

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan pada penelitian ini secara umum, selanjutnya implikasi manajerial, lalu keterbatasan yang ada pada penelitian ini dan saran dari peneliti

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *positive implicit followership* di PT Indotruck Utama Cabang Palembang. Hal ini berarti semakin kuat kepribadian yang cenderung memanfaatkan peluang, mengambil tindakan dalam melakukan sesuatu, dan berperan aktif dalam pekerjaan yang dilakukan, maka akan semakin kuat keyakinan positif karyawan terhadap perannya sebagai pengikut.
2. *Core self-evaluation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *positive implicit followership* di PT Indotruck Utama Cabang Palembang. Hal ini berarti semakin kuat evaluasi diri dan nilai diri pada karyawan maka akan semakin kuat keyakinan positif karyawan terhadap perannya sebagai pengikut.

5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta tambahan referensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan *proactive personality* dan *core self-evaluation* pada karyawan agar memiliki *positive implicit followership* yang tinggi. Karyawan yang memiliki *positive implicit followership* yang tinggi ini akan meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri dalam mempengaruhi organisasi, sehingga mereka percaya bahwa mereka dapat mencapai potensi penuh mereka melalui nubuat yang terpenuhi dengan sendirinya.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh analisis statistik deskriptif variabel *proactive personality* menunjukkan menunjukkan rata rata *proactive personality* pada karyawan sangat tinggi dapat dilihat pada tabel 4.4, yang mana ini adalah hal yang positif bagi perusahaan untuk memperkuat *positive implicit followership*. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan pengembangan yang terstruktur mulai dari rekrutmen karyawan dengan tes yang disediakan untuk bisa mendapatkan karyawan terpilih yang memiliki *proactive personality*, selain itu perusahaan juga perlu melakukan pelatihan yang dilakukan untuk memperkuat *proactive personality* tersebut sehingga *positive implicit followership* akan semakin kuat, pelatihan yang dimaksud meliputi pelatihan yang memuat aspek *proactive personality*, memperkenalkan ciri-ciri individu dengan *proactive personality*, menginformasikan berbagai dampak positif dari *proactive personality* bagi pekerjaan, serta perusahaan perlu memasukkan aspek *proactive personality*

kedalam penilaian kinerja perusahaan untuk mengembangkan *proactive personality* yang lebih kuat pada karyawan. Dengan memberikan pelatihan serta imbalan yang setara kepada karyawan berupa hal tersebut maka akan mendorong karyawan untuk memiliki *proactive personality* yang lebih kuat lagi.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh analisis statistik deskriptif variabel *core self-evaluation* menunjukkan rata-rata *core self-evaluation* pada karyawan tinggi dapat dilihat pada tabel 4.5, yang mana ini adalah hal yang positif bagi perusahaan untuk memperkuat *positive implicit followership*. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan pengembangan yang terstruktur mulai dari rekrutmen karyawan dengan tes yang disediakan untuk bisa mendapatkan karyawan terpilih yang memiliki *core self-evaluation*. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan pelatihan yang dilakukan untuk memperkuat *core self-evaluation* tersebut sehingga *positive implicit followership* akan semakin kuat, pelatihan yang dimaksud meliputi pengembangan *personal goal, growth plan, personal values, areas of improvement* pada diri karyawan sehingga hal ini dapat mendorong karyawan untuk memiliki *core self-evaluation* yang kuat dalam hidup dan pekerjaan mereka untuk mendukung perubahan dalam perusahaan menjadi lebih baik, dan juga dengan memasukan aspek penilaian *core self-evaluation* pada penilaian kinerja karyawan dengan imbalan yang setara. Dengan memiliki nilai diri yang tinggi tentang diri karyawan dan juga apresiasi perusahaan ini akan membuat karyawan lebih menghargai pekerjaannya dan mempersepsikan peran pekerjaannya sebagai pengikut dengan lebih positif sehingga pelayanan yang diberikan karyawan pun akan lebih baik.

