

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PERILAKU PROAKTIF KARYAWAN KANTOR KELURAHAN ARGOMULYO, SEDAYU, BANTUL

Robintang Manalu¹, Awan Santosa²
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

e-mail: bintangmanalu39@gmail.com¹, awan@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak – Pemeriksaan ini bertujuan untuk menentukan dampak Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap cara berperilaku proaktif yang representatif. Di kantor Kelurahan Argomulyo dilakukan penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian ini. Ada 33 orang dalam total populasi penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau disebut juga sensus sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Konsekuensi dari eksplorasi ini menunjukkan bahwa inisiatif berdampak buruk pada cara berperilaku proaktif yang representatif, tempat kerja secara signifikan memengaruhi cara berperilaku proaktif pekerja, sementara inspirasi berdampak buruk pada cara berperilaku proaktif yang representatif.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Perilaku Proaktif Karyawan.

Abstract – This examination means to decide the impact of administration, workplace and inspiration on representative proactive way of behaving. At the Argomulyo sub-district office, questionnaires were distributed to collect data for this study. There were 33 people in this study's total population. This study employs a saturated sampling technique, also known as census sampling, in which the entire population is sampled. The consequences of this exploration show that initiative adversely affects representative proactive way of behaving, the workplace significantly affects worker proactive way of behaving, while inspiration adversely affects representative proactive way of behaving.

Keywords: Leadership, Work Environment, Motivation, Proactive Employee Behavior.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah perkumpulan atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Suatu organisasi memerlukan SDM yang bertugas sebagai subjek pelaksana strategi dan pelaksanaan fungsional suatu organisasi (Wira Saputra & Supartha, 2019). Pengelolaan sumber daya perlu di tingkatkan dengan cara mengarahkan anggota dalam struktur organisasi dengan efektif sebab kinerja yang baik dipengaruhi oleh aktivitas perusahaan. Menurut Mariani & Sariyathi (2016) kemajuan suatu organisasi tidak sepenuhnya ditentukan oleh hasil organisasi dalam menangani SDM-nya dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi dan Pekerja diharapkan terus melakukan penyesuaian dan proaktif terhadap perubahan yang terjadi di tengah kerentanan. Cara berperilaku yang proaktif dan representatif adalah suatu kemampuan penting yang dimiliki pekerja suatu perusahaan termasuk kelurahan agar mampu menghadapi persaingan yang kompetitif

Berperilaku proaktif merupakan suatu kemampuan penting yang dimiliki oleh para karyawan (Sunarto dan Muhid, 2022). Jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak menunjukkan perilaku proaktif, maka karyawan yang menunjukkan perilaku proaktif lebih mampu memberikan dampak positif pada lingkungannya. Oleh karena itu, karyawan yang menunjukkan perilaku proaktif memegang peranan yang sangat penting. tugas pokok yang diberikan (job descriptions). Pada akhirnya, orang-orang dengan tingkat karakter proaktif yang tinggi menerapkan pendekatan yang berfungsi dalam pekerjaan mereka untuk mempengaruhi tempat kerja menuju perubahan positif. (Agustina & Harijanto, 2022). Variabel yang memengaruhi cara berperilaku proaktif

yang representatif meliputi administrasi, tempat kerja, dan inspirasi.

Kepemimpinan merupakan teknik penguatan yang dilakukan oleh seorang pionir terhadap wakilnya dengan menekankan penekanan pada konkordansi dan dukungan pekerja di lingkungan kerja. (Wu & Parker, 2017). Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku proaktif karyawan. Jika dukungan pemimpin membantu karyawan untuk bertindak proaktif di lingkungan kerja, dukungan pionir dapat membuka pintu bagi pekerja untuk melakukan perubahan, serta inspirasi mereka untuk melakukan perubahan. Kepemimpinan adalah salah satu hal yang membuat masyarakat lebih proaktif karyawan. Hal ini terdapat pada penelitian Gita Melinda, (2021) Kepemimpinan dengan pemberdayaan mempunyai dampak positif terhadap kemungkinan bahagianya karyawan. Temuan ini berbeda dengan penelitian Bateman & Crant (1993) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan.

