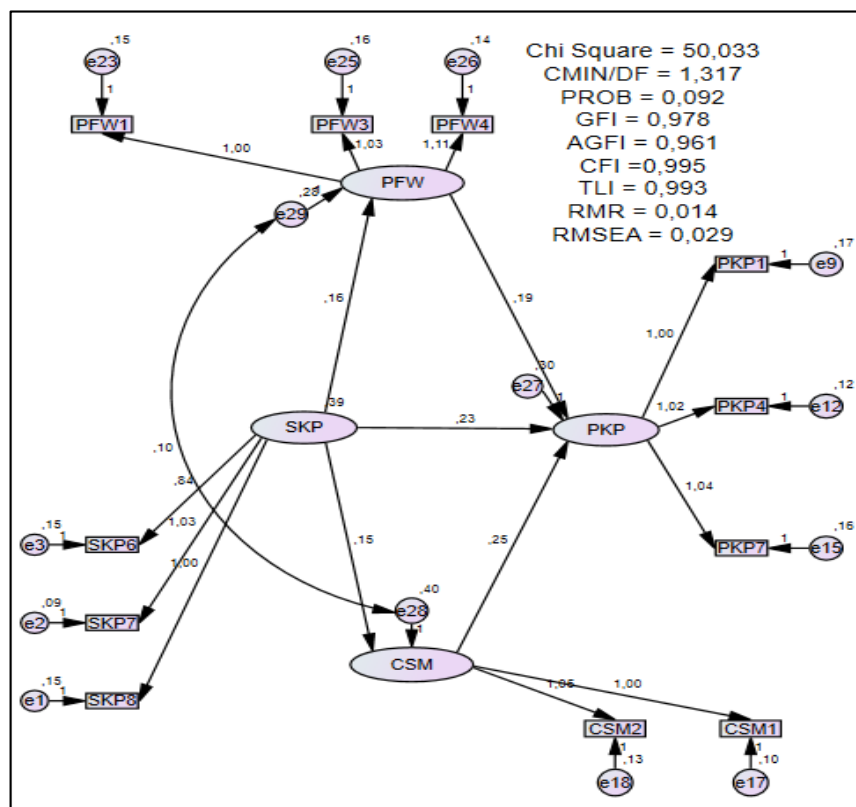
Sumber : Data diolah (2019)

Dari hasil pengujian kelayakan model, dapat diketahui bahwa nilai p-value dalam penelitian ini adalah 0,092 dan nilai tersebut telah memenuhi syarat *goodness of fit* dimana nilai yang direkomendasikan adalah diatas 0,05. Nilai kriteria pengukuran GFI dalam penelitian ini adalah 0,978 dan nilai tersebut telah memenuhi syarat *goodness of fit* dimana nilai yang direkomendasikan untuk GFI ini adalah lebih besar dari 0,90. Nilai kriteria pengukuran RMSEA dalam penelitian ini adalah 0,029 dan nilai tersebut telah memenuhi syarat *goodness of fit*, dimana nilai yang direkomendasikan untuk RMSEA ini adalah lebih kecil dari 0,08. Nilai kriteria pengukuran CFI dalam penelitian ini adalah sebesar 0,995 dan nilai tersebut telah memenuhi syarat *goodness of fit*, dimana nilai yang direkomendasikan untuk CFI adalah sama dengan atau lebih dari 0,90. Nilai kriteria pengukuran TLI dalam penelitian ini adalah sebesar 0,993 dan nilai tersebut telah memenuhi syarat *goodness of fit*, dimana nilai yang direkomendasikan untuk TLI adalah sama dengan atau lebih dari 0,90. Sementara itu nilai kriteria pengukuran CMIN/DF dalam penelitian ini adalah sebesar 1,371 dimana nilai yang direkomendasikan untuk CMIN/DF adalah kurang dari 2,00.

Berdasarkan hasil di atas, maka dalam penelitian ini terdapat 6 kriteria yang memenuhi persyaratan *goodness of fit* yaitu p-value, GFI, AGFI, RMSEA, TLI, CFI dan CMIN/ DF sehingga model dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2.4 Menguji Kesesuaian Model

Pengujian kesesuaian model *goodness of fit* dilakukan untuk mengetahui seberapa fit model dengan data penelitian yang diperoleh. Hasil analisis menggunakan AMOS 22 dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.7

Structure Equation Model Awal

Tabel 4.15
 Hasil Uji *Goodness Of Fit* Model Awal

GOF Index	Cut of Value	Hasil Estimasi	Kesimpulan
Chi-Square	Diharapkan kecil	50,003	Fit
Significant Probability	$\geq 0,05$	0,092	Fit
RMSEA	$\leq 0,80$	0,029	Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,993	Fit

CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,317	Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,995	Fit

Sumber :Hasil Pengolahan data 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa 6 indikator kebaikan model telah menunjukkan nilai yang baik. Pada nilai chi square sudah sesuai dengan kriteria yaitu nilai chi square jauh lebih kecil sebelum modifikasi model. Sebagaimana pendapat Ferdinand (2016) menjelaskan bahwa agar hipotesis nol sulit ditolak nilai chi squarenya rendah, maka model yang diuji akan dipandang baik.

Untuk nilai CFI sudah berada diatas nilai kritis yang disarankan yaitu lebih besar dari 0,90. Selanjutnya nilai CMIN/DF yang merupakan indeks kesesuaian *parsimonius* yang mengukur hubungan *goodness of fit* dan jumlah koefisien-koefisien estimasi diharapkan untuk mencapai tingkat kesesuaian telah berada dibawah nilai kritis yang telah ditetapkan yaitu sebesar 1,317. Nilai RMSEA pada penelitian ini sebesar 0,029, nilai tersebut lebih kecil dari kriteria yang telah ditentukan yaitu sebesar $\leq 0,80$. Untuk nilai TLI juga sudah berada diatas nilai kritis yang disarankan yaitu lebih besar atau sama dengan 0,993.

