

Enhancing Competitiveness For Employee Performance In The Hospitality Sector: An Analysis Of Core Self-Evaluation And Proactive Personality

Peningkatan Daya Saing Untuk Kinerja Karyawan Sektor Perhotelan: Analisis Core Self-Evaluation Dan Proactive Personality

Iis Azelya¹, Indah Noviyanti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bangka Belitung, Indonesia^{1,2}

azelya@ubb.ac.id¹, indahnoviyanti@ubb.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The hospitality sector in Bangka Island has experienced significant growth, with an increasing number of both star-rated and non-star hotels. In the face of intense industry competition and ongoing digital transformation, employee performance becomes a crucial element in maintaining service quality and customer satisfaction. This study aims to analyze the influence of core self-evaluation and proactive personality on hotel employee performance in Bangka Island. A quantitative descriptive approach was used, involving the entire hotel population as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using partial least squares. The findings indicate that core self-evaluation has a positive influence on employee performance. Similarly, proactive personality also has a positive effect on hotel employee performance. These results suggest that an individual's confidence in their self-worth, ability to face challenges, and tendency to act proactively are important factors in improving job performance. This study contributes theoretically to the literature on human resource management and offers practical implications for hotel management in designing employee development and management strategies that are more effective and aligned with individual personality traits.

Keywords: Core Self-Evaluation (CSE), Proactive Personality, Employee Performance, Hospitality

ABSTRAK

Pertumbuhan sektor perhotelan di Pulau Bangka mengalami peningkatan yang signifikan, baik dari jumlah hotel berbintang maupun non-bintang. Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat dan perkembangan transformasi digital, kinerja karyawan menjadi elemen krusial dalam menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh core self-evaluation dan kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan hotel di Pulau Bangka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan melibatkan seluruh populasi hotel sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis partial least square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa core self-evaluation memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan kepribadian proaktif yang juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan hotel. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap nilai diri, kemampuan dalam menghadapi tantangan, serta kecenderungan untuk bertindak secara proaktif merupakan faktor penting dalam meningkatkan performa kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam literatur manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi manajemen hotel dalam menyusun strategi pengelolaan dan pengembangan karyawan yang lebih efektif dan berorientasi pada karakteristik kepribadian.

Kata kunci: Core Self-Evaluation (CSE), Kepribadian Proaktif, Kinerja Karyawan, Perhotelan

1. Pendahuluan

Sektor perhotelan merupakan salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa dekade terakhir. Sektor perhotelan di Provinsi Bangka Belitung memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan pariwisata dan meningkatkan daya saing ekonomi daerah, termasuk di Pulau Bangka. Seiring dengan meningkatnya jumlah wisatawan, jumlah

hotel juga mengalami pertumbuhan, baik hotel berbintang maupun non-bintang. Menurut Dogru et al., (2020) sektor perhotelan menghadapi disrupsi signifikan akibat munculnya platform akomodasi alternatif dan perubahan preferensi wisatawan. Pengalaman pelanggan menjadi faktor kunci dalam mempertahankan daya saing, yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (Kandampully et al., 2018).

Berdasarkan data BPS Kepulauan Bangka Belitung, jumlah hotel yang berada di kabupaten dan kota khususnya Pulau Bangka terus mengalami dinamika yang mencerminkan peningkatan kebutuhan akan layanan akomodasi. Kinerja karyawan menjadi elemen krusial. Namun, di tengah persaingan yang semakin ketat kualitas layanan perhotelan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang menjadi garda terdepan dalam memberikan pengalaman terbaik bagi pelanggan.

Tabel 1. Jumlah Hotel Bintang dan Non-Bintang Menurut Kabupaten/Kota Prov. Bangka Belitung (unit), 2022-2024

Kabupaten/ kota	Hotel Bintang			Hotel Non-Bintang		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Bangka	8	8	7	16	16	19
Belitung	21	22	22	43	44	48
Bangka Barat	-	-	-	15	17	21
Bangka Tengah	5	5	6	2	5	5
Bangka Selatan	-	-	-	11	11	9
Belitung Timur	1	1	2	27	25	24
Pangkal Pinang	20	19	19	28	27	28
Jumlah Kep. Bangka Belitung	55	55	56	142	145	154

Sumber : *Bpsbabel.go.id*, 2025

Fenomena pertumbuhan sektor perhotelan dapat dilihat pada data perkembangan jumlah hotel di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan data diatas menunjukkan jumlah hotel bintang di provinsi ini relatif stabil dengan sedikit peningkatan dari 55 unit pada tahun 2022-2023 menjadi 56 unit pada tahun 2024. Sementara itu, hotel non-bintang mengalami pertumbuhan yang lebih signifikan, dari 142 unit pada tahun 2022 menjadi 145 unit pada tahun 2023 dan meningkat lagi menjadi 154 unit pada tahun 2024. Kabupaten Belitung dan Kota Pangkal Pinang konsisten menjadi wilayah dengan jumlah hotel bintang tertinggi, sedangkan Kabupaten Belitung dan Belitung Timur mendominasi dalam jumlah hotel non-bintang. Kabupaten Bangka Barat dan Bangka Selatan tercatat belum memiliki hotel bintang hingga tahun 2024, namun kedua kabupaten ini menunjukkan perkembangan pada sektor hotel non-bintang. Data ini menunjukkan adanya pertumbuhan dan dinamika dalam di Kepulauan Bangka Belitung yang memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mempertahankan kualitas layanan dan daya saing. Dari data diatas dapat melihat perbedaan penambahan jumlah hotel antara di pulau bangka dan pulau Belitung sehingga penelitian ini dikhususkan untuk hotel berbintang dan non-bintang di kabupaten dan kota dipulau bangka.