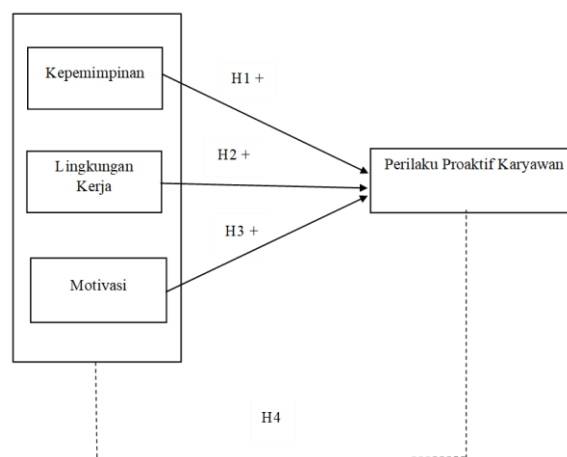
Kepemimpinan merupakan suatu cara penguatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap karyawan nya dengan menekankan pada pengutamakan keharmonisan dan dukungan karyawan di tempat kerja. (Wu & Parker, 2017). Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku proaktif karyawan. Jika dukungan pemimpin membantu karyawan untuk bertindak proaktif di lingkungan kerja, dukungan pionir dapat membuka pintu bagi pekerja untuk melakukan perubahan, serta inspirasi mereka untuk melakukan perubahan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap perilaku proaktif karyawan. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Gita Melinda, (2021) kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan. Temuan ini berbeda dengan penelitian Bateman & Crant (1993) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Hal ini didukung penelitian Hung-Yu Tsai, (2023) lingkungan kerja adalah cara paling ampuh untuk memperoleh sikap proaktif tenaga kerja fasilitasi interaksi informal dan kualitas lingkungan tempat kerja memperkuat hubungan positif antara cyberloafing karyawan dan kreativitas serta perilaku proaktif. Individu yang memiliki kepribadian proaktif tinggi cenderung membangun dan mempengaruhi lingkungan kerja serta situasi yang menguntungkan mereka, mencari informasi organisasi dan pekerjaan ketika menghadapi ketidakpuasan hal ini di dukung pada penelitian Utami, (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku proaktif karyan. Namun berbeda dengan penelitian Yao et al (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpenga negatif tidak signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi perilaku proaktif karyawan adalah motifasi. Kemampuan seseorang dalam memotivasi dirinya untuk bertindak dikenal dengan istilah motivasi. Menurut Citra (2020), motivasi setiap karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi akan sangat membantu dalam membina organisasi sehingga akan membentuk kumpulan inspirasi yang dalam banyak hal disebut tanggung jawab. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif, mencari peluang baru, dan berusaha mencapai kinerja yang lebih baik (Yunanto & Utami, 2017). Motivasi memiliki pengaruh penting terhadap perilaku proaktif karyawan. Memiliki motivasi akan memberdayakan kegembiraan dan energi karyawan, meningkatkan semangat, kepuasan kerja perwakilan, efisiensi kerja karyawan, menjaga soliditas pkaryawan, disiplin dan mengurangi tingkat

absensikaryawan, menjalin hubungan kerja yang baik, mampu meningkatkan kreativitas dan minat pekerja, kesejahteraan karyawan, meningkatkan rasa kewajiban. Kewajiban karyawan mengenai tugas dan pekerjaannya (Sutanto, 2023). Keadaan termotivasi hanya sebagian yang memediasi hubungan tersebut sementara seluruhnya memediasi hubungan antara ciri-ciri sosial dan perilaku proaktif hal ini juga di dukung oleh penelitian Chanie & Melese (2023) dan (Morissan, 2018) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku karyawan namun hal ini berbeda dengan penelitian (Karoline Strauss et al., 2017) Perilaku proaktif karyawan dipengaruhi secara positif namun tidak signifikan oleh motivasi