4.2.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui hubungan antar variabel. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sikap karier protean, perilaku kerja proaktif, *passion for work*, *career self management*. Pengambilan keputusan uji hipotesa dengan cara

membandingkan *p-value* dengan *level of significant* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) serta membandingkan nilai nilai *Critical Ratio (C.R.)* dengan nilai 1,96 kriteria pengujian hipotesa adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Regression Weight Structural Equation Modelling

	Estimate	S.E.	C.R.	P
PFW <--- SKP	,155	,049	3,142	,002
CSM <--- SKP	,153	,058	2,642	,008
PKP <--- PFW	,189	,066	2,864	,004
PKP <--- CSM	,247	,056	4,388	***
PKP <--- SKP	,229	,053	4,303	***

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019), <--- : mempengaruhi

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sikap Karier Protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Proaktif Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *p-value* (*sig*) adalah $0,000 < 0,05$, *critical ratio* adalah 4,303 dan koefisien (*Standardized Regression Weight*) adalah 0,229. Dengan demikian hipotesis H_1 terbukti dalam analisis ini.
2. Sikap Karier Protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Passion For Work* Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *p-value* (*sig*) adalah $0,002 < 0,05$, *critical ratio* adalah 3,142 dan koefisien (*Standardized Regression Weight*) adalah 0,155. Dengan demikian hipotesis H_2 terbukti dalam analisis ini.

3. *Passion For Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Proaktif. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai p-value (sig) adalah $0,004 < 0,05$, *critical ratio* adalah 2,864 dan koefisien (*Standardized Regression Weight*) adalah 0,189. Dengan demikian hipotesis H₃ terbukti dalam analisis ini. Dengan demikian hipotesis H₃ terbukti dalam analisis ini.
4. Sikap Karier Protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Self Management*. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai p-value (sig) adalah $0,008 < 0,05$, *critical ratio* adalah 2,642 dan koefisien (*Standardized Regression Weight*) adalah 0,153. Dengan demikian hipotesis H₄ terbukti dalam analisis ini. Dengan demikian hipotesis H₄ terbukti dalam analisis ini.
5. *Career Self Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Proaktif. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai p-value (sig) adalah $0,000 < 0,05$, *critical ratio* adalah 4,388 dan koefisien (*Standardized Regression Weight*) adalah 0,247. Dengan demikian hipotesis H₅ terbukti dalam analisis ini..

4.2.6 Efek Mediasi

Setelah melihat pengujian hipotesis dari pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian ini, maka analisis selanjutnya yaitu melihat efek langsung dan tidak langsung dari model yang telah dibentuk sebelumnya, Hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Sobel Pada Efek Mediasi *Passion For Work*
Sikap Karier Protean → *Passion For Work* → Perilaku Kerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.180	Sobel test: 2.07531851	0.01439779	0.03795703
b	0.166	Aroian test: 2.02486658	0.01475653	0.04288107
s _a	0.049	Goodman test: 2.12973988	0.01402988	0.03319309
s _b	0.066	Reset all	Calculate	

Berdasarkan hasil pengujian dengan tiga cara yaitu sobel test, aroian test dan Goodman test menunjukkan nilai T Statistic lebih besar dari nilai T Tabel 1,960 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif melalui *passion for work*.

Tabel 4.18
Hasil Uji Sobel Pada Efek Mediasi *Career Self Management*

Sikap Karier Protean → *Career Self Management* → Perilaku Kerja Proaktif

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.150	Sobel test: 2.25095851	0.0170594	0.02438817
b	0.256	Aroian test: 2.21123693	0.01736585	0.02701943
s _a	0.058	Goodman test: 2.29290061	0.01674735	0.02185373
s _b	0.056	Reset all	Calculate	

Berdasarkan hasil pengujian dengan tiga cara yaitu sobel test, aroian test dan Goodman test menunjukkan nilai T Statistic lebih besar dari nilai T Tabel 1,960 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif melalui *career self management*.

Tabel 4.19
Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

	Hipotesis	Kesimpulan
H ₁	Terdapat pengaruh positif antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh positif antara sikap karier protean terhadap <i>passion for work</i>	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh positif antara <i>passion for work</i> terhadap perilaku kerja proaktif	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh positif antara sikap karier protean terhadap <i>career self management</i>	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh positif antara <i>career self management</i> terhadap perilaku kerja proaktif	Diterima
H ₆	<i>Passion for Work</i> memediasi pengaruh antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif	Diterima
H ₇	<i>Career self management</i> memediasi pengaruh antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif	Diterima

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019)

4.3 Pembahasan

1. Hipotesa pertama (H₁) : Terdapat pengaruh positif antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif.

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa sikap karier protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pada alfa 5% (0,05). Hal ini terlihat dari nilai Probabilitas hasil uji yang berada dibawah 5%, yaitu sebesar (0,000). Yang artinya, ada pengaruh sikap karier protean pegawai terhadap perilaku kerja proaktifnya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hall (2002), sikap karier protean yang mengacu pada pertanggung jawaban

karier pada diri sendiri bukan pada organisasi, menimbulkan suatu upaya lebih dari diri pegawai untuk bertindak. Gagasan karier protean ini terimplementasi pada pegawai yang ingin terus belajar dan selalu mengenali perubahan dan selalu dapat beradaptasi serta mengantisipasi tantangan ditempat kerja, oleh karena itu secara otomatis akan membentuk pribadi pegawai untuk berperilaku proaktif akan pekerjaannya.

Sejalan pula dengan pendapat Crawshaw *et al* (2012) menurutnya nilai-nilai yang terdapat dalam sikap karier protean dianggap sebagai kekuatan yang berpengaruh dibalik pendekatan pegawai untuk bertindak. Sehingga berdampak pada meningkatnya keberanian dan selalu berusaha sebaik mungkin dalam melakukan sesuatu, serta tidak mudah berputus asa dalam menghadapi permasalahan atau tantangan, demi tercapainya tujuan perusahaan. Pendekatan karier yang berkembang pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menerapkan karier protean, pegawai yang memiliki sikap karier protean dengan karakteristik bertanggung jawab terhadap kesuksesan ataupun kegagalan yang dialami serta memegang kendali penuh atas keputusan karier, akan memicu pegawai untuk selalu proaktif dan berinisiatif untuk mencari cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya yang berdampak pada kemajuan karier dimasa depan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Magdalena (2018), Gulyani dan Bhatnagar (2017), Baruch (2015), Rahim (2015). Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa sikap karier protean berpengaruh positif terhadap perilaku kerja proaktif.

