



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25141-25147

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur

Safira Azahra, Nor Lailla

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

safiraazahra2604@gmail.com, nor.lailla@umj.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik menentukan kualitas, kecepatan, dan akuntabilitas layanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepribadian proaktif, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert kepada seluruh 50 pegawai yang ditetapkan sebagai sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel serta model regresi memenuhi asumsi klasik. Kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,391 dan nilai signifikansi 0,000. Kompensasi memiliki arah pengaruh positif dengan koefisien 0,046, tetapi tidak signifikan karena nilai signifikansi 0,592. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,662 dan nilai signifikansi 0,000, sekaligus menjadi variabel dengan kontribusi paling kuat. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai F sebesar 184,438 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,923 menunjukkan bahwa 92,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepribadian proaktif, kompensasi, dan kepuasan kerja, sedangkan 7,7% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan perilaku proaktif, sistem kompensasi yang tepat, dan peningkatan kepuasan kerja untuk mendukung kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: Kepribadian Proaktif, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Pelayanan publik menghadapi tuntutan yang semakin tinggi seiring meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas layanan pemerintah. Masyarakat tidak hanya mengharapkan pelayanan yang cepat, tetapi juga prosedur yang jelas, transparansi informasi, serta layanan yang terintegrasi dengan teknologi digital. Pada tingkat kecamatan sebagai garda terdepan pelayanan administrasi kependudukan, seperti pengurusan KTP, KK, dan dokumen lainnya, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mewujudkan pelayanan yang efektif dan berkualitas. Keberhasilan peningkatan kualitas pelayanan tidak hanya bergantung pada kebijakan pemerintah, tetapi juga pada kemampuan pegawai dalam berinovasi dan mengembangkan cara kerja yang lebih efisien. Sejalan dengan implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan Indeks Inovasi Daerah (IID), Kecamatan Ciputat Timur dituntut untuk terus meningkatkan budaya kerja yang inovatif agar mampu mendukung transformasi pelayanan publik secara optimal. Artinya, meskipun perangkat kebijakan sudah tersedia, faktor manusia dan kondisi organisasi tetap memegang peran kunci dalam menjembatani kebijakan dengan implementasi nyata di lapangan (Kementerian PANRB Umumkan Hasil Evaluasi SPBE Tahun 2023, 2024)(Widyaningrum & Haryanto, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara umum, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciputat Timur menunjukkan komitmen yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui penerapan profesionalisme, kedisiplinan, dan kerja sama yang mendukung terciptanya pelayanan administrasi yang efektif, transparan, dan akuntabel. Meskipun demikian, peningkatan masih diperlukan, terutama dalam optimalisasi pelayanan berbasis digital dan efisiensi waktu pelayanan. Menurut (Saputri & Rini, 2024), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kemampuan individu (*ability*), yaitu kapabilitas intelektual dan fisik yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Menurut (Putri et al., 2025) Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (C. Lestari, 2022) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1. Klasifikasi Capaian Kinerja

Klasifikasi Capaian Kinerja	Predikat
< 50%	Kurang
≥ 50% - 65%	Cukup
≥ 65% - 75%	Baik
≥ 75% - 85%	Sangat Baik
≥ 85%	Memuaskan

Fenomena empiris di Kecamatan Ciputat Timur menunjukkan bahwa penguatan perilaku inovatif pegawai masih menjadi tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Meskipun Pemerintah Kota Tangerang Selatan telah memperoleh nilai Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) tahun 2023 dalam kategori baik, capaian Indeks Inovasi Daerah (IID) mengalami penurunan pada tahun 2024 meskipun masih berada pada kategori inovatif (Kementerian PANRB, 2024; Kemendagri, 2024). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa implementasi inovasi tidak hanya bergantung pada kebijakan dan digitalisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal pegawai. Selain itu, tingginya jumlah pegawai non-ASN di Kota Tangerang Selatan berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan kesempatan pengembangan karier yang dapat memengaruhi motivasi untuk berinovasi (Portal Data Terbuka Tangsel, 2023). Di sisi lain, capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kecamatan Ciputat Timur yang masih berfluktuasi menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik belum sepenuhnya stabil. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepribadian proaktif, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif pegawai, sebagai upaya mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di Kecamatan Ciputat Timur.