Kinerja karyawan dalam sektor perhotelan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis individu yang berperan dalam menciptakan keterlibatan dan motivasi kerja yang tinggi. Penelitian terkini dalam manajemen sumber daya manusia pariwisata menunjukkan bahwa karakteristik personal karyawan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja. Debusscher et al., (2017) mengungkapkan bahwa *Core Self-Evaluation* (CSE) secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja individual. Sementara itu, Jiang (2017) bahwa *proactive personality* berkontribusi terhadap perilaku inovatif dan adaptabilitas karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. *Core Self-Evaluation* (CSE) dan *Proactive Personality* merupakan dua faktor psikologis yang memiliki implikasi signifikan terhadap kinerja karyawan. *Core Self-Evaluation* mengacu pada evaluasi mendasar individu

terhadap diri sendiri, termasuk keyakinan akan kompetensi diri, harga diri, *locus of control*, dan stabilitas emosional. Sementara itu, *Proactive Personality* menggambarkan kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif dan bertindak secara proaktif dalam menghadapi tantangan kerja. Kedua faktor ini berpotensi menjadi determinan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan hotel, terutama dalam menghadapi perubahan dan tantangan di sektor perhotelan.

Transformasi digital yang semakin intensif dalam sektor perhotelan telah mengubah ekspektasi pelanggan terhadap layanan yang lebih personal dan berbasis teknologi (Subawa & Leonita, 2024). Hotel-hotel di Pulau Bangka menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan tren ini, yang menuntut karyawan untuk memiliki tingkat adaptabilitas yang tinggi. Dalam konteks ini, individu dengan tingkat *Core Self-Evaluation* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri lebih besar dalam menghadapi perubahan, sementara individu dengan *Proactive Personality* cenderung lebih cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan inovasi layanan. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kedua faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting dalam konteks perhotelan di Pulau Bangka.

Salah satu tantangan terbesar dalam sektor perhotelan adalah tingginya tingkat turnover karyawan yang dapat mencapai 60-300% per tahun (Fitri, 2018). Tingginya angka pergantian karyawan ini dapat berdampak pada stabilitas operasional dan kualitas layanan hotel. Dalam situasi ini, karyawan dengan tingkat *Core Self-Evaluation* yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres kerja dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat mengurangi niat untuk berpindah kerja. Di sisi lain, individu dengan *Proactive Personality* lebih cenderung mencari peluang untuk berkembang dalam organisasi, sehingga memiliki potensi lebih besar untuk bertahan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, keterbatasan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi dan preferensi wisatawan, minimnya pengembangan kapasitas sumber daya manusia berbasis potensi individual serta kesenjangan kompetensi antara ekspektasi industri dan kemampuan aktual karyawan.

Penelitian Kim et al., (2015) terkait kinerja karyawan hotel di Korea menemukan bahwa *Core Self-Evaluation* (CSE) secara signifikan mendorong perilaku kerja proaktif dan peningkatan kinerja layanan. Di sisi lain, penelitian oleh Yunita & Harini (2021) di Indonesia menunjukkan bahwa *Proactive Personality* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan hotel, dengan motivasi kerja sebagai mediator. Selain itu, (Subawa & Leonita, 2024) menekankan pentingnya proaktivitas dalam menghadapi transformasi digital di sektor perhotelan, yang menjadi tantangan besar di Pulau Bangka saat ini.

Meskipun banyak penelitian telah membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan hotel, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Salah satu kesenjangan utama adalah terbatasnya penelitian mengenai keterkaitan langsung antara *Core Self-Evaluation* dan kinerja karyawan dalam konteks perhotelan di Indonesia, khususnya di Pulau Bangka. Selain itu, masih sedikit penelitian yang mengkaji bagaimana interaksi antara *Core Self-Evaluation* dan *Proactive Personality* secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sektor perhotelan yang semakin terdigitalisasi. Dalam konteks budaya Asia Tenggara, termasuk Indonesia, pengaruh budaya kerja dan nilai-nilai sosial juga dapat memberikan nuansa berbeda terhadap bagaimana kedua faktor ini berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengembangkan model terintegrasi yang meneliti hubungan antara *Core Self-Evaluation*, *Proactive Personality*, dan kinerja karyawan dalam sektor perhotelan di Pulau Bangka. Dengan menggabungkan perspektif psikologi positif dan manajemen kinerja, penelitian ini berupaya memberikan wawasan baru tentang bagaimana karakteristik personal karyawan dapat menjadi aset penting dalam menghadapi tantangan sektor perhotelan kontemporer. Hasil penelitian ini diharapkan

dapat memberikan kontribusi teoritis dalam literatur manajemen sumber daya manusia serta implikasi praktis bagi sektor perhotelan dalam mengembangkan strategi rekrutmen, pelatihan, dan retensi karyawan yang lebih efektif.