2. Hipotesa kedua (H₂) : Terdapat pengaruh positif antara sikap karier protean terhadap *passion for work*. Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa sikap karier protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap *passion for work* pada alfa 5%. Hal ini terlihat dari nilai Probabilitas hasil uji yang berada dibawah 5%, Yaitu sebesar (0,001). Yang artinya, terdapat pengaruh sikap karier protean terhadap *passion for work*. Barron *et al* (2007) menyatakan bahwa secara konseptual berteori sikap karir sebagai dasar untuk mengakui *passion*, yang hasilnya menjadi kesuksesan karir. Waters *et al*, (2014) mengungkapkan sikap karir protean dapat membantu pegawai dalam menyadari karir yang ingin mereka kejar. Sikap karier protean yang ada pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dapat meningkatkan perasaan bersemangat atau gairah dalam bekerja pada diri pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2018), Gulyani dan Bhatnagar (2017), Issanti (2018) yang membuktikan bahwa sikap karier protean berpengaruh terhadap *passion for work*.

3. Hipotesa ketiga (H₃) : Terdapat pengaruh positif antara *passion for work* terhadap perilaku kerja proaktif.

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa *passion for work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif. Hal ini terlihat dari nilai Probabilitas hasil uji yang berada dibawah 5%. Yaitu sebesar (0,003). Yang artinya, terdapat pengaruh *passion for work* terhadap perilaku kerja proaktif. Fredrickson (2001) menyatakan bahwa perasaan positif, antusias dan gairah di tempat kerja mengembangkan mode kebiasaan bertindak dan berpikir sehingga meningkatkan kemungkinan menampilkan perilaku proaktif di tempat kerja. Studi Amabile dan Kramer's (2012) menyatakan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dan hasil tergantung pada kekuatan *passion* ditempat kerja. Ketika Pegawai Milenial di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta bekerja sesuai dengan *passion* atau hal yang memang disukainya, pegawai cenderung akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk berperan terlibat secara aktif, dan inisiatif dalam pekerjaan yang ia tekuni.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhan (2018), Magdalena (2018), Issanti (2018), Gulyani dan Bhatnagar (2017) dimana *passion for work* berpengaruh terhadap perilaku kerja proaktif.

4. Hipotesa keempat (H₄) : Terdapat pengaruh positif antara sikap karier protean terhadap *career self management*.

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa sikap karier protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career self management*

pada alfa 5%. Hal ini terlihat dari nilai P hasil uji yang berada dibawah 5%, Yaitu sebesar (0,000). Yang artinya, semakin tinggi sikap karier protean pegawai akan semakin tinggi pula *career self management*. Briscoe *et al* (2006) mengungkapkan pegawai yang memiliki sikap karier protean mampu untuk mengendalikan sendiri kepemilikan manajemen kariernya, kemauannya untuk berkembang dan mengantisipasi tantangan dilingkungan kerjanya. Pegawai Milenial di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang mengimplementasikan karier protean yang merasa bahwa kesuksesan atau kegagalan pekerjaan adalah tanggung jawab diri sendiri maka pegawai cenderung akan berusaha optimal untuk memperoleh informasi mengenai karier dengan mandiri, membangun *networking*, dan berusaha memperoleh membangun keterampilan baru.

Hasil ini ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhan (2018), Soens dan De Vos (2008), Chiaburu *et al* (2006) yang menyatakan bahwa sikap karier protean berpengaruh positif terhadap *career self management*.

5. Hipotesa kelima (H_5) : Terdapat pengaruh positif antara *career self management* terhadap perilaku kerja proaktif.

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa *career self management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pada alfa 5%. Hal ini terlihat dari nilai Probabilitas hasil uji yang berada dibawah 5%, Yaitu sebesar (0,000). Yang artinya,

semakin tinggi *career self management* pegawai akan semakin tinggi pula perilaku kerja proaktif. Sturges *et al* (2002) berpendapat komponen *career self management* seperti mengumpulkan informasi atau meningkatkan peluang karier, mencari umpan balik tentang kinerja dan kompetensi seseorang, dan menciptakan peluang karier yang terdapat pada pegawai dapat membangun atau memacu tindakan yang pada aksi yang nyata untuk mewujudkan tujuan karier pegawai. Ketika pegawai milenial di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta memiliki *career self management* yang baik, maka akan terciptanya perilaku kerja proaktif yang tinggi.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chiaburu *et al* (2006), De Vos dan Segers (2013) yang menyatakan bahwa *career self management* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja proaktif.

6. Hipotesa keenam (H₆) : Terdapat pengaruh sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif melalui *passion for work*.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.17 dari Uji Sobel menunjukkan bahwa pada pengujian hipotesis ini *passion for work* memediasi hubungan sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif. Sikap karier protean yang ada pada diri pegawai akan berpengaruh dalam meningkatkan *passion for work*, yang akan berdampak pada kemauan pegawai dalam berperilaku proaktif. Hal tersebut sesuai dengan pendapat penelitian oleh Waters *et al* (2014),

sikap karir protean dapat membantu individu dalam menyadari karir yang ingin mereka kejar akibatnya, hal ini akan meningkatkan kesadaran diri atau identifikasi diri ditandai sebagai sumber menemukan *passion* dalam bekerja, selanjutnya *passion* tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja proaktif dari seorang pegawai di mana saat seorang mengalami *passion*, ia akan merasa bahagia atau sukarela serta bertanggung jawab akan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2018), Issanti (2018), Gulyani dan Bhatnagar (2017). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap karier protean mempengaruhi perilaku kerja proaktif melalui *passion for work*.

7. Hipotesa ketujuh (H₇) : *Career self management* memediasi pengaruh antara sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.18 dari Uji Sobel menunjukkan bahwa pada pengujian hipotesis ini *career self management* terbukti memediasi hubungan sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif pegawai. Semakin pegawai generasi milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menerapkan sikap karier protean maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kemampuan *career self management* berdampak pada perilaku kerja proaktif yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhan (2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *career self*

management memediasi hubungan sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh sikap karier protean terhadap perilaku kerja proaktif dengan *passion for work* dan *career self management* sebagai variabel mediasi pada Pegawai Generasi Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Sikap karier protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi sikap karir protean dalam diri pegawai semakin besar perilaku kerja proaktif pegawai tersebut tercipta.
2. Sikap karier protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap *passion for work* pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap karier protean dapat mempengaruhi *passion for work*
3. *Passion for work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa *Passion for work* dapat mempengaruhi perilaku kerja

proaktif. Jika pegawai memiliki *passion* dalam bekerja, pegawai akan bersungguh-sungguh serta akan menginvestasi waktu dan energinya terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan perilaku kerja proaktif.