Positive implicit followership pada karyawan penting untuk kemajuan perusahaan. *Positive implicit followership* pada karyawan ditandai dengan keyakinan karyawan mempengaruhi lingkungan dalam perusahaan dalam melakukan pekerjaannya dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan usaha terbaik. Berdasarkan analisis statistik deskriptif yang telah diperoleh dalam penelitian ini, nilai rata-rata *positive implicit followership* termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki *positive implicit followership* yang tinggi. Dengan demikian, perusahaan diharapkan untuk tetap bisa mempertahankan dan terus berusaha dalam menguatkan *positive implicit followership* pada karyawan. Perusahaan juga perlu mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *positive implicit followership* pada karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan. Oleh karena itu berikut adalah batasan penelitian tersebut:

1. Responden pada penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil dari penelitian ini tidak dapat mewakili seluruh perusahaan yang ada secara umum.
2. Sebagian besar dari sampel penelitian ini diisi oleh laki-laki, sehingga terdapat kurangnya variasi dalam hal jenis kelamin yang dapat memiliki perbedaan hasil secara umum.

5.4. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian yang ada dalam penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya. Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik yang sama diharapkan untuk menambah jumlah sampel dan populasi serta perusahaan yang akan diteliti, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih menjelaskan keadaan secara umum dan luas. Peneliti selanjutnya juga dapat memberi variasi dalam karakteristik jenis kelamin responden agar lebih seimbang untuk mendapatkan hasil yang lebih relevan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amadea, Mitchell Stesia (2022) PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN EFIKASI DIRI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU DI SMA BRUDERAN PURWOKERTO. S1 thesis, UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA.
- Agustiawan., Irawan. A, Suci. R.G (2020). Pengaruh Core Self Evaluations dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau)
- Anderson, M. H. (2013). Big Five Personality Dimensions. Management at Iowa State University Digital Repository.
- Ardillah, Andi Syahriaeni (2018) Pengaruh Model Kepribadian Core Self Evaluation terhadap Auditor Performace dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/12873>
- Ashari, A. D. (2019). *Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Permintaan Penyewaan Alat Berat pada PT. Risrag Jaya Abadi di Kabupaten Maros.*
- Atika, S., & Wardani, L. M. I. (2021). Core Self Evaluation And Coping Stress. Penerbit NEM.
https://books.google.co.id/books/about/CORE_SELF_EVALUATION_AND_COPING_STRESS.html?id=sLY1EAAAQBAJ&redir_esc=y
- Bahtiar, F. (2014). *Hubungan Core Self-Evaluation Dengan Career Adaptability Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk, Perusahaan Cabang Gresik.* <http://www.lib.unair.ac.id>
- Bashore, D. (2020). Assessing Implicit Leadership and Followership Theories (Doctoral dissertation, Wright State University).
- Carsten, M. K., Uhl-Bien, M., West, B. J., Patera, J. L., and McGregor, R. (2010). Exploring social constructions of followership: a qualitative study. *Leadersh. Q.* 21, 543–562. doi: 10.1016/j.leaqua.2010.03.015
- Chan, D. (2006). Interactive effects of situational judgment effectiveness and proactive personality on work perceptions and work outcomes. *J. Appl. Psychol.* 91, 475–481. doi: 10.1037/0021-9010.91.2.475
- Della, Stefani Lutvy (2021) PENGARUH FOLLOWERSHIP AKTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN VARIABEL MODERASI DUKUNGAN SUPERVISOR DAN BUDAYA BERORIENTASI