Penelitian terkait perilaku proaktif diimplementasikan pada Kantor Kelurahan Argomulyo, Sedayu, Bantul. menjadi pusat pelayanan penduduk yang membutuhkan perilaku proaktif dalam setiap kinerja karyawan pada penelitian sebelumnya mengulas beragam literatur yang membahas secara langsung perilaku proaktif dalam konteks organisasi temuannya tidak konsisten untuk itu perlu diteliti lebih lanjut mengingat pentingnya memiliki perilaku proaktif karyawan penelitian ini bertujuan untuk menggalih lebih dalam berbagai factor yang mempengaruhi perilaku proaktif karyawan dengan demikian penelitian ini mengangkat judul " Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Perilaku Proaktif Karyawan Kantor Kelurahan Argomulyo, Sedayu, Bantul.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 33 orang yang semuanya bekerja di kantor Kecamatan Argomulyo. Sensus adalah istilah lain untuk sampel jenuh. Metode sampel jenuh digunakan untuk pengambilan sampel penelitian ini. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam metode ini. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang dikenal sebagai kuesioner adalah metode di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan tertulis untuk dijawab. Metode yang berguna untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan berbentuk google Form; dalam hal ini peneliti melakukan penelitian melalui halaman web yaitu google form. Kuesioner berisi serangkaian pertanyaan yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat persetujuannya dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini digunakan uji

statistik deskriptif dan uji asumsi tradisional seperti uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji analisis regresi linier berganda. Variabel terikat yaitu perilaku proaktif dan variabel bebas yang meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi merupakan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif

Pengolahan statistik deskriptif dari masing-masing proksi pada penelitian ini yaitu:

Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Pemimpin tempat saya bekerja Mampu melihat permasalahan secara menyeluruh	3.70	Setuju
2	Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya Mampu Menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis	4.00	Setuju
3	Untuk perkembangan organisasi Pemimpin ditempat saya bekerja selalu mencoba hal baru	4.00	Setuju
4	Manajer di perusahaan tempat saya bekerja selalu mendorong dan menghargai daya cipta dan partisipasi aktif karyawannya.	4.03	Setuju
5	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bersikap empati dan dalam melayani masyarakat	4.03	Setuju
6	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu Melakukan persuasi (membujuk dengan halus) kepada anggotanya untuk mencapai tujuan	4.03	Setuju
7	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu Membangun komitmen yang baik dengan anggotanya	4.18	Setuju
8	Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan saya bisa Mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan	4.09	Setuju
9	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya bekerja dalam ketertiban dan keteratur	4.00	Setuju
	TOTAL	4,00	Setuju

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa total rata rata yang dijawab oleh responden pada 9 item pernyataan variabel kepemimpinan sebesar 4,00. Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai rata rata adalah setuju. Item “Pemimpin ditempat saya bekerja selalu membangun komitmen yang baik dengan anggotanya” mendapatkan penilaian tertinggi yaitu sebesar 4.18 yang berarti karyawan Kelurahan Argomulyo merasa Pemimpin ditempat mereka bekerja mampu membangun komitmen yang baik dengan anggotanya. Sedangkan item pernyataan "Pemimpin tempat saya bekerja mampu melihat permasalahan secara menyeluruh" mendapat penilaian terendah yaitu sebesar 3,70 menunjukkan bahwa para karyawan Kelurahan Argomulyo merasa jika Pemimpin tempat.

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Pencahayaannya ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3.91	Setuju
2	Sirkulasi ruangan ditempat saya bekerja mampu mendukung kualitas kerja saya yang maksimal	4.18	Setuju
3	Tata ruang ditempat saya bekerja cenderung kurang tertata dengan baik.	3.97	Setuju
4	Tata warna dan dekorasi ditempat kerja saya kurang tepat sehingga kurang indah dilihat.	4.12	Setuju
5	Tempat saya bekerja jauh dari keributan yang dapat mengganggu fokus kerja saya.	4.12	Setuju
6	Fasilitas ditempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan baik	4.03	Setuju
7	Komunikasi antara pegawai dan pimpinan ditempat kerja saya terjalin dengan baik	4.00	Setuju
8	Hubungan sesama rekan kerja senantiasa harmonis	3.79	Setuju
	Total	4,01	Setuju

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa total rata rata yang dijawab oleh responden pada 8 item pernyataan variabel lingkungan kerja sebesar 4,01. Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai rata rata adalah setuju.