4. Sikap karier protean berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career self management* pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap karier protean dapat mempengaruhi *career self management* pegawai, Jika pegawai memiliki sikap karier protean maka *career self management* pegawai akan meningkat.
5. *Career self management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan dengan adanya *career self management* yang dimiliki pegawai akan dapat mempengaruhi perilaku kerja proaktif pegawai. Dengan adanya *career self management* pada diri pegawai maka akan meningkatkan perilaku kerja proaktif.
6. Sikap karier protean berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja proaktif melalui *passion for work* pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa *passion for work* memediasi hubungan sikap karier protean dan perilaku kerja proaktif.
7. Sikap karier protean berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja proaktif melalui *career self management* pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa *career self*

management memediasi hubungan sikap karier protean dan perilaku kerja proaktif.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan yang diperoleh maka dapat diketahui bahwa pengaruh sikap karier protean, perilaku kerja proaktif, *passion for work*, *career self management* pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, maka untuk meningkatkan perilaku kerja proaktif sebaiknya melakukan upaya:

1. Operasional untuk Kepentingan Institusi

- a. Instansi perlu mengidentifikasi perspektif karir modern, utamanya sikap karir protean pada generasi milenial, sehingga instansi dapat menyediakan pengelolaan manajemen karir yang sesuai. Hal tersebut akan berpengaruh pada perilaku kerja proaktif pegawai generasi milenial dalam berkarir. Dalam hal ini penting bagi instansi untuk dapat memberikan penekanan bahwa kesuksesan atau kegagalan karier adalah tanggung jawab pribadi, serta meningkatkan kepercayaan diri pegawai agar mampu proaktif dan berani menyuarkan ide atau pendapat mereka.
- b. Instansi perlu membangun kesadaran pegawai bahwa tanggung jawab atas kesuksesan maupun kegagalan karier didasarkan pada diri pegawai sendiri, hal ini akan meningkatkan kemandirian dan independensi karier pegawai.

- c. Perusahaan diharapkan mampu untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, seperti dengan cara memberikan gaji yang cukup, memberikan fasilitas yang memadai, memberikan penghargaan atau *reward* serta memberikan pegawai peluang untuk dapat maju mengembangkan kariernya.
- d. Perusahaan perlu mendukung dan memfasilitasi pegawai untuk memperoleh seluas-luasnya informasi yang dibutuhkan untuk membantunya dalam peningkatan karier.

2. Akademis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini perilaku kerja proaktif hanya ditinjau dari sikap karier protean, *passion for work*, *career self management*. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini. Sehingga dapat diketahui bahwa perilaku kerja proaktif juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini, seperti praktik SDM, keterikatan kerja.
2. Penelitian berikutnya diharapkan menggunakan metode penelitian selain kuesioner, seperti metode wawancara, agar terbangun komunikasi dua arah dengan responden yang dapat membantu dalam

memberikan penjelasan-penjelasan yang memadai atas jawaban kuesioner .

3. Penelitian berikutnya dapat dilakukan di organisasi lain, seperti di perusahaan swasta, serta pada semua generasi angkatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Purwandi, L. (2016). Indonesia 2020: Urban middle class millennials. Alva Research Center, 5-7.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (2017). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. London: Pearson
- Birkeland, Ide Katrine., Buch, Robert. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation emotional*. 39. 392-408
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2005.09.003>
- Chiaburu, D. S., Baker, V. L., & Pitariu, A. H. (2006). Beyond being proactive: what (else) matters for career self-management behaviors? *Career Development International*, 11(7), 619–632.
- Covey, Sean. 2001. *The 7 Habits Highly Effective Teens* (Alih bahasa : Saputra, Arvin). Jakarta : Binarupa Aksara
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462. Educated Limited.
- Crawshaw, J. R., van Dick, R., & Brodbeck, F. C. (2016). Opportunity, fair process and relationship value: career development as a driver of proactive work behavior. *Human Resource Management Journal*, 22(1), 4–20.
- De Clercq, D., Honig, B., & Martin, B. (2013). The roles of learning orientation and passion for work in the formation of entrepreneurial intention. *International Small Business Journal*, 31(6), 652–676.

- Donahue, Eric G., Forest, Jacques., Vallerand, Robert J., Lemyre, Pierre-Nicholas., Crevier-Braud, Laurence., Bergeron, Eliane. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied psychology: Health and Well-Being*. 4(3). 341-368
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies. *Human Performance*, 14(1), 97–124.
- Fay, D., & Sonnentag, S. (2012). Within-person fluctuations of proactive behavior: How affect and experienced competence regulate work behavior. *Human Performance*, 25(1), 2–93.
- Ferdinand, A. T. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Forest, Jacques., Lavigne, Genevieve., Crevier-Braud, Laurence. (2012). Passionat work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal Of Work and Organizational Psychology*. 21:4, 518-546.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organisational Behavior*, 26(June 2004), 331–362.
- Gasteiger, R. M., Kaschube, J., & Briscoe, J. P. (2008). Linking protean career orientation, personality attributes, and motivation: implications for the workplace. *Research contributions to personality at work*, 115-36.
- Ghozali, I. (2004). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0*. (U. Dipoengoro, Ed.). Semaarang.
- Gie. (1996). *Strategi Hidup Sukses*. Yogyakarta: Liberty.
- Grant, A., Parker, S., & Collins, C. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personel Psychology*. 62(1), 31-35.
- Gulyani, G., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of passion for work in Indian millennials. *Career Development International*, 22(1), 50–69.