Dengan mempertimbangkan berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi di sektor perhotelan saat ini, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi dalam menyediakan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran *Core Self-Evaluation* dan *Proactive Personality* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat membantu para pemangku kepentingan di sektor perhotelan khususnya kota dan kabupaten yang berada di Pulau Bangka, dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih tepat guna untuk memastikan keberlanjutan bisnis di tengah industri yang terus berkembang serta bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi dalam sektor perhotelan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ekspresi sepenuhnya dari potensi seseorang yang menuntut pemikulan tanggung jawab total atau rasa memiliki. Suatu perbuatan, suatu pencapaian, suatu pertunjukan keterampilan didepan umum (Hitt et al., 2000). Sedangkan kinerja juga didefinisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari seseorang serta organisasi yang bersangkutan (Hormati, 2016). Menurut Mahmudi & Nurhayati (2015), kinerja didefinisikan sebagai a) kinerja adalah suatu proses yang disusun untuk meningkatkan kinerja organisasi, kinerja tim, kinerja individu, yang dimiliki dan dikendalikan oleh manajemen tingkat lini. b) kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan atribut kompetensi terencana yang telah disepakati (Armstrong et al., 1994). Menurut (Dewi et al., 2022), Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun dimensi kinerja karyawan menurut Dewi et al., (2022) terdiri dari: kualitas kerja (kerapian dan keberhasilan), kuantitas kerja (jumlah dan hasil kerja), tanggung jawab (kecepatan dan kepuasan), kerja sama (solidaritas dan hubungan interpersonal), serta inisiatif (kemampuan bekerja tanpa menunggu perintah). Kelima dimensi ini menjadi indikator penting dalam menilai seberapa efektif seorang karyawan menjalankan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Core Self-Evaluation

Core Self-Evaluation (CSE) merupakan konsep psikologi yang dikembangkan oleh Judge, Locke, dan Durham pada tahun 1997, namun terus mengalami perkembangan dalam penelitian selama dua dekade terakhir. Istilah *core self-evaluation*, mengacu pada evaluasi global fundamental yang membuat individu menjadikan diri mereka orang yang bermoral termasuk jika mereka memiliki kemampuan untuk menangani sebuah tugas dan tantangan yang mereka hadapi dalam hidup di mana mereka merasa itu mengendalikan hidup mereka. Ketika dihadapkan dengan masalah atau tantangan, individu dengan *core self-evaluation* percaya “saya bisa mengatasi masalah ini”. Kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif atau positif dapat mempengaruhi evaluasi mereka terhadap orang lain dan dunia secara umum (Atika & Wardani, 2021). Menurut Judge & Kammeyer-Mueller, (2011), *core self-evaluation* adalah konsep yang mewakili evaluasi mendasar yang dibuat orang tentang dirinya sendiri dan fungsi mereka dalam lingkungan mereka. Konsep ini merujuk pada penilaian fundamental yang dimiliki seseorang tentang kelayakan, kompetensi, dan kapabilitas diri (Dou et al., 2016). Menurut Wang & Xie (2020), CSE merupakan konstruk kepribadian yang mencerminkan keyakinan dasar individu tentang diri mereka sendiri dan bagaimana mereka berfungsi dalam

lingkungannya. CSE menggambarkan bagaimana seseorang memandang dirinya secara keseluruhan, termasuk persepsi tentang nilai, kompetensi, dan kemampuan diri (Bipp et al., 2019).

Dimensi *core self-evaluation* merupakan faktor sentral dari karakteristik psikologi menurut (Judge & Kammeyer-Mueller, 2011) yaitu : (1) *Self-Esteem*, yaitu penilaian individu terhadap nilai dirinya secara menyeluruh, mencerminkan kepercayaan diri dan rasa berharga; (2) *Self-Efficacy*, yakni keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan; (3) *Locus of Control*, yaitu sejauh mana individu percaya bahwa dirinya memiliki kendali terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya; serta (4) *Emotional Stability*, yaitu kemampuan untuk tetap tenang, stabil secara emosional, dan tidak mudah terganggu oleh stres. Keempat dimensi ini secara bersama-sama membentuk persepsi individu terhadap diri sendiri yang berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja, motivasi, dan kinerja.

Proactive Personality

Kepribadian proaktif didefinisikan oleh disposisi pribadi seseorang yang tidak dibatasi oleh kekuatan lingkungan dan mampu menciptakan perubahan di lingkungan (Mahardika & Kistyanto, 2020). Kepribadian proaktif pada awalnya dikonseptualisasikan oleh Bateman & Crant (1993) sebagai orang yang tidak terkendali oleh kekuatan situasional berpengaruh perubahan. Contoh tindakan yang diambil oleh seorang individu yang akan diklasifikasikan sebagai tinggi pada konstruksi ini termasuk memindai peluang, menunjukkan inisiatif, menjadi aktif daripada pasif, dan gigih untuk membawa perubahan dalam menghadapi rintangan (Crant et al., 2017). Perilaku proaktif mengacu pada kemampuan untuk mempertahankan informasi dalam memori kerja dan mempersiapkan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan saat ini, terutama persiapan untuk memblokir gangguan eksternal atau internal. Perilaku reaktif telah ditandai dengan ciri yang kaku atau dan cenderung bersembunyi dan umumnya memiliki aktivitas yang lebih rendah, menghindari risiko dan cenderung tidak bergerak ketika diserahkan ke lingkungan baru (Mahardika & Kistyanto, 2020). Dimensi dari kepribadian proaktif menurut Seibert et al (1999) dalam (Anugrahito, 2020) yaitu: (1) Inisiatif dalam Mengambil Tindakan; (2) Kemampuan Mencari Peluang; (3) Keteguhan dalam Menghadapi Hambatan; (4) Berorientasi pada Perubahan; (5) Keberanian Mengambil Risiko.