- KINERJA DI SEKTOR JASA PENDIDIKAN. S2 thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/25833>
- Diar Mahardika, M., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir. *FORUM EKONOMI*, 22(2), 185–195. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMMEKONOMI>
- Epitropaki O., Sy T., Martin R., Tram-Quon S., Topakas A. (2013). Implicit Leadership and Followership Theories “in the wild”: taking stock of information-processing approaches to leadership and followership in organizational settings. *Leadersh. Q.* 24, 858–881. 10.1016/j.leaqua.2013.10.005
- Ermintika Rizkiani, B., Ratna Sawitri, D., & Soedarto Tembalang Semarang, J. S. (2015). *KEPRIBADIAN PROAKTIF DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA* (Vol. 4, Issue 4).
- Farida, Ainun (2020) PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA, PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang). Other thesis, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/1542>
- Guo, S. (2018). The Review of the Implicit Followership Theories (IFTs). *Psychology*, 09(04), 623–632. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.94039>
- Hoption, C., and Han, J. M. (2021). “Mommy and Me”: raising implicit followership theories. *Ind. Commer. Train.* 53, 117–127. doi: 10.1108/ICT-02- 2020-0018
- Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Curr. Direct. Psychol. Sci.* 18, 58–62. doi: 10.1111/j.1467-8721.2009.01606.x
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., and Thoresen, C. J. (2003). The core self_evaluations scale: development of a measure. *Pers. Psychol.* 56, 303–331. doi: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x
- Lu, K., Zhang, W., Zhang, X., Feng, J., & Li, Y. (2022). The Effect of Implicit Followership Antecedents on the New Generation of Individuals. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.933770>
- Mustika, M. S. (2017). PENGARUH KEPRIBADIAN PROAKTIF PADA KREATIVITAS KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN AUTONOMI KERJA SEBAGAI

- VARIABEL PEMODERASI. In Mona Satria Mustika Jurnal Bisnis Darmajaya (Vol. 03, Issue 02).
- Ningtyas, M. R. (2022). *PENGARUH FOLLOWERSHIP TERHADAP JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN SELAMA MENJALANI WORK FROM HOME (WFH) DI MASA PANDEMI.*
- Notoadmojo, Soekidjo. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurullita, S. S. (2022). *Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Inovatif pada Anggota HMI Cabang Langkat di Masa Pandemi Covid-19.* <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/18513>
- PANGESTI, R. (2020). INDUSTRI PERAKITAN ALAT BERAT DI KOTA TANGERANG. *Jurnal Poster Pirata Syandana, 1(02)*. Retrieved from <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jpps/article/view/8342>
- Perwati, I. (2016). PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG. In *Jurnal Akuntansi Indonesia* (Vol. 5, Issue 2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education, Inc.
- ROSIYANA, MAYA (2016) PENGARUH TEMAN SEBAYA DAN PERHATIAN ORANG TUA TERHADAP KEPERIBADIAN ANAK. Bachelor thesis, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO.
- Sari, N. S. (2017) Profil Kepribadian Siswa yang Berlatar Belakang Keluarga Physically Broken Home Berdasarkan Edward Personal Preference Schedule (Studi Deskriptif kepada Peserta Didik SMA Negeri Tahun Ajaran 2014/ 2015 Se-Kota Bandung).
- Seibert, S. E., Crant, J. M., and Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *J. Appl. Psychol.* 84, 416–427. doi: 10.1037/0021-9010.84.3.416
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2016) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 7th Edition, Wiley & Sons, West Sussex.
- Spurk, Daniel & Volmer, Judith & Hagmaier, Tamara & Kauffeld, Simone. (2013). Why are proactive people more successful in their careers? The role of career adaptability in explaining multiple career success criteria.
- Sugiyono, (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta. CV