- Hair, J.R. Anderson, R.E, Tatham. R.L & Black. W.C.1998. *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River: Prentice Hall International Inc
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269–289
- Halsey, George D., *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Saudara*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205–214.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594.
- Hodgins, H. S., & Knee, C. R. (2002). The Integrating self and conscious experience. *Handbook of self determination research*, 87-100.
- Hubies, Aida., Oktariani, Dwi., Sukandar, Dadang. (2017). Kepuasan kerja generasi X dan Generasi Y terhadap komitmen kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen*. 3 (1). 12-22.
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Issanti, R (2018) Pengaruh Sikap Karir Protean Terhadap Perilaku Kerja Proaktif Yang Dimediasi Oleh Passion Pada Karyawan Perbankan Syariah Di Banda Aceh Fakultas Ekonomi Bisnis).
- Isnaini, A (2010) Keterkaitan Antara Manajemen Karir Diri Sendiri Dan Manajemen Karir Organisasi Dengan Hasil Kerja Karyawan Pt Tiga Pilar Sejahtera Food Sragen (skripsi, Fakultas Ekonomi).
- Kartinah. (2005). Protean Career Sebagai Paradigma Baru Efektivitas Boundaryless Career. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 65–75.

- Kerlinger, F. N. dan Lee, H. B (2000). *Foundation Of behavioral research (fourth edition)*. USA: Holt, Reinner & Winston, Inc
- Kossek, E. E. (1998). Career self-management: a quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personal Psychology*, 51, 935–962.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Liden, R. C., & Bravo, J. (2010). Antecedents and outcomes of organizational support for development: the critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485–500.
- Lynch, A. J. (2008). ROI on generation Y employees. *Bottom Line Conversations*, 28.
- Maden, C. 2015. Linking High Involvement Human Resources Practices to Employee Proactivity. *Personal Review*, 44 (5), 720 – 738
- Magdalena, S. L. (2018). Pengaruh Protean Career Attitude Terhadap Proactive Work Behavior Dengan Mediasi Passion For Work Pada Generasi Milenials Di Dki Jakarta. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 10(2).
- Martin, G., & Pear, J. (1996). *Behavior Modification: What It Is And How To Do It*. New Jersey: Prenhell Hall International Inc.
- McCrinkle, M. (2012). New generations at work: Attracting, recruiting, retraining & training generation y. 14-18.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2008). The next generation of career success:
- Muafi. (2010). Peran Self Management Practices Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat. 14(1), 86-97. Retrieved from Jurnal Keuangan dan Perbankan, Terakreditasi SK. No. 167/DIKTI/Kep/2007
- Nicholson, N., 1996, Career System in Crisis Change and Opportunity In The Information Age, *Academy of Management Executive*, Vol. 10, No. 4, p. 41.
- Noe, R. A. (1998). Is career management related to employee development and performance?: Summary. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 119.
- Noe, Raymond A. 2016. *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill.

- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15 (1), 27-37
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modelling and the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662.
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Mcallister, C. P., & Harris, J. N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct
- Qamariyah, R. N. (2016). *Pengaruh Perilaku Karir Protean Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Dengan Proactive Career Behaviors Sebagai Variabel Mediator Pada Generasi Y* (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Rahim, N. B. (2015). *Protean Career Orientation and Individual Well-being Among Professional Engineers in Malaysia: Mediating Role of Proactive Career Management Behaviours* (Doctoral dissertation, Universiti Sains Malaysia).
- Ramadhan, M., & Suharnomo, S. (2018). *Pengaruh Protean Career Attitude Terhadap Proactive Work Behavior Dengan Mediator Passion For Work Dan Self-Management (Studi pada Karyawan PT Suryawindu Pertiwi)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Richard, J.-N. (2011). *Teori dan Praktik Konseling dan Terapi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
- Sekaran, Uma. (2003). *Research Methods for Business A Skill Building Approach*. United State of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Singarimbun Masri.1991. *Metode Penelitian*, Yogyakarta : LP3S

- Smola, W. K., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of organizational behavior*, 23(4), 363-382.
- Soens, N., & De Vos, A. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Mackenzie D. K. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731-748
- Sugiyono, P. D. (2007). Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New Directions for Boundaryless Careers: Agency and Interdependence in a Changing World. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 6229–646.
- Tharenou, P., & Terry, D. J. (1998). Reliability and validity of scores on scales to measure managerial aspirations. *Educational and Psychological Measurement*, 58(3), 475–492.
- Twenge, J. M., Ciarocco, N. J., Baumeister, R. F., & Bartels, J. M. (2007). Social exclusion decrease prosocial behavior. *Journal of personality and social psychology* 2007, Vol. 92, No. 1, 56–66. The American Psychological Association.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion burnout: a process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289–312.
- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: Relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 207-218.
- Vos, A., Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777.

<https://news.gallup.com/opinion/chairman/191426/millennials-live-work.aspx>



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Mal Pelayanan Publik Provinsi DKI Jakarta. Jl. Epicentrum Sel. No.Kav. 22, RT.2/RW.5, Karet Kuningan,
Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12940 Telepon: (021) 1500164



REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 58/AF.1/1/-1.862.9/e/2019

- Dasar : 1. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 12 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
4. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 281 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 47 tahun 2011 tentang Pedoman Pelayanan Izin Penelitian;
6. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 47 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
7. Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 549 Tahun 2016 tentang Tim Pemantauan Orang Asing, Organisasi Masyarakat Asing dan Tenaga Kerja Asing.
- Menimbang : a. bahwa sesuai Surat Keterangan (Pimpinan Sekolah/Perguruan Tinggi/Lembaga/Instansi yang bertanggung jawab) Nomor tanggal -
b. bahwa untuk tertib administrasi dan pengendalian pelaksanaan penelitian serta pengembangan perlu diterbitkan Surat Rekomendasi Penelitian, Jenis Penelitian: Angket_kuisisioner
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, serta hasil verifikasi dan validasi UP PTSP Kota/Kabupaten Administrasi DPMPSTP DKI JAKARTA berkas persyaratan administrasi Surat Rekomendasi Penelitian telah memenuhi syarat.