Item pernyataan “Sirkulasi tempat saya bekerja mampu mendukung kualitas kerja saya yang maksimal” dengan penilaian tertinggi yaitu 4,18 artinya karyawan Kelurahan Argomulyo merasa bahwa sirkulasi tempat mereka bekerja mampu mendukung kualitas kerja mereka yang maksimal. Pada item “hubungan sesama rekan kerja senantiasa harmonis” menjadi penilaian paling rendah yaitu 3,79 hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa hubungan sesama rekan kerja senantiasa kurang harmonis

Motivasi (X3)

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu memperlakukan anggotanya dengan adil dalam berkarir	3.97	Setuju
2	Pimpinan ditempat saya bekerja peduli apa bila anggotanya mengalami kesusahan dan memerlukan bantuan	3.97	Setuju
3	Tanggung jawab yang lebih besar mendorong saya untuk mencari peluang promosi di tempat kerja	4.09	Setuju
4	saya merasa puas apa bila saya dapat menyelesaikan tanggungjawab dan pekerjaan dengan baik	4.03	Setuju
	Total	4,01	Setuju

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa total rata rata yang dijawab oleh responden pada 4 item pernyataan variabel motivasi sebesar 4,01. Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai rata rata adalah setuju.

Item pernyataan “Tanggung jawab yang lebih besar mendorong saya untuk mencari peluang promosi di tempat kerja” dengan penilaian paling tinggi yaitu 4.09 dan penilaian paling rendah yaitu 3.97 untuk pernyataan “pimpinan ditempat saya bekerja peduli apabila anggotanya mengalami kesusahan dan memerlukan bantuan” dan “Pimpinan ditempat saya bekerja mampu memperlakukan anggotanya dengan adil dalam berkarir” yang berarti karyawan merasa bahwa mereka kurang dipedulikan dan di bantu pada saat kesusahan dan pemimpin kurang adil dalam berkarir.

Perilaku Proaktif Karyawan Y

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Saya menggunakan peluang yang ada dengan cepat untuk mencapai tujuan saya	4.06	Setuju
2	Saya selalu berfikir inisiatif dalam pekerjaan, meskipun orang lain tidak melakukannya	4.06	Setuju
3	Saya dapat mengambil tindakan dan berani menyampaikan gagasan perubahan pada lingkungannya	4.06	Setuju
4	Saya sangat gigih dan tetap fokus dalam bekerja dan menangani masalah	3.94	Setuju
	Total	4,03	Setuju

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa total rata rata yang dijawab oleh responden pada 4 item pernyataan variabel perilaku Proaktif karyawan sebesar 4,03. Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai rata rata adalah setuju.

Item pernyataan “saya sangat gigih dan tetap fokus dalam bekerja dan menangani masalah” menjadi penilaian paling rendah yaitu sebesar 3,96 yang berarti karyawan merasa bahwa mereka kurang gigih dan tetap fokus dalam bekerja dan menangani masalah.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68080542
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.050
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

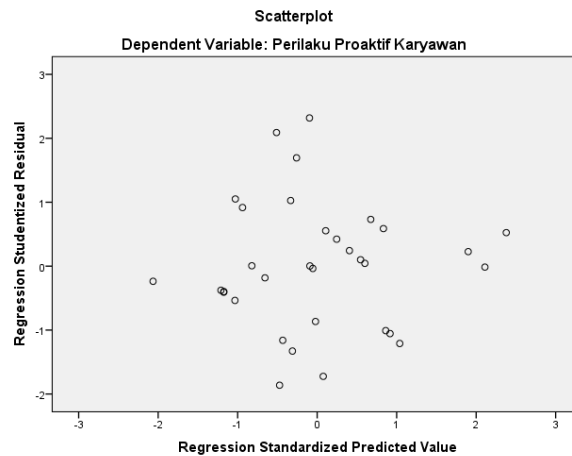
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.958	1.044
Lingkungan Kerja	.941	1.063
Motivasi	.966	1.035