- Sun, L. Y., Pan, W., and Chow, I. H. S. (2014). The role of supervisor political skill in mentoring: dual motivational perspectives. *J. Organ. Behav.* 35, 213–233. doi: 10.1002/job.1865
- Sunarhadi, T. (2015). *Perilaku Cyberbullying yang Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert Pada Remaja*. Skripsi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Suryani, I. (2020). *Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja Pada Guru di SMA 10 Fajar Harapan Banda Aceh*. 5(1), 152–166.
- Sutanti, M., & Sandroto, C. W. (2021). Meily Sutanti, Christine Winstinindah Sandroto / Core Self-Evaluation and Job Satisfaction: Mediating Role of Career Commitment CORE SELF-EVALUATION AND JOB SATISFACTION: MEDIATING ROLE OF CAREER COMMITMENT. *Review of Management and Entrepreneurship*, 05, 2. www.bps.go.id,
- Sy, T. (2010). What do you think of followers? Examining the content, structure, and consequences of implicit followership theories. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 113, 73–84. doi: 10.1016/j.obhdp.2010.06.001
- Torres, E. M. (2014). *Followers' Characteristics as Predictors of Their Preference for Servant Leadership: A Followership Approach*. San Diego, CA: San Diego State University. Doctoral dissertation.
- Uhl-Bien, Mary & Riggio, Ronald & Lowe, Kevin & Carsten, Melissa. (2013). Followership theory: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*. 25.10.1016/j.leaqua.2013.11.007.
- Wahyudi, I. (2016). *Rancang Bangun Alat Pemadat Tanah (Compactor) Kapasitas 450 KG Dengan Penggerak Motor Bensin*.
- Wajeaha Brar Ghias, M., Rehman, H., & Hassan, S. (n.d.). *Analyzing The Impact Of Shared Leadership Dimensions On Team Performance: Moderating Role Of Courageous Followership* (Vol. 19, Issue 2). <http://www.webology.org>:<https://orcid.org/0000-0002-6925-7440>
- Wati, Nanik Sismiyo and , Ahmad Mardalis, S.E., MBA (2021) *Pengaruh Kepribadian Proaktif, Lingkungan Keluarga, dan Religiusitas Terhadap Intensi Berwirausaha (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- WINDA NUR WIDYASTUTI, NIM. 15820054 (2019) *CORE SELF EVALUATIONS (CSE) DAN KINERJA KARYAWAN BPRS BAROKAH DANA SEJAHTERA (BDS) DI YOGYAKARTA*. Skripsi

thesis, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/34161>

Yang, F., & Chau, R. (2016). Proactive personality and career success. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(2), 467–482. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2014-0139>



LAMPIRAN
LAMPIRAN I
KUESIONER

Responden yang terhormat,

Perkenalkan nama saya Vincent mahasiswa program studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penulisan skripsi saya dengan pembimbing : M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. Yang berjudul :

Pengaruh Proactive Personality dan Core Self-evaluation Terhadap Positive Implicit Followership pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang

Untuk itu, saya membutuhkan informasi dari Bapak/Ibu sebagai karyawan dari PT Indotruck Utama Cabang Palembang, dengan cara mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Informasi Bapak/Ibu yang diberikan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian semata, serta dijaga kerahasiannya.

Atas ketersediaannya Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

Salam,

Vincent / 190324682

BAGIAN I
Identitas Responden

Berikut adalah beberapa pertanyaan tentang identitas responden, mohon diisi dengan cara memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan, atau menjawab dalam kolom, sebagai berikut :

Usia (Tahun)

1. < 20
2. 20 - < 30
3. 30 - < 40
4. 40 - < 50
5. 50 Tahun atau lebih

Jenis Kelamin

1. Pria
2. Wanita

Divisi / Posisi

1. Marketing
2. Accounting
3. Service
4. After Market
5. Lain” (.....)

Masa Kerja

1. < 1 Tahun
2. 1 – 3 Tahun
3. 3 – 5 Tahun
4. 5 Tahun atau lebih



BAGIAN II

Proactive Personality

Berikut adalah beberapa pernyataan yang berisi tentang beberapa hal yang mungkin Bpk/Ibu hadapi. Baca dan pahami baik-baik. Untuk menjawab pertanyaan berikut Bpk/Ibu cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memilih pada jawaban dengan pilihan berikut :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu mencari cara-cara yang baru untuk meningkatkan kualitas kehidupan saya	1	2	3	4	5
2	Di mana pun saya berada, saya menjadi kekuatan untuk perubahan yang konstruktif	1	2	3	4	5
3	Hal yang paling menyenangkan adalah ketika saya melihat ide-ide saya berubah menjadi kenyataan	1	2	3	4	5
4	Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya memperbaikinya.	1	2	3	4	5
5	Jika saya percaya pada suatu hal, tidak peduli apapun rintangannya, saya akan mewujudkannya	1	2	3	4	5
6	Saya senang menjadi yang terbaik dalam memberikan ide-ide, bahkan jika harus bertentangan dengan orang lain	1	2	3	4	5
7	Saya bagus dalam mengidentifikasi peluang	1	2	3	4	5
8	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu	1	2	3	4	5

9	Jika saya percaya pada sebuah ide, tidak ada halangan bagi saya untuk mewujudkannya	1	2	3	4	5
10	Saya dapat melihat peluang yang baik, jauh sebelum orang lain dapat melihatnya	1	2	3	4	5