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : ADE MAYA SARASWATI
2. No KTP : 3276014504940002
3. Alamat : KP PANCORAN MAS NO 20, RT 002/ RW 006, PANCORAN MAS, PANCORAN MAS, KOTA DEPOK, JAWA BARAT, 16463
4. Pekerjaan : SWASTA

Untuk melaksanakan penelitian, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Judul Penelitian : PENGARUH SIKAP KARIER PROTEAN TERHADAP PERILAKU KERJA PROAKTIF DENGAN PASSION FOR WORK DAN SELF MANAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
- b. Tempat/Lokasi : LIHAT LAMPIRAN TEMPAT/LOKASI PENELITIAN RISET
- c. Bidang Penelitian : SDM
- d. Waktu : TANGGAL MULAI: 04 Juni 2019, TANGGAL AKHIR: 06 Desember 2019
- e. Nama Lembaga : UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
- f. Nama Anggota : ADE MAYA SARASWATI

Dengan ketentuan yang harus ditaati sebagai berikut:

1. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat/Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi;
 2. Mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku di daerah/wilayah setempat;
 3. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang materinya bertentangan dengan topik/judul penelitian dimaksud;
 4. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala UP PTSP Kota/Kabupaten Administrasi DPMPSTP DKI JAKARTA
 5. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
 6. Surat rekomendasi yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.



Jakarta:28 Mei 2019

a.n Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta
Wakil

DENNY WAHYU HARYANTO
NIP. 197112041991011001

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI DKI JAKARTA.





PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Mal Pelayanan Publik Provinsi DKI Jakarta. Jl. Epicentrum Sel. No.Kav. 22, RT.2/RW.5, Karet Kuningan,
Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12940 Telepon: (021) 1500164



LAMPIRAN TEMPAT/LOKASI PENELITIAN RISET

No.	Tempat/Lokasi
1	DPMPSTSP DKI JAKARTA
2	DINAS PENDIDIKAN (GURU-GURU)
3	DINAS KESEHATAN (PARA MEDIS)
4	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5	KANTOR WALIKOTA JAKARTA SELATAN





**PENGARUH SIKAP KARIER PROTEAN TERHADAP PERILAKU
KERJA PROAKTIF DENGAN *PASSION FOR WORK* DAN *CAREER SELF
MANAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PEGAWAI MILENIAL PEMERINTAH PROVINSI DKI
JAKARTA**

KUESIONER

Oleh

Ade Maya Saraswati

N.P.M. 8236177041

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2019

Yth. Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubung dengan penyusunan tesis sebagai mahasiswa program studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, saya :

Nama : Ade Maya Saraswati

NPM : 8236177041

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan thesis dengan judul **“Pengaruh Sikap Karier Protean terhadap Perilaku Kerja Proaktif dengan *Passion For Work* dan *Career Self Management* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta”**

Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner ini secara lengkap.

Bapak/Ibu dimohon untuk membaca setiap pertanyaan secara hati-hati dan menjawab dengan lengkap semua pertanyaan. Karena **apabila terdapat salah satu nomor yang tidak diisi maka kuesioner dianggap tidak berlaku.**

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pertanyaan dalam penelitian ini, saya sampaikan terima kasih.

Ade Maya Saraswati

Bagian 1

Berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang sesuai.

Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin : laki-laki Perempuan
2. Usia : 20-25 Tahun 31-35 Tahun
 26-30 Tahun 36-39 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : SMA D1/II/III
 S1 S2
4. Masa Kerja : < 2 Tahun 6-10 Tahun
 2-5 Tahun 11-15 Tahun
5. Status Perkawinan : Lajang
 Menikah
6. Jabatan : Fungsional
 Non Fungsional

Bagian 2

Mohon Ibu, memberikan tanda Check list (v) pada pernyataan dibawah ini, sesuai dengan penilaian Anda, dimana :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

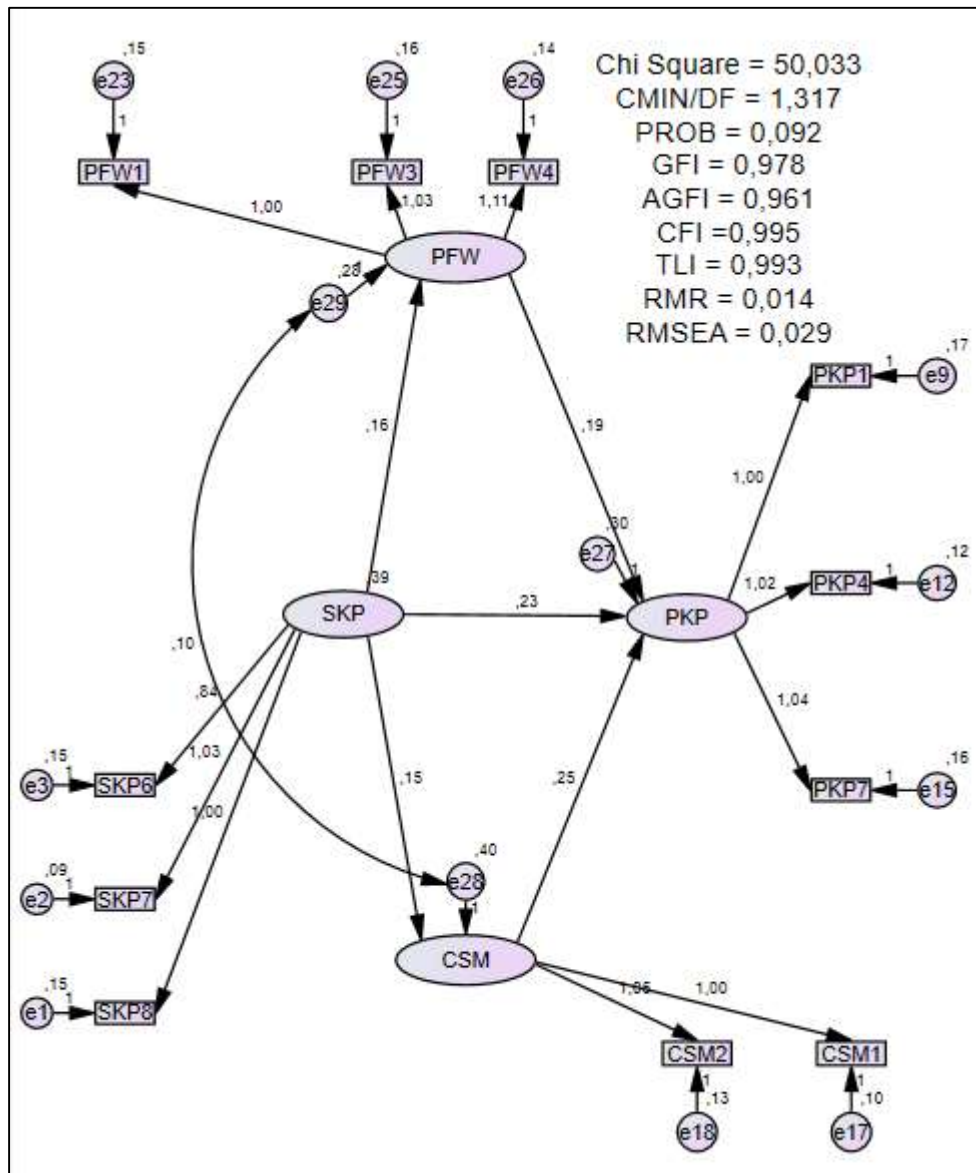
5= Sangat Setuju (SS)