a. Dependent Variable: Perilaku Proaktif Karyawan

Berdasarkan tabel diatas uji multikolinearitas diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tolerance >0,1 dan VIF <10, dengan nilai tolerance pada variabel Kepemimpinan (X1) =0,958, Lingkungan Kerja (X2) = 0,941, Motivasi (X3) = 0,966. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Variabel-variabel pada data penelitian uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel penelitian yang digunakan, terlihat dari gambar scatterplot di atas. Uji heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini dapat dipenuhi karena tidak terdapat pola yang terlihat dan titik-titiknya tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu y. Jadi informasi variabel yang digunakan dalam eksplorasi ini dapat digunakan untuk pengujian tambahan.

Uji Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.963	4.075		4.899	.000
Kepemimpinan	-.089	.081	-.143	-1.097	.281
Lingkungan Kerja	.210	.089	.308	2.352	.026
Motivasi	-.460	.099	-.602	-4.654	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Proaktif Karyawan

Dari persamaan tersebut hasil persamaan regresi sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 19.963 jika variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi tetap maka perilaku proaktif karyawan akan meningkat sebesar 19,963.
2. Nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X2) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,210. Dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat 1% maka perilaku proaktif karyawan akan meningkat 0,210 satuan dengan asumsi variabel independen lain konstan.
3. Nilai koefisien untuk variabel motivasi (X3) pada persamaan regresi menunjukkan nilai - 0.460. Dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi meningkat 1% maka perilaku proaktif karyawan akan menurun sebesar 0,460 satuan dengan asumsi variabel independen lain konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.483	1.354

- a. Predictors: (Constant), X3, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Perilaku Proaktif Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui besarnya Adjusted R Square yaitu 0,483. Angka koefisien determinasi tersebut dikalikan 100% sehingga menjadi 48,3% yang dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X1), variabel lingkungan kerja (X2) dan motivasi (X3) mempunyai kontribusi sebesar 48,3% dalam menerangkan perilaku proaktif karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 51,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.963	4.075		4.899	.000
Kepemimpinan	-.089	.081	-.143	-1.097	.281
Lingkungan Kerja	.210	.089	.308	2.352	.026
Motivasi	-.460	.099	-.602	-4.654	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Proaktif Karyawan

1. Kepemimpinan (X1)

Diketahui dari tabel di atas nilai signifikan dari variabel kepemimpinan dengan hasil yang diperoleh 0,281 dan nilai t sebesar -1,097. Dari hasil perhitungan di dalam tabel tersebut menyatakan p value >0,05 yaitu 0,283 >0,05 yang artinya H1 ditolak. Hal ini berarti sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Pada tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja dengan hasil yang diperoleh 0,026 dan nilai t sebesar 2,352. Dari hasil perhitungan di dalam tabel tersebut menunjukkan p value < 0,05 yaitu 0,026 < 0,05 yang artinya H2 diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan.

3. Motivasi

Pada tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan dari variabel motivasi dengan hasil yang diperoleh 0,000 dan nilai t sebesar -4,654. Dari hasil perhitungan di dalam tabel tersebut menunjukkan p value < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 yang artinya H3 diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan.

Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60.312	3	20.104	10.958	.000 ^b
Residual	53.203	29	1.835		
Total	113.515	32			

a. Dependent Variable: Perilaku Proaktif Karyawan

b. Predictors: (Constant), X3, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan nilai signifikan F lebih dari alpha ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan hipotesis diterima. Hal menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Proaktif Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan di Kelurahan Argomulyo yang dibuktikan oleh hasil signifikansi $0,281 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa H1 ditolak. Kepemimpinan yang efektif tetap penting, tetapi pengaruhnya tidak selalu signifikan jika faktor-faktor lain yang mendukung perilaku proaktif sudah ada. Sebaliknya, mengabaikan peran kepemimpinan yang mendukung bisa berpengaruh negatif jika faktor-faktor lain tersebut tidak cukup kuat untuk mendorong perilaku proaktif. Temuan dari pengujian ini bertentangan dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan.