Dalam penelitian ini, faktor kepribadian proaktif merupakan kecenderungan individu yang mengarah pada perilaku perubahan yang berarti di lingkungannya, sehingga mempunyai kesempatan, mengambil tindakan, dan juga berusaha sekeras mungkin untuk dapat mencapai sebuah tujuan yang diinginkannya (Zhang, Fang, Luan, 2022). Menurut (Saputri & Rini, 2024) menegaskan bahwa kepribadian proaktif merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena mendorong individu untuk berpikir mandiri, kreatif, serta mampu berinovasi dalam pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif adalah karakter yang mendorong seseorang untuk bertindak secara aktif, inovatif, dan berorientasi pada perubahan positif demi mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Secara psikologis, individu dengan kepribadian proaktif memiliki kecenderungan untuk lebih dini mengidentifikasi peluang, berani mengambil inisiatif, serta tidak segan melakukan perubahan yang konstruktif dalam pekerjaannya. Berbeda dengan pegawai yang cenderung pasif dan hanya menunggu instruksi atasan, pegawai proaktif berusaha mencari solusi baru bahkan ketika sistem kerja sudah berjalan dengan standar tertentu. Literatur terkini menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berhubungan positif dengan innovative work behavior (IWB), yaitu serangkaian perilaku yang mencakup pencarian ide, pengusulan gagasan, hingga implementasi perubahan di tempat kerja (Sukmajati, M. & Suharnomo, 2022). Oleh karena itu, menguji sejauh mana kepribadian proaktif berpengaruh terhadap inovasi karyawan menjadi sangat penting dalam konteks penelitian ini (Anugrahito, D. & Muafi, 2020).

Selain faktor kepribadian, Menurut (Oktaviani, I. & Kusuma, 2022) kompensasi Adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. (Linawati, L., Sutrichastini, A. & Pradana, 2022), kompensasi ataupun sering disebut dengan balas jasa di artikan sebagai penghargaan secara tidak langsung ataupun langsung, financial maupun financial yang sangat layak kepada sebagai seorang karyawan atas pencapaian mereka ketika telah mencapai tujuan tertentu. Menurut Handoko dalam (Junaedi, F. A. & Sabariah, 2023) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Dalam konteks organisasi publik, kompensasi tidak semata-mata dipahami sebagai gaji atau tunjangan, melainkan juga sebagai bentuk apresiasi dan pengakuan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi. Reformasi terbaru di Indonesia melalui PP No. 5 Tahun 2024 tentang kenaikan gaji ASN merupakan langkah strategis pemerintah untuk memperkuat daya tarik dan retensi talenta di birokrasi. Dengan kata lain, kompensasi dapat menjadi “bahan bakar” yang memperkuat proaktivitas karyawan agar lebih berani mencoba cara kerja baru yang inovatif (Mudhoffar & Frinaldi, 2024).

Lebih jauh lagi, Kepuasan Kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Narulita, R. P., & Charina, 2022). Kepuasan kerja bukan hanya sebatas evaluasi terhadap upah atau lingkungan fisik kerja, melainkan juga menyangkut pengalaman emosional karyawan terhadap pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja, apresiasi dari pimpinan, serta peluang pengembangan diri. Studi-studi mutakhir menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan perilaku inovatif, baik sebagai prediktor langsung maupun sebagai mediator. Penelitian open-access yang dipublikasikan di PMC (2023), misalnya, menunjukkan bahwa dukungan manajemen dan kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berbagi pengetahuan dan berperan aktif dalam inovasi organisasi. Dalam konteks sektor publik, kepuasan kerja mendorong pegawai untuk lebih terlibat, merasa memiliki (sense of belonging), dan berani mengusulkan solusi kreatif untuk perbaikan layanan. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah akibat friksi organisasi, ketidakjelasan peran, atau kurangnya apresiasi, maka kecenderungan untuk berinovasi pun akan menurun. Oleh karena itu, menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel penelitian dalam hubungan dengan inovasi karyawan kecamatan adalah hal yang tepat, karena dapat mengungkap jalur psikologis yang memengaruhi terciptanya layanan publik yang lebih efektif dan adaptif (Pribadi et al., 2022).