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
A.	PERILAKU KERJA PROAKTIF					
1.	Perencanaan Karier					
	Saya aktif dalam melakukan perencanaan karier.					
	Saya menggunakan kesempatan dengan cepat untuk mencapai tujuan saya .					
2.	Menunjukkan Inisiatif					
	Saya berinisiatif dalam bekerja meskipun yang lain tidak.					
	Saya melaksanakan pekerjaan lebih dari yang diminta.					
3.	Dapat Mengatasi Kendala					
	Saya mampu mengatasi masalah secara aktif.					
	Saya mampu mengidentifikasi dan mengatasi masalah tanpa meminta bantuan.					
4.	Menyampaikan Gagasan Dan Ide					
	Saya akan menyampaikannya gagasan atau ide yang saya miliki.					
	Saya percaya tidak ada yang bisa menghalangi saya dalam mewujudkan gagasan dan ide.					

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
B.	SIKAP KARIER PROTEAN					
1.	Memegang Kendali Penuh atas Karier dan Jalur Karier					
	Saya bertanggung jawab atas kesuksesan atau kegagalan dalam karier saya.					
	Saya memiliki karier yang independen dan mandiri.					
	Kebebasan untuk memilih karier adalah nilai yang paling penting bagi saya.					
2.	Menyelaraskan Keputusan Karier Dengan Nilai dan Tujuan Personal					
	Saya tidak mempermasalahkan penilaian orang lain terhadap karier saya.					
	Saya mengarahkan karier berdasarkan prioritas pribadi, bukan berdasarkan prioritas orang yang memperkerjakan saya.					
	Tidak terlalu penting bagi saya, bagaimana orang lain mengevaluasi pilihan karir yang saya buat.					
3.	Kriteria Kesuksesan Didasarkan pada Kesuksesan Psikologis					
	Yang terpenting bagi saya adalah perasaan saya saat karier pilihan saya sukses, bukan apa yang orang lain rasakan.					
	Saya akan tetap mengikuti kata hati jika perusahaan meminta saya untuk melakukan hal yang bertentangan dengan nilai yang saya yakini.					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
C.	PASSION FOR WORK					
1.	Hubungan yang Bermakna					
	Pekerjaan ini memungkinkan saya untuk mendapatkan berbagai pengalaman.					
	Pekerjaan ini mencerminkan kualitas yang saya sukai dari diri saya sendiri.					
	Pekerjaan ini adalah satu-satunya hal yang benar-benar menghidupkan saya.					
2.	Perasaan Memiliki Energi					
	Saya sangat terikat dengan pekerjaan ini.					
	Suasana hati saya tergantung pada saya bisa melakukan pekerjaan ini.					
	Saya sulit membayangkan hidup saya tanpa pekerjaan ini.					

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
D.	CAREER SELF MANAGEMENT					
1.	Memperoleh Informasi Secara Mandiri					
	Saya mencari informasi tentang bidang pekerjaan yang saya tekuni.					
	Saya membangun jaringan kontak dalam divisi untuk memperoleh informasi tentang peristiwa, perubahan, atau kegiatan dalam divisi.					
2.	Mengembangkan Keterampilan					
	Saya telah mencoba mengembangkan keterampilan yang mungkin diperlukan untuk mencapai tujuan karier saya.					
	Dapat mengaplikasikan pengalaman untuk masa depan karier.					
3.	Berpartisipasi dalam Hubungan Mentoring					
	Saya membuat atasan sadar akan pencapaian yang telah saya lakukan.					
	Saya berinteraksi dengan orang-orang berpengaruh didivisi atau departemen saya.					



Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 29
 Number of observed variables: 11
 Number of unobserved variables: 18
 Number of exogenous variables: 15

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
183	60,435	,000	,000
48	56,009	,000	,000
64	55,235	,000	,000
124	46,201	,000	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
247	44,078	,000	,000
294	41,790	,000	,000
91	40,491	,000	,000
235	37,408	,000	,000
252	34,753	,000	,000
60	33,741	,000	,000
83	32,794	,001	,000
339	32,561	,001	,000
264	32,252	,001	,000
328	31,380	,001	,000
141	31,274	,001	,000
100	31,172	,001	,000
287	30,177	,001	,000
326	30,154	,001	,000
295	30,126	,002	,000
101	29,741	,002	,000
104	29,701	,002	,000
286	29,111	,002	,000
358	29,053	,002	,000
337	29,015	,002	,000
95	27,698	,004	,000
89	27,179	,004	,000
343	26,831	,005	,000
177	26,286	,006	,000
73	26,125	,006	,000
352	25,987	,007	,000
163	25,839	,007	,000
178	25,104	,009	,000
136	25,058	,009	,000
140	24,837	,010	,000
87	24,380	,011	,000
291	24,094	,012	,000
356	23,894	,013	,000
166	23,699	,014	,000
130	23,381	,016	,000
113	23,214	,016	,000
322	23,080	,017	,000
242	22,259	,022	,000
24	22,240	,023	,000
283	21,984	,024	,000
190	21,700	,027	,000
102	21,126	,032	,000
97	20,398	,040	,000
129	20,194	,043	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
376	20,168	,043	,000
90	20,009	,045	,000
77	19,974	,046	,000
74	19,801	,048	,000
110	19,605	,051	,000
82	19,407	,054	,000
191	18,979	,061	,000
231	18,851	,064	,000
79	18,788	,065	,000
304	18,456	,072	,000
340	18,225	,077	,000
50	17,320	,099	,000
37	17,266	,100	,000
215	17,104	,105	,001
227	16,311	,130	,039
381	16,295	,131	,031
261	16,131	,136	,048
209	15,853	,147	,114
99	15,724	,152	,145
380	15,609	,156	,174
149	15,491	,161	,209
15	15,463	,162	,189
94	15,356	,167	,221
373	15,249	,171	,255
277	15,240	,172	,220
266	15,186	,174	,219
16	15,156	,175	,201
239	15,061	,180	,228
184	14,886	,188	,323
371	14,757	,194	,391
92	14,756	,194	,344
31	14,709	,196	,339
67	14,669	,198	,328
281	14,666	,198	,287
345	14,511	,206	,379
310	14,481	,207	,360
357	14,384	,212	,405
372	14,131	,226	,608
85	14,048	,230	,642
138	13,982	,234	,661
120	13,924	,237	,670
36	13,854	,241	,693
346	13,809	,244	,692
71	13,670	,252	,773