Dari analisis dan uji asumsi klasik yang sudah dilakukan peneliti menggunakan program SPSS versi 25, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik “Pemimpin tempat mereka bekerja kurang mampu melihat permasalahan secara menyeluruh” mendapatkan penilaian terendah yaitu sebesar 3,55 menunjukkan bahwa sedikit responden yang merasa bahwa pemimpin mampu melihat permasalahan secara menyeluruh. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Gil et al (2024) yang menyatakan bahwa perilaku proaktif karyawan memoderasi secara negatif hubungannya antara kepemimpinan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Perilaku Proaktif Karyawan

Konsekuensi dari pengujian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan kritis faktor tempat kerja terhadap faktor perilaku proaktif representatif di kelurahan Argomulyo yang dibuktikan dengan pentingnya efek samping sebesar $0,026 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H2 diakui. Perilaku proaktif karyawan berkorelasi dengan kualitas tempat kerja, menurut penguji.

Dari hasil analisis dan uji asumsi klasik yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 23, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan. Maka dari hasil tersebut penelitian ini sesuai dengan Yu Tsai, (2023) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku proaktif. Temuan dari pengujian ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif “Sirkulasi tempat saya bekerja mampu mendukung kualitas kerja saya yang maksimal” dengan penilaian tertinggi yaitu 4,18 jadi disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat kompeten dalam menjalankan tugas dan memaksimalkan kualitas kerja dengan sirkulasi udara yang nyaman.

Pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Proaktif Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku proaktif pegawai Desa Argomulyo dibuktikan dengan hasil signifikansi sebesar

0,000 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan. Temuan penelitian memberikan kepercayaan pada penyelidikan ini. Morissan (2018) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan. Hasil uji t menunjukkan pengaruh negatif dengan hasil $-4564 H_3$ di tolak. Dari temuan ini dapat dinyatakan bahwa pekerjaan ASN sering kali dianggap aman dengan jaminan pekerjaan yang tinggi, ketidak adanya ancaman pemutusan hubungan kerja dapat mengurangi dorongan untuk bekerja lebih keras atau lebih proaktif. Temuan dari pengujian ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Karoline Strauss et al (2017) motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Perilaku Proaktif Karyawan

Perilaku proaktif karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, atau motivasi, menurut temuan penelitian. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 alpha 0,05 berdasarkan data yang terkumpul maka dapat disimpulkan bahwa H_4 valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen perilaku proaktif karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku proaktif kelurahan Argomulyo, kesimpulan dapat ditarik berdasarkan hasil analisis:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan kantor kelurahan Argomulyo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan kantor kelurahan Argomulyo.
3. Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku proaktif karyawan kantor kelurahan Argomulyo.
4. Secara simultan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Proaktif Karyawan.