Hipotesis

Pengaruh Core Self-Evaluation terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Judge & Kammeyer-Mueller (2011), *Core Self-Evaluation* merupakan penilaian dasar seseorang terhadap dirinya sendiri yang mencakup empat dimensi utama, yaitu *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy* dan *emotional stability* yang semuanya memengaruhi cara individu memandang kemampuannya dalam menghadapi tugas dan tantangan kerja. Damayanti et al., (2015) menyatakan bahwa CSE berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena individu dengan evaluasi diri yang positif akan lebih percaya diri, tangguh, dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Anugrahito & Muafi, 2020) yang menyimpulkan bahwa *Core Self-Evaluation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena individu dengan CSE tinggi cenderung menunjukkan sikap optimis, bertanggung jawab, dan memiliki daya juang yang tinggi. Dengan demikian, CSE berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik.

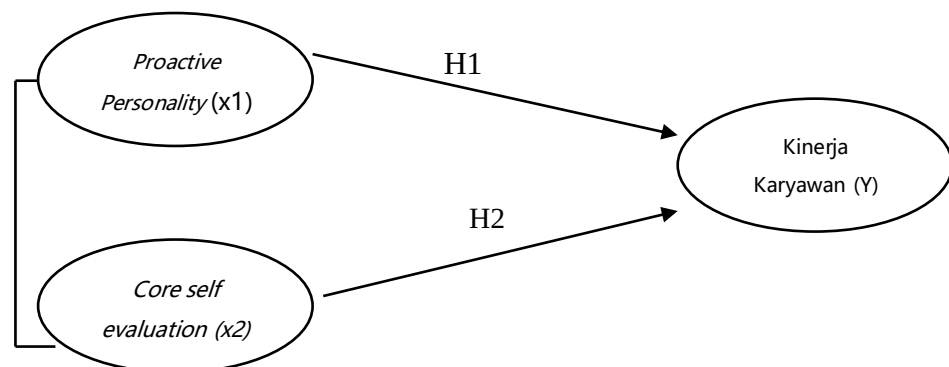
H1 : *Core self evaluation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Proactive Personality terhadap Kinerja Karyawan.

Proactive Personality adalah kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif, mengantisipasi perubahan, serta menciptakan atau mengontrol situasi, bukan sekadar bereaksi terhadapnya (Bateman & Crant, 1993). Gao et al., (2018) menunjukkan bahwa kepribadian

proaktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena individu proaktif cenderung bertindak secara inisiatif dan tidak menunggu perintah untuk menyelesaikan masalah. Penelitian serupa oleh (Aryaningtyas, 2019) juga menegaskan bahwa kepribadian proaktif memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja, khususnya di lingkungan hotel bintang empat, di mana dinamika kerja menuntut ketangkasan dan inisiatif. Selain itu, Yunita & Harini (2021) menyatakan bahwa *Proactive Personality* tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui mediasi motivasi kerja. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan kepribadian proaktif cenderung lebih berhasil dalam mencapai target kerja dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja.

H2 : *Proactive Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Berbagai jurnal

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Core Self-Evaluation* dan *Proactive Personality* terhadap Kinerja Karyawan hotel di Pulau Bangka. Penelitian ini dilakukan pada 114 hotel, baik hotel berbintang maupun non-bintang dengan teknik total sampling atau sampel jenuh di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan atau manajer operasional hotel yang terlibat langsung dalam aktivitas pelayanan dan telah bekerja minimal satu tahun. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, sementara data sekunder dikumpulkan dari instansi seperti BPS Provinsi Bangka Belitung, Dinas Penanaman Modal Daerah, dan Dinas Pariwisata. Instrumen penelitian disusun dalam dua bagian, yaitu data karakteristik responden dan item pengukuran variabel. Pengisian kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Pemilihan responden dilakukan secara selektif agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan model Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0. Analisis data meliputi tiga tahap: statistik deskriptif, pengujian model pengukuran (outer model), dan pengujian model struktural (inner model). Uji validitas dilakukan dengan menilai outer loading dan nilai Average Variance Extracted (AVE), sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability, dengan kriteria minimum > 0.70. Model struktural dievaluasi dengan melihat nilai R-square, koefisien jalur (path coefficient), serta nilai t-statistik dan p-value melalui teknik bootstrapping. Hipotesis dikatakan signifikan jika nilai $t > 1,96$ dan $p < 0,05$. Metode PLS dipilih karena tidak mensyaratkan distribusi normal dan cocok untuk jumlah sampel yang relatif kecil. Secara keseluruhan, teknik ini memungkinkan pengujian simultan antara validitas alat ukur dan

hubungan antar variabel laten.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian dengan penyebaran kuisioner mengenai data karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama usaha. Pada Tabel 2, memberikan gambaran komprehensif tentang profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Informasi ini sangat berharga karena akan membantu dalam proses analisis, interpretasi hasil penelitian, serta memberikan konteks yang penting untuk memahami temuan-temuan yang dihasilkan dari studi ini.