BAGIAN III

Core Self-evaluation

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1	Saya yakin bahwa saya akan mendapatkan kesuksesan yang layak saya dapatkan	1	2	3	4	5
2	Terkadang saya merasa tertekan dengan diri saya*	1	2	3	4	5
3	Ketika saya mencoba sesuatu, biasanya saya pasti berhasil	1	2	3	4	5
4	Terkadang ketika saya gagal pada suatu hal, saya merasa diri saya tidak berharga*	1	2	3	4	5
5	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan sukses	1	2	3	4	5
6	Terkadang saya merasa tidak memiliki kendali atas apa yang saya kerjakan*	1	2	3	4	5
7	Secara keseluruhan saya puas dengan diri saya sendiri	1	2	3	4	5
8	Saya ragu akan kompetensi saya*	1	2	3	4	5
9	Saya adalah orang yang menentukan apa yang akan terjadi dalam hidup saya	1	2	3	4	5
10	Saya tidak bisa mengendalikan kesuksesan dalam karir saya*	1	2	3	4	5

11	Saya mampu untuk mengatasi hampir sebagian besar masalah saya	1	2	3	4	5
12	Kadang kadang ada sesuatu yang tidak memberi harapan*	1	2	3	4	5

BAGIAN IV

Positive Implicit Followership

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1	Saya akan terus bekerja keras sampai pekerjaan yang saya lakukan selesai.	1	2	3	4	5
2	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan saya	1	2	3	4	5
3	Saya dapat melakukan pekerjaan tambahan yang tidak diharapkan dari perusahaan	1	2	3	4	5
4	Saya selalu bergembira dalam hidup saya	1	2	3	4	5
5	Saya mudah bergaul dan bersahabat dengan orang lain	1	2	3	4	5
6	Saya biasanya mudah tersenyum dan menunjukkan semangat yang positif	1	2	3	4	5
7	Saya selalu mendukung peraturan dan ketentuan organisasi saya	1	2	3	4	5
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya	1	2	3	4	5
9	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan orang lain	1	2	3	4	5

LAMPIRAN II

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Uji Validitas *Proactive Personality*

		Correlations										
		PRO01	PRO02	PRO03	PRO04	PRO05	PRO06	PRO07	PRO08	PRO09	PRO10	TOTAL
PRO01	Pearson Correlation	1	.343**	.493**	.477**	.426**	.225*	.302**	.384**	.241*	.345**	.542**
	Sig. (1-tailed)		.001	.000	.000	.000	.026	.004	.000	.018	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PRO02	Pearson Correlation	.343**	1	.330**	.601**	.428**	.416**	.619**	.649**	.445**	.589**	.754**
	Sig. (1-tailed)	.001		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PRO03	Pearson Correlation	.493**	.330**	1	.291**	.370**	.307**	.415**	.462**	.312**	.276**	.555**
	Sig. (1-tailed)	.000	.002		.005	.001	.004	.000	.000	.003	.008	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PRO04	Pearson Correlation	.477**	.601**	.291**	1	.477**	.382**	.459**	.444**	.280**	.529**	.671**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.005		.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PRO05	Pearson Correlation	.426**	.428**	.370**	.477**	1	.432**	.423**	.473**	.384**	.370**	.664**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PRO06	Pearson Correlation	.225*	.416**	.307**	.382**	.432**	1	.559**	.531**	.578**	.695**	.774**
	Sig. (1-tailed)	.026	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PRO07	Pearson Correlation	.302**	.619**	.415**	.459**	.423**	.559**	1	.534**	.613**	.595**	.789**
	Sig. (1-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PRO08	Pearson Correlation	.384**	.649**	.462**	.444**	.473**	.531**	.534**	1	.572**	.589**	.782**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PRO09	Pearson Correlation	.241*	.445**	.312**	.280**	.384**	.578**	.613**	.572**	1	.572**	.729**
	Sig. (1-tailed)	.018	.000	.003	.007	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PRO10	Pearson Correlation	.345**	.589**	.276**	.629**	.370**	.695**	.595**	.589**	.572**	1	.809**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.008	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL	Pearson Correlation	.542**	.754**	.555**	.671**	.664**	.774**	.789**	.782**	.729**	.809**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