Penulis penelitian ini menyadari masih adanya kekurangan dan kekurangan dalam pelaksanaan penelitian. Hal-hal berikut ini menyebabkan kesulitan-kesulitan tersebut: Meskipun banyak faktor lain yang juga mempengaruhi perilaku proaktif karyawan, penelitian ini hanya memperhitungkan tiga faktor di antaranya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi. Dengan memperhitungkan Changed R Square senilai 0,483, dapat diasumsikan bahwa hanya 48,3% faktor otonom yang dapat memahami variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam pengujian ini. Disarankan agar penelitian mendatang lebih mempertimbangkan penambahan variabel independen, selain kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi, untuk mengembangkan faktor-faktor perilaku proaktif karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi PEMBERDAYAAN. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Aghnia, H. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening.
- Agustina, I., & Harijanto, D. (2022). Determinan Perilaku Proaktif Pegawai Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Distributif Serta Keadilan Prosedural. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 3(1), 102–120. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i1.1109>
- Amdanata, D. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Proaktif Dengan PEMBERDAYAAN Psikologis Sebagai Variabel Mediasi.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian.
- Apipudin, Sindrawati, & Abdullah. (2023). Peran Motivasi Pelayanan Publik Serta Keterikatan Dengan Pekerjaan Dalam Mendorong Perilaku Proaktif Pegawai Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.
- Chanie, & Melese. (2023). Menghubungkan karakteristik pekerjaan dengan perilaku proaktif: Peran mediasi keadaan motivasi.
- Chanie, W., Melese, S., & Demesie, A. (2023). Linking work characteristics to proactive behavior: Mediating role of motivational state. *Heliyon*, 9(7), e17522. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17522>
- Doni Tabran, M. (2018). Metode Kepemimpinan. <https://doi.org/10.32678/annidhom.v3i2.4476>
- Dwi Utami. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Non Medis Uptd Puskesmas Alian. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/1150>
- Fachrunnisa, O. (2019). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. 7.
- Ghozali. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Gil, A. J., Bittencourt Gonzalez Mosegui, G., Zenezi Moreira, R., & Eguizabal, M. J. (2024). The moderating role of employee proactive behaviour in the relationship between servant leadership and job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(3), 422–434. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3592>
- Gita Melinda, R. T. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan PEMBERDAYAAN Terhadap Perilaku Proaktif Karyawan Dengan Orientasi Tujuan Dan Kondisi Kerja Persepsian Sebagai Pemediasi Studi Pada Karyawan Hotel Di Yogyakarta.
- Huang, Y.-F., Lin, H.-C., & Lee, H.-M. (2023). Innovation in manufacturing SMEs during the COVID-19 pandemic: How does environmental dynamism reinforce employee proactive behavior? *Technological Forecasting and Social Change*, 187, 122247. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122247>
- Hung-Yu Tsai. (2023). Do you feel like being proactive day? How Daily Cyberloafing Influences Creativity and Proactive Behavior: The Moderating Roles of Work Environment.
- Irfan Syahroni, M. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *eJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56. <https://doi.org/10.62552/ejam.v2i3.50>
- JR Riwukore. (2022). Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang. 1.
- Lemuel, H. F., & Antonio, T. (2021). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Performa*, 4(3), 457–467. <https://doi.org/10.37715/jp.v4i3.1659>
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. 6(7).

- Maura, Y. (2020). *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja : Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 7.
- Miftah Thoha. (2006). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Niswara, R., & Untari, M. F. A. (2019). Pengaruh Model Project Based Learning Terhadap High Order Thinking Skill. 7(2).
- Pawerangi, S., & Kamase, J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -Granthaalayah*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Rusmadiana, & Aurellia. (2023). Pengaruh Job Demand, Perilaku Proaktif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Pdam) Lamongan.
- Sabrina, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Untuk Menciptakan Kinerja Karyawan Dalam Organisasi.
- Solomon, W. C. (2023). Chan.
- Sunarto, & Muhid. (2022). PengaruhPemberdayaanPsikologisTerhadapPerilakuProaktifKaryawanStart-up:LiteratureReview.
- Sutanto, L. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. 1.
- Syahril, S. (2019). Teori -Teori Kepemimpinan. 04(02).
- Utami, N. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Non Medis Uptd Puskesmas Alian.
- Veritia, V., & Alvita, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 30–39. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.101>
- Wardhani, W. K., Susilo, D. H., Iqbal, M., Sos, S., & Ib, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p12>
- Wu, C.-H., & Parker, S. K. (2017). The Role of Leader Support in Facilitating Proactive Work Behavior: A Perspective From Attachment Theory. *Journal of Management*, 43(4), 1025–1049. <https://doi.org/10.1177/0149206314544745>
- Yu Tsai, H. (2023). How Daily Cyberloafing Influences Creativity and Proactive Behavior: The Moderating Roles of Work Environment.
- Yunanto, Y., & Utami, S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri. *Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 2(1). <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.21>
- Yusuf, M. (2017). Pengaruh Kompetensi, Tekanan Ketaatan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit. 13(01).