Tabel 2. Data karakteristik responden

Jenis kelamin	Jumlah	Jenis Responden	Jumlah	Lama Bekerja	Jumlah	Divisi	Jumlah
Pria	68	Karyawan Operasional	76	1 - 3 Tahun	40	Front Office	28
Wanita	46	Manajer Operasional	38	4 - 6 Tahun	47	Housekeeping	20
				Lebih dari 6 Tahun	27	Food & Beverage (F&B)	25
						Operasional Lainnya	41

Analisis Outer model

Validitas Konvergen

Pengujian convergent validity dalam analisis PLS dilakukan dengan memeriksa nilai loading factor setiap item atau indikator. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan antara item pengukuran dengan variabel konstruksinya. Menurut Hair et al (2019), item dianggap memenuhi convergent validity jika nilai loading factor-nya lebih besar dari 0.7. Nilai loading factor untuk setiap item dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3, yang akan membantu menilai validitas instrumen pengukuran yang digunakan.

Tabel 3. Nilai loading factor

	CSE	PP	Kinerja Karyawan
CSE-1	0.769		
CSE-2	0.712		
CSE-3	0.809		
CSE-4	0.849		
CSE-5	0.823		
PP-1		0.718	
PP-2		0.822	
PP-3		0.866	
PP-4		0.797	
PP-5		0.782	
PP-6		0.797	
KK-1			0.786

KK-2	0.750
KK-3	0.773
KK-4	0.822
KK-5	0.774

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji validitas indikator terhadap masing-masing variabel dalam penelitian ini, seluruh item menunjukkan nilai outer loading di atas 0,70 yang berarti memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, untuk menguji validitas konstruk menurut (Abdillah & Hartono, 2015) menyatakan bahwa suatu konstruk dianggap memiliki validitas yang baik jika nilai AVE-nya melebihi 0,5. Dapat dilihat pada tabel 4, semakin tinggi AVE, semakin baik konstruk mencerminkan indikator-indikatornya.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
CSE	0.63	Valid
PP	0.637	Valid
Kinerja Karyawan	0.611	Valid

Tabel 4 hasil uji validitas konvergen melalui nilai Average Variance Extracted (AVE), seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas. Ketiga nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum yang disarankan, yaitu 0,50, sehingga masing-masing konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik. Artinya, semua variabel dalam model dapat dikatakan valid secara konstruk dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis struktural.

Discriminant Validity

Nilai cross loading membantu menilai discriminant validity dengan mengukur korelasi antara indikator dengan konstruknya sendiri dan membandingkannya dengan korelasi terhadap konstruk lain dalam model pengukuran.

Tabel 5. Nilai cross loading

	CSE	PP	Kinerja Karyawan
CSE-1	0.769	0.407	0.64
CSE-2	0.712	0.324	0.549
CSE-3	0.809	0.21	0.626
CSE-4	0.849	0.414	0.714
CSE-5	0.823	0.484	0.762
PP-1	0.321	0.718	0.386
PP-2	0.500	0.822	0.534
PP-3	0.363	0.866	0.456
PP-4	0.445	0.797	0.561
PP-5	0.164	0.782	0.353
PP-6	0.375	0.797	0.447
KK-1	0.690	0.475	0.786
KK-2	0.606	0.397	0.75
KK-3	0.643	0.479	0.773
KK-4	0.707	0.507	0.822

KK-5	0.613	0.419	0.774
-------------	-------	-------	-------

Hasil pada Tabel 5 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai cross loading tertinggi pada variabel yang dibentuknya. Ini mengindikasikan validitas diskriminan yang baik, di mana setiap indikator secara akurat mengukur konstraknya masing-masing. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk valid dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, memberikan dasar yang kuat untuk interpretasi hasil penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian dapat diukur melalui dua parameter utama, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator dalam setiap variabel mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Menurut (Abdillah & Hartono, 2015), konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability keduanya melebihi ambang batas minimum 0,70.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
CSE	0.853	0.895	Reliabel
PP	0.886	0.913	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.84	0.887	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas konstruk, diperoleh nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk masing-masing variabel yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini adalah reliabel. Nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel nilai tersebut berada di atas batas minimum 0.70, yang menunjukkan konsistensi internal antar item dalam setiap konstruk cukup tinggi. Sementara itu, nilai Composite Reliability yang juga melebihi ambang batas 0.70. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas komposit yang baik, sehingga dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, seluruh indikator dan variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan konsisten secara statistik.

Validasi model Fit

Q² Predictive Relevance

Menurut Hair et al., (2019), semakin tinggi nilai Q² (mendekati 1), maka kemampuan model dalam memprediksi data observasi aktual juga semakin baik.