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kepribadian proaktif, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja maupun perilaku inovatif pegawai, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada organisasi sektor publik, khususnya di tingkat kecamatan, masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor swasta atau organisasi berskala besar, sehingga karakteristik birokrasi pelayanan publik yang berinteraksi langsung dengan masyarakat belum banyak dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepribadian proaktif, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik serta menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan karakter proaktif, pemberian kompensasi yang adil, dan peningkatan kepuasan kerja, sehingga mampu mendukung terwujudnya pelayanan publik yang lebih berkualitas, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh Kepribadian Proaktif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sumber data menggunakan data primer melalui kuesioner kepada karyawan di Kantor Kecamatan Ciputat Timur dan data sekunder dengan studi kepustakaan dengan mengumpulkan bahan-bahan berupa teori yang berasal dari literature yakni memanfaatkan tulisan ilmiah, atau buku-buku maupun pendukung lainnya yang berkaitan dengan masalah yang bertujuan untuk melengkapi data primer yang terjadi di lapangan. Populasi dalam penelitian ini yaitu Departemen Human Talent Development Kantor Kecamatan Ciputat Timur, Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode pengambilan sampel jenuh dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Metode analisis data menggunakan alat bantu perangkat lunak IBM SPSS.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 50 responden pegawai Kantor Kecamatan Ciputat Timur. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 28 orang (56%), sedangkan perempuan berjumlah 22 orang (44%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 26–35 tahun sebanyak 22 orang (44%), diikuti usia 36–44 tahun sebanyak 13 orang (26%), usia <25 tahun sebanyak 12 orang (24%), dan usia >45 tahun sebanyak 3 orang (6%). Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 47 orang (94%), sedangkan SMA/SMK sebanyak 3 orang (6%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai berusia produktif dengan tingkat

pendidikan sarjana, sehingga dinilai memiliki kapasitas yang memadai dalam memberikan penilaian terhadap variabel yang diteliti.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepribadian Proaktif (X1)	5	0.735-0.839	0.279	VALID
Kompensasi (X2)	4	0.789-0.869	0.279	VALID
Kepuasan Kerja (X3)	5	0.790-0.862	0.279	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	6	0.777-0.860	0.279	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas yang sudah dilakukan terhadap variabel X1, X2, X3 dan Y, nilai R hitung lebih besar daripada R tabel (0.279). Data dapat dikatakan valid dan dapat digunakan pada penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Y	0,908	0,60	RELIABEL
X ₁	0,899	0,60	RELIABEL
X ₂	0,851	0,60	RELIABEL
X ₃	0,837	0,60	RELIABEL

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, grafik *Normal Probability Plot* dan Histogram menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari histogram yang membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*), dengan sebagian besar frekuensi data terkonsentrasi di sekitar nilai tengah (0). Pada grafik *Normal Probability Plot*, titik-titik residual juga menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, secara keseluruhan pola penyebaran residual masih memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari gambar *Scatterplots* menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang terjadi bahwa titik-titik menyebar secara acak dan terdistribusi dengan baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dari sini kita bisa menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model tersebut dapat digunakan untuk melakukan pengujian lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.205	4.871
	X2	.513	1.950
	X3	.171	5.836

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan antara variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF semua variabel independen berada dibawah 10 yaitu sebesar 1,366. Selain itu nilai tolerance setiap variabel berada diatas 0,10 yaitu sebesar

0,732. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbatas dari problem multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1.245	1.206			-1.032	.308
1 Kepribadian Proaktif	.391	.085	.413		4.583	.000
Kompensasi	.046	.086	.031		.539	.592
Kepuasan Kerja	.662	.118	.552		5.598	.000

Berdasarkan tabel 5, di atas, dapat diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,242 + 0,391 X1 + 0,046 X2 + 0,662 X3$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar 1,242, yang berarti ketika Kepribadian Proaktif, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja bernilai konstan, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,242. Variabel Kepribadian Proaktif memiliki koefisien regresi sebesar 0,391, Kompensasi sebesar 0,046, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,662, yang seluruhnya bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	of the Durbin-Watson
1	.961 ^a	.923	.918	1.650	2.006

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square atau R2 sebesar 0,923 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepribadian Proaktif (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,923 atau 92,3% dan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	T	Sig.
(Constant)	-1.032	.308
KEPRIBADIAN PROAKTIF	4.583	.000
KOMPETENSI	.539	.592
KEPUASAN KERJA	.5521	.000

Pengaruh Kepribadian Proaktif (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui t hitung > t tabel (4.583 > 0.539) dengan nilai signifikan dari variabel Kepribadian Proaktif (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan menerima Ha, artinya bahwa Variabel Kepribadian Proaktif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui t hitung > t tabel (0.539 > 0.539) dengan nilai signifikan dari variabel Kompensasi (X2) sebesar 0.592 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan menerima Ha, artinya bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui t hitung > t tabel (5.598 > 0.539) dengan nilai signifikan dari variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan menerima Ha, artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1507.125	3	502.375	184.438	.000 ^b
	Residual	125.295	46	2.724		
	Total	1632.420	49			

Dari hasil perhitungan uji F diatas dapat diketahui F hitung > F tabel ($184,438 > 2,80$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variable Kepribadian Proaktif (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Diskusi