2. Uji Validitas Core Self-evaluation

		Correlations												
		CSE01	CSE02	CSE03	CSE04	CSE05	CSE06	CSE07	CSE08	CSE09	CSE10	CSE11	CSE12	TOTAL
CSE01	Pearson Correlation	1	.165	.244*	.130	.515**	.264	.435**	.160	.410**	.133	.301**	.091	.451**
	Sig. (1-tailed)		.078	.017	.131	.000	.011	.000	.084	.000	.125	.004	.216	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
CSE02	Pearson Correlation	.165	1	.445**	.597**	.185	.641**	.347**	.314**	.180	.365**	.395**	.591**	.763**
	Sig. (1-tailed)	.078		.000	.000	.055	.000	.001	.003	.060	.001	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
CSE03	Pearson Correlation	.244*	.445**	1	.149	.451**	.362**	.626**	.279**	.265*	-.020	.540**	.271**	.596**
	Sig. (1-tailed)	.017	.000		.099	.000	.001	.000	.007	.010	.431	.000	.009	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
CSE04	Pearson Correlation	.130	.597**	.149	1	.001	.597**	.169	.393*	.052	.282**	.243*	.440**	.613**
	Sig. (1-tailed)	.131	.000	.099		.497	.000	.073	.000	.328	.007	.017	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
CSE05	Pearson Correlation	.515**	.185	.451**	.001	1	.205*	.454**	.163	.493**	.190	.385**	.237*	.507**
	Sig. (1-tailed)	.000	.055	.000	.497		.038	.000	.080	.000	.050	.000	.020	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
CSE06	Pearson Correlation	.264	.641**	.362**	.597**	.205*	1	.373**	.368**	.156	.479**	.315**	.598**	.779**
	Sig. (1-tailed)	.011	.000	.001	.000	.038		.000	.001	.089	.000	.003	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
CSE07	Pearson Correlation	.435**	.347**	.626**	.169	.454**	.373**	1	.440**	.324**	.123	.500**	.316**	.652**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.073	.000	.000		.000	.002	.145	.000	.003	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
CSE08	Pearson Correlation	.160	.314**	.279**	.393*	.163	.368**	.440**	1	.123	.298**	.345**	.321**	.580**
	Sig. (1-tailed)	.084	.003	.007	.000	.080	.001	.000		.145	.004	.001	.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
CSE09	Pearson Correlation	.410**	.180	.265*	.052	.493**	.156	.324**	.123	1	.309**	.439**	.226*	.483**
	Sig. (1-tailed)	.000	.060	.010	.328	.000	.089	.002	.145		.003	.000	.025	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
CSE10	Pearson Correlation	.133	.365**	-.020	.282**	.190	.479**	.123	.298**	.309**	1	.162	.464**	.553**
	Sig. (1-tailed)	.125	.001	.431	.007	.050	.000	.145	.004	.003		.081	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
CSE11	Pearson Correlation	.301**	.395**	.540**	.243*	.385**	.315**	.500**	.345**	.439**	.162	1	.162	.610**
	Sig. (1-tailed)	.004	.000	.000	.017	.000	.003	.000	.001	.000	.081		.082	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
CSE12	Pearson Correlation	.091	.591**	.271**	.440**	.237*	.598**	.316**	.321**	.226*	.464**	.162	1	.697**
	Sig. (1-tailed)	.216	.000	.009	.000	.020	.000	.003	.002	.025	.000	.082		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL	Pearson Correlation	.451**	.763**	.596**	.613**	.507**	.779**	.652**	.580**	.483**	.553**	.610**	.697**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

*, Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

3. Uji Validitas Positive Implicit Followership

		Correlations									
		PIF01	PIF02	PIF03	PIF04	PIF05	PIF06	PIF07	PIF08	PIF09	TOTAL
PIF01	Pearson Correlation	1	.700**	.218*	.610**	.481**	.618**	.703**	.648**	.601**	.768**
	Sig. (1-tailed)		.000	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PIF02	Pearson Correlation	.700**	1	.412**	.588**	.367**	.566**	.519**	.571**	.610**	.762**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PIF03	Pearson Correlation	.218*	.412**	1	.354**	.372**	.382**	.377**	.292**	.386**	.604**
	Sig. (1-tailed)	.029	.000		.001	.000	.000	.000	.005	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PIF04	Pearson Correlation	.610**	.588**	.354**	1	.530**	.705**	.505**	.652**	.714**	.805**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PIF05	Pearson Correlation	.481**	.367**	.372**	.530**	1	.783**	.552**	.518**	.605**	.735**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PIF06	Pearson Correlation	.618**	.566**	.382**	.705**	.783**	1	.642**	.723**	.803**	.875**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PIF07	Pearson Correlation	.703**	.519**	.377**	.505**	.552**	.642**	1	.601**	.592**	.773**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PIF08	Pearson Correlation	.648**	.571**	.292**	.652**	.518**	.723**	.601**	1	.696**	.807**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
PIF09	Pearson Correlation	.601**	.610**	.386**	.714**	.605**	.803**	.592**	.696**	1	.847**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL	Pearson Correlation	.768**	.762**	.604**	.805**	.735**	.875**	.773**	.807**	.847**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

4. Uji Reliabilitas Proactive Personality

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

5. Uji Reliabilitas Core Self-evaluation

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	12

6. Uji Reliabilitas *Positive Implicit Followership*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	9

LAMPIRAN III

UJI LINEAR REGRESI BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Core Self-evaluation (X2), Proactive Personality (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Positive Implicit Followership (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.508	2.95276

a. Predictors: (Constant), Core Self-evaluation (X2), Proactive Personality (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692.056	2	346.028	39.688	.000 ^b
	Residual	636.471	73	8.719		
	Total	1328.526	75			

a. Dependent Variable: Positive Implicit Followership (Y)

b. Predictors: (Constant), Core Self-evaluation (X2), Proactive Personality (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.104	3.140		4.173	.000
	Proactive Personality (X1)	.326	.078	.393	4.171	.000
	Core Self-evaluation (X2)	.280	.060	.437	4.635	.000

a. Dependent Variable: Positive Implicit Followership (Y)



LAMPIRAN IV

SURAT IZIN PENELITIAN



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 4412/Pen/I
Hal : Ijin Penelitian

Kepada:

Pimpinan PT. Indotruck Utama Cabang Palembang
di Jl. Tj. Api-Api No.88, Kebun Bunga, Kec. Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30152

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Proactive Personality dan Core Self-evaluation Terhadap Positive Implicit Followership" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Vincent
NPM : 190324682
Nomor Handphone : 08117402901
Alamat : Jalan Mojo, Gang Mojo 1, No. 10, (Pagar Biru, Kamar No. 3), Baciro, Gondokusuman, Kota Yogyakarta, D.I Yogyakarta, 55225

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:

- Informasi Responden / Karyawan

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 08 Mei 2023

Dekan,


Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D
FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>


Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



LAMPIRAN V

SURAT IZIN PENELITIAN DARI PERUSAHAAN



Palembang, 8 Mei 2023

No : 144/ITU-PLB/V/23
Perihal : Balasan Surat Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Fakultas Bisnis Dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Kota Yogyakarta, D.I Yogyakarta

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan Surat Ijin Penelitian Nomor : 4412/Pen/I yang diterima PT Indotruck-Utama.

Pada kesempatan yang baik ini kami memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :


1. Vincent (190324682)

memberikan Ijin Penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan: - Informasi Responden / Karyawan Skripsi merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan,


Dalam melakukan Penelitian diwajibkan mematuhi semua peraturan perusahaan PT Indotruck Utama Palembang.

Demikianlah hal yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan pengertiannya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,



Joni
Branch Head



PT INDOTRUCK UTAMA

PT INDOTRUCK UTAMA | Jl. Raya Cakung Cilincing Kav. 3A
Semper Timur, Jakarta 14130 INDONESIA | Tel +62 21 4412168 (Hunting)
Facs +62 21 4412166 | A Subsidiary of INDOMOBIL GROUP
www.indotruck-utama.co.id