Tabel 7. Uji Q² predictive relevance

	Q ² _predict
Kinerja Karyawan	0.733

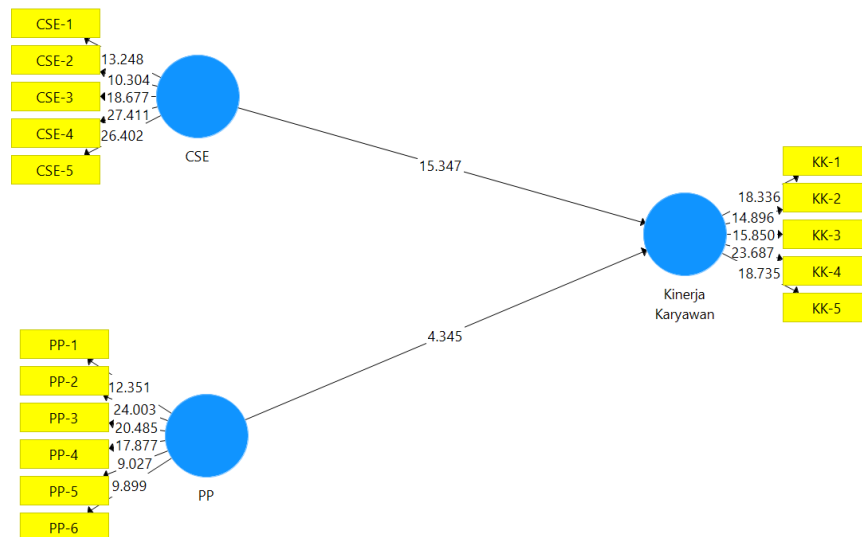
Berdasarkan hasil analisis predictive relevance (Q²_predict) terhadap variabel Kinerja Karyawan, diperoleh nilai sebesar 0,733. Nilai Q²_predict di atas 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik terhadap konstruk tersebut. Hal ini memperkuat keandalan model dalam menjelaskan dan memprediksi perilaku kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel independen yang diteliti.

Analisis inner model

Setelah menyelesaikan uji outer model, tahap berikutnya adalah melaksanakan uji inner

model. Uji ini berfokus pada analisis hubungan antar variabel laten, yang juga dikenal sebagai model struktural atau inner relation. Tujuannya adalah untuk mengkaji keterkaitan antar konstruk, tingkat signifikansi, dan nilai R square dalam model penelitian.

Dalam konteks Partial Least Squares (PLS), evaluasi model struktural dilakukan dengan dua pendekatan utama. Pertama, menggunakan nilai R^2 untuk mengukur variabel dependen. Kedua, menilai koefisien path untuk variabel independen, yang kemudian diuji signifikansinya berdasarkan nilai t-statistik pada setiap jalur hubungan. Adapun hasil model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil PLS Boothstrapping

Uji Hipotesis

Proses pengujian hipotesis dalam penelitian ini melibatkan dua tahap analisis. Pertama, untuk menguji pengaruh langsung antar variabel, digunakan tabel nilai direct effect. Sementara itu, untuk mengevaluasi pengaruh tidak langsung, analisis dilakukan menggunakan tabel indirect effect. Metode bootstrapping diterapkan pada kedua jenis efek tersebut untuk menghasilkan nilai statistik t atau *p-value*, serta nilai sampel awal (*path coefficient*). Proses ini memungkinkan peneliti untuk menilai signifikansi statistik dari hubungan yang diamati.

Selanjutnya, pengujian hipotesis juga mencakup evaluasi prediktif terhadap hubungan antar variabel. Setelah sifat dan kekuatan hubungan antar variabel teridentifikasi, peneliti dapat menarik kesimpulan mengenai hipotesis yang berkaitan dengan konstruk-konstruk dalam model penelitian. Pendekatan ini memberikan kerangka komprehensif untuk memvalidasi hipotesis penelitian dan memahami dinamika hubungan antar variabel dalam konteks model yang diteliti.

Uji direct effect

Dalam melakukan uji bootstrapping pada Direct Effect untuk menentukan statistik t atau nilai p (critical ratio) dan nilai sampel awal (*path coefficient*). Nilai p value $< 0,05$ menunjukkan hubungan langsung antara variabel, sementara nilai $p > 0,05$ menunjukkan tidak ada hubungan. Nilai t-statistik 1,96 digunakan sebagai nilai signifikan. Terdapat pengaruh yang cukup besar jika nilai t-statistik $> 1,96$. Berikut ini Tabel 4, hasil uji Direct Effect:

Tabel 8. Direct effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
CSE -> Kinerja Karyawan	0.720	0.716	0.047	15.347	0.000

PP -> Kinerja Karyawan	0.246	0.249	0.057	4.345	0.000
------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Berdasarkan Tabel 8, interpretasinya sebagai berikut :

1. *Core Self-Evaluation* (CSE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien sebesar 0.720 dan nilai $t = 15.347$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi evaluasi diri positif seorang karyawan (percaya diri, harga diri tinggi, optimisme), maka semakin tinggi pula kinerjanya.
2. *Proactive Personality* (PP) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien 0.246 dan nilai $t = 4.345$ ($p < 0.05$). Artinya, karyawan dengan kepribadian proaktif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Effect Size (F^2)

Nilai F-square digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Ini adalah bagian dari analisis model struktural (inner model). Menurut (Hair et al., 2019), kriteria nilai F^2 diklasifikasikan menjadi tiga kategori, yaitu: efek kecil apabila nilainya berada pada rentang 0.02 hingga 0.14, efek sedang jika berada pada rentang 0.15 hingga 0.34, dan efek besar apabila nilai $f^2 \geq 0.35$. Semakin besar nilai F^2 , maka semakin besar pula kontribusi suatu variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen di dalam model. Klasifikasi ini penting untuk menilai sejauh mana masing-masing variabel bebas memberikan dampak substantif terhadap variabel yang dipengaruhi.

Tabel 9. Effect Size

	Kinerja Karyawan	Keterangan
CSE	1.592	Besar
PP	0.186	Sedang

Nilai f^2 menunjukkan bahwa *Core Self-Evaluation* memberikan kontribusi efek yang sangat besar dalam menjelaskan kinerja karyawan, sedangkan *Proactive Personality* memberikan efek sedang. Ini sejalan dengan hasil path coefficient Anda sebelumnya, di mana CSE memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja.

Koefisien determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian, digunakan analisis R Square (R^2). Nilai R^2 menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen.

Tabel 10. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.746	0.742

Dari Tabel 10, dapat disimpulkan bahwa Nilai R Square (R^2) untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,746, yang berarti bahwa 74,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Core Self-Evaluation* dan *Proactive Personality*. Sedangkan 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Core Self-Evaluation* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas, disimpulkan bahwa *Core Self-Evaluation* (CSE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai path

coefficient sebesar 0.720 dengan nilai p-value 0.000 (< 0.05) dan t-statistik sebesar 15.347 (> 1.96). Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat evaluasi diri positif (*core self-evaluation*) yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan.

Lebih lanjut, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa konstruk CSE memiliki kekuatan pengukuran yang baik, di mana composite reliability sebesar 0.895, dan seluruh indikator memiliki nilai outer loading > 0.70 , dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator CSE-4 (0.849) yang menggambarkan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya sendiri. Hal ini menegaskan bahwa indikator-indikator dalam variabel CSE secara kuat menjelaskan konstruk tersebut.

Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki penilaian diri positif meliputi harga diri tinggi, efikasi diri, stabilitas emosional, dan optimisme akan lebih cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab. CSE yang tinggi memungkinkan individu untuk menghadapi tekanan kerja dengan lebih tenang, memiliki keyakinan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugas, dan mampu menjaga motivasi kerja dalam berbagai situasi. Dalam konteks operasional hotel di Pulau Bangka, CSE yang tinggi menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karena lingkungan kerja hotel sangat dinamis dan menuntut pelayanan prima kepada tamu. Karyawan dengan evaluasi diri positif lebih mampu menjaga konsistensi pelayanan, menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah tamu, serta berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan secara profesional. Pengembangan *Core Self-Evaluation* pada karyawan hotel merupakan salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Damayanti et al (2015) dan Anugrahito & Muafi (2020) yang menyatakan bahwa *Core Self-Evaluation* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu di berbagai sektor pekerjaan. Semakin tinggi penilaian positif seseorang terhadap dirinya sendiri, maka semakin besar kemungkinannya untuk berperilaku proaktif, gigih, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa evaluasi diri yang positif dapat mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

Pengaruh *Proactive Personality (PP)* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *Proactive Personality (PP)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai path coefficient sebesar 0.246, dengan p-value sebesar 0.000 (< 0.05) dan t-statistik sebesar 4.345 (> 1.96). Dengan demikian, hipotesis H2 diterima, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepribadian proaktif yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan.

Secara teknis, konstruk *Proactive Personality* menunjukkan reliabilitas yang tinggi, dengan composite reliability sebesar 0.913, dan seluruh indikatornya menunjukkan outer loading yang kuat, berkisar antara 0.718 hingga 0.866. Nilai loading tertinggi terdapat pada indikator PP-3 (0.866) yang menggambarkan inisiatif individu dalam mengubah situasi lingkungan yang tidak menguntungkan. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi utama dari kepribadian proaktif yang paling berkontribusi terhadap kinerja adalah dorongan kuat untuk bertindak dan menciptakan perubahan positif.

Karyawan dengan kepribadian proaktif cenderung tidak pasif dalam menghadapi masalah, melainkan berinisiatif untuk mencari solusi, mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi, dan mengantisipasi tantangan di tempat kerja. Dalam konteks operasional hotel, karakter seperti ini sangat penting karena lingkungan kerja hotel seringkali dinamis dan penuh tekanan, terutama dalam menghadapi tamu dengan beragam karakteristik dan permintaan.

Proaktif juga membuat karyawan lebih fleksibel, mudah beradaptasi, dan mampu meningkatkan efisiensi kerja baik secara individu maupun dalam tim. Mereka tidak hanya berfokus pada tugas rutin, tetapi juga berusaha meningkatkan kualitas pelayanan, menemukan cara kerja baru yang lebih efektif, serta berkontribusi dalam perbaikan proses kerja. Pengembangan kepribadian proaktif pada karyawan hotel perlu menjadi perhatian dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Hal ini karena proaktif bukan hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak pada daya saing layanan dan reputasi hotel secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Gao et al., (2018), Aryaningtyas (2019) dan Anugrahito & Muafi (2020) bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, termasuk di sektor hotel bintang empat.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Core Self-Evaluation* (CSE) dan *Proactive Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada hotel-hotel di Pulau Bangka. *Core Self-Evaluation* memberikan pengaruh yang lebih dominan, menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki penilaian diri positif seperti rasa percaya diri, optimisme, dan stabilitas emosional akan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Sementara itu, *Proactive Personality* juga terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja, di mana karyawan yang proaktif cenderung lebih inisiatif, adaptif dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan secara mandiri. Hasil ini menegaskan pentingnya pengembangan aspek psikologis dan kepribadian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di industri jasa seperti perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan kepada pihak manajemen hotel agar memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan aspek kepribadian karyawan terkhususnya dalam membangun *Core Self-Evaluation* dan mendorong *Proactive Personality*. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan pengembangan diri, coaching, mentoring dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan psikologis karyawan. Manajemen juga sebaiknya menciptakan budaya kerja yang mendorong inisiatif, memberi ruang untuk kreativitas serta memberikan umpan balik positif guna meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Bagi karyawan, penting untuk terus mengembangkan kepercayaan diri dan sikap proaktif dalam bekerja karena kedua hal tersebut terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, dukungan organisasi atau kepuasan kerja serta mengaplikasikan model ini pada industri jasa lainnya untuk memperkaya hasil penelitian.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini didukung sepenuhnya oleh Universitas Bangka Belitung (UBB) melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM). Terimakasih Kepada Universitas Bangka Belitung atas pendanaan penelitian melalui Skema Peneliti Muda pada tahun 2025.

Daftar Pustaka

Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial least square (PLS) Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, 22, 103–150.
Anugrahito, D. (2020). *Pengaruh Proactive Personality dan Core Self Evaluation terhadap Kinerja*

- Karyawan di Mediasi Work Engagement Studi pada Karyawan Startup di Yogyakarta.*
- Anugrahito, D., & Muafi, M. (2020). Pengaruh Proactive Personality, Core Self-Evaluation Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Work Engagement. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(3), 229–243.
- Armstrong, J. D., Coffey, M. T., Esbenshade, K. L., Campbell, R. M., & Heimer, E. P. (1994). Concentrations of hormones and metabolites, estimates of metabolism, performance, and reproductive performance of sows actively immunized against growth hormone-releasing factor. *Journal of Animal Science*, 72(6), 1570–1577.
- Aryaningtyas, A. T. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 211–219.
- Atika, S., & Wardani, L. M. I. (2021). *Core Self Evaluation And Coping Stress*. Penerbit Nem.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Bipp, T., Kleingeld, A., & Ebert, T. (2019). Core self-evaluations as a personal resource at work for motivation and health. *Personality and Individual Differences*, 151, 109556.
- Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. (2017). *Proactivity at work*. Routledge London, UK:
- Damayanti, N., Wirakusuma, M. G., & Wirama, D. G. (2015). Pengaruh Core Self Evaluations pada Kinerja Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2015), 361–380.
- Debusscher, J., Hofmans, J., & De Fruyt, F. (2017). Core self-evaluations as a moderator of the relationship between task complexity, job resources, and performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(3), 411–420.
- Dewi, N. L. G. N., Wimba, I. G. A., & Mashyuni, I. A. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 642–651.
- Dogru, T., Hanks, L., Mody, M., Suess, C., & Sirakaya-Turk, E. (2020). The effects of Airbnb on hotel performance: Evidence from cities beyond the United States. *Tourism Management*, 79, 104090.
- Dou, K., Wang, Y.-J., Bin, J. L. I., & Liu, Y.-Z. (2016). Core self-evaluation, regulatory emotional self-efficacy, and depressive symptoms: Testing two mediation models. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(3), 391–399.
- Fitri, N. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 3 Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 4(1), 426.
- Gao, Y., Ge, B., Lang, X., & Xu, X. (2018). Impacts of proactive orientation and entrepreneurial strategy on entrepreneurial performance: An empirical research. *Technological Forecasting and Social Change*, 135, 178–187.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (Eighth). Cengage Learning EMEA*.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Lee, H. U. (2000). Technological learning, knowledge management, firm growth and performance: An introductory essay. *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M*, 17(3–4), 231–246. [https://doi.org/10.1016/S0923-4748\(00\)00024-2](https://doi.org/10.1016/S0923-4748(00)00024-2)
- Hormati, T. (2016). Pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85–97.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2011). Implications of core self-evaluations for a

- changing organizational context. *Human Resource Management Review*, 21(4), 331–341.
- Kandampully, J., Zhang, T., & Jaakkola, E. (2018). Customer experience management in hospitality: A literature synthesis, new understanding and research agenda. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1), 21–56.
- Kim, H. J., Hur, W. M., & Yeo, J. (2015). The effect of perceived organizational support and core self-evaluations on the proactive behavior of hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(7), 1240–1258. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2013-0460>
- Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir. *Forum Ekonomi*, 22(2), 185–195.
- Mahmudi, B., & Nurhayati, E. (2015). The influence of board governance characteristics on intellectual capital performance (empirical study on listed banks in BEI 2008-2012). *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4(1), 417.
- Subawa, N. S., & Leonita, I. G. A. A. N. (2024). Transformasi Pelayanan Digital Dalam Pariwisata Bali: Studi Kasus Aplikasi Denpasar Prama Sewaka. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