Pengaruh Kepribadian Proaktif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kepribadian Proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur, karena nilai t hitung > t tabel dengan nilai ($4.583 > 0.539$) dengan nilai signifikan dari variabel Kepribadian Proaktif (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa Variabel Kepribadian Proaktif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Zhang, Fang, Luan, 2022) kepribadian proaktif merupakan kecenderungan individu yang mengarah pada perilaku perubahan yang berarti di lingkungannya, sehingga mempunyai kesempatan, mengambil tindakan, dan juga berusaha sekeras mungkin untuk dapat mencapai sebuah tujuan yang diinginkannya. Pada hasil pengujian variabel Kepribadian Proaktif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur., karena nilai t hitung > t tabel dengan nilai ($0.539 > 0.539$) dengan nilai signifikan dari variabel Kompensasi (X2) sebesar 0.592 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Oktaviani, I. & Kusuma, 2022) kompensasi Adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Pada hasil pengujian variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur, karena nilai t hitung > t tabel dengan nilai ($5.598 > 0.539$) dengan nilai signifikan dari variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.

Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Narulita, R. P., & Charina, 2022). Kepuasan kerja bukan hanya sebatas evaluasi terhadap upah atau lingkungan fisik kerja, melainkan juga menyangkut pengalaman emosional karyawan terhadap pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja, apresiasi dari pimpinan, serta peluang pengembangan diri.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian proaktif, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif, kompensasi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan perilaku proaktif, pemberian kompensasi yang adil, serta peningkatan kepuasan kerja. Secara

teoritis, penelitian ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia yang menempatkan ketiga variabel tersebut sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian memberikan masukan bagi Kantor Kecamatan Ciputat Timur untuk mendorong budaya kerja yang proaktif, menerapkan sistem kompensasi yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan pegawai sehingga kualitas pelayanan publik semakin optimal.

Referensi

- [1] Anugrahito, D. & Muafi, M. (2020). pengaruh Proactive Personality, Core Self-Evaluation terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Work Engagement. Studi pada Karyawan Startup di Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*.
- [2] Celine Keyla Olyfia Silaban. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 100–107. <https://doi.org/10.61132/Lokawati.V2i1.480>
- [3] Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*.
- [4] Efendi, T., & Frinaldi, A. (2024). Inovasi Sebagai Pilar Reformasi Birokrasi: Kajian Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Organisasi Sektor Publik. *Future Academia : The Journal Of Multidisciplinary Research On Scientific And Advanced*, 2(4), 630–639. <https://doi.org/10.61579/Future.V2i4.271>
- [5] Irawadi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nitori Kawasan Industri Medan II. *Jurnal Bisnis Corporate*.
- [6] Junaedi, F. A. & Sabariah, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Jaya Perkasa. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*.
- [7] Kemendagri. (2024). *SK IID : “SK Indeks Inovasi Daerah Provinsi, Kabupaten, Dan Kota Tahun 2022-2024*. Kemendagri
- [8] Kementerian PANRB Umumkan Hasil Evaluasi SPBE Tahun 2023. (2024). Kementerian PANRB.
- [9] Lestari, C. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Angewandte Chemie International Edition*, 61(11), 951–952., 5–24.
- [10] Linawati, L., Sutrichastini, A. & Pradana, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Happy Motor. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*.
- [11] Mudhoffar, K., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi Budaya Organisasi dalam Mendorong Perilaku Inovatif Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus di Sektor Publik Indonesia. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 611–619. <https://doi.org/10.61579/future.v2i4.273>
- [12] Narulita, R. P., & Charina, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia (BSI). *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*.
- [13] Oktaviani, I. & Kusuma, K. A. (2022). The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 15.
- [14] Pribadi, U., Iqbal, M., & Aisyah, M. S. (2022). Factors Affecting the Innovative Behavior of Government Employees. *Journal of Local Government Issues*, 5(2), 97–113. <https://doi.org/10.22219/logos.v5i2.20155>
- [15] Putri, N. A., Muhtady, N. H., & dkk. (2025). Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)*, 5(2), 149.
- [16] Saputri, C. O. M., & Rini, H. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 10513–10518. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i9.5581>
- [17] Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V1i4.405>
- [18] Sukmajati, M. & Suharnomo, S. (2022). Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kepuasan Karir dan Kinerja Karyawan dengan Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*.
- [19] Widyaningrum, A., & Haryanto, Y. (2019). L Aporan K Inerja D Inas K Ominfo. *Engineering Departement Jenderal Soedirman University*, 15(2), 87–94.
- [20] Zhang, Fang, Luan, C. & P. (2022). A meta-analysis of proactive personality and career success: The mediating effects of task performance and organizational citizenship behavior. *SYSTEMATIC REVIEW Article*.