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
40	13,638	,254	,763
78	13,507	,261	,828
186	13,400	,268	,868
115	13,217	,279	,933
202	13,067	,289	,964
122	12,926	,298	,981
108	12,845	,304	,986
389	12,822	,305	,984

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 66
Number of distinct parameters to be estimated: 28
Degrees of freedom (66 - 28): 38

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 50,033
Degrees of freedom = 38
Probability level = ,092

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PFW <--- SKP	,155	,049	3,142	,002	
CSM <--- SKP	,153	,058	2,642	,008	
PKP <--- PFW	,189	,066	2,864	,004	
PKP <--- CSM	,247	,056	4,388	***	
PKP <--- SKP	,229	,053	4,303	***	
SKP8 <--- SKP	1,000				
SKP7 <--- SKP	1,028	,049	20,809	***	
SKP6 <--- SKP	,838	,045	18,745	***	
PKP1 <--- PKP	1,000				
PKP4 <--- PKP	1,015	,052	19,413	***	
PKP7 <--- PKP	1,039	,055	18,914	***	
CSM1 <--- CSM	1,000				

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CSM2 <--- CSM	1,053	,098	10,712	***	
PFW1 <--- PFW	1,000				
PFW3 <--- PFW	1,031	,062	16,628	***	
PFW4 <--- PFW	1,108	,065	17,132	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PFW <--- SKP	,180
CSM <--- SKP	,150
PKP <--- PFW	,166
PKP <--- CSM	,256
PKP <--- SKP	,233
SKP8 <--- SKP	,852
SKP7 <--- SKP	,906
SKP6 <--- SKP	,808
PKP1 <--- PKP	,832
PKP4 <--- PKP	,873
PKP7 <--- PKP	,846
CSM1 <--- CSM	,895
CSM2 <--- CSM	,884
PFW1 <--- PFW	,816
PFW3 <--- PFW	,810
PFW4 <--- PFW	,849

Indikator	Faktor Loading	SLF ²	1-SLF ²	AVE	(\sum loading) ²	Construct Reliability	Akar AVE	Σe	Σ loading	Σ (loading ²)
PKP1	0.832	0.692	0.308	0.723	6.508	0.887	0.851	0.830	2.551	2.170
PKP4	0.873	0.762	0.238							
PKP7	0.846	0.716	0.284							
CSM1	0.895	0.801	0.199	0.791	3.165	0.883	0.890	0.418	1.779	1.582
CSM2	0.884	0.781	0.219							
PFW1	0.816	0.666	0.334	0.681	6.126	0.865	0.825	0.957	2.475	2.043
PFW3	0.81	0.656	0.344							
PFW4	0.849	0.721	0.279							
SKP5	0.721	0.520	0.480	0.689	6.145	0.868	0.830	0.933	2.479	2.067
SKP7	0.906	0.821	0.179							
SKP8	0.852	0.726	0.274							

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e28 <--> e29	,101	,021	4,803	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e28 <--> e29	,301

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SKP	,394	,039	9,987	***	
e28	,400	,050	8,077	***	
e29	,283	,031	9,108	***	
e27	,301	,032	9,338	***	
e1	,148	,016	9,082	***	
e2	,091	,015	6,255	***	
e3	,147	,014	10,727	***	
e9	,169	,017	9,759	***	
e12	,122	,015	7,967	***	
e15	,162	,018	9,197	***	
e17	,101	,036	2,794	,005	
e18	,128	,040	3,154	,002	
e23	,147	,016	9,324	***	
e25	,163	,017	9,532	***	
e26	,139	,017	7,981	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PFW	,032
CSM	,023
PKP	,206
PFW4	,721
PFW3	,656
PFW1	,665
CSM2	,781
CSM1	,802
PKP7	,716
PKP4	,762
PKP1	,692
SKP6	,652
SKP7	,820
SKP8	,726

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e18 <--> e25	6,271	-,027
e15 <--> e23	5,514	,025
e12 <--> e23	9,961	-,031
e3 <--> e28	5,648	,033
e1 <--> e28	4,778	-,032

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
PFW1 <--- CSM2	4,469	,063
PKP7 <--- PFW1	6,458	,092
PKP4 <--- PFW1	6,449	-,084
SKP6 <--- CSM	6,036	,088
SKP6 <--- PKP	4,897	,082
SKP6 <--- CSM2	4,779	,062
SKP6 <--- CSM1	5,588	,071
SKP6 <--- PKP7	4,684	,062
SKP6 <--- PKP4	4,138	,061

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	28	50,033	38	,092	1,317
Saturated model	66	,000	0		
Independence model	11	2434,560	55	,000	44,265

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,014	,978	,961	,563
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,167	,438	,326	,365

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,979	,970	,995	,993	,995
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,691	,677	,687
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	12,033	,000	34,498
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	2379,560	2221,778	2544,682

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,129	,031	,000	,089
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	6,275	6,133	5,726	6,558

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,029	,000	,048	,964
Independence model	,334	,323	,345	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	106,033	107,820	217,013	245,013
Saturated model	132,000	136,213	393,596	459,596
Independence model	2456,560	2457,262	2500,160	2511,160

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,273	,242	,331	,278
Saturated model	,340	,340	,340	,351
Independence model	6,331	5,925	6,757	6,333

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	414	475
Independence model	12	14

Execution time summary

Minimization: ,000
Miscellaneous: ,547
Bootstrap: ,000
Total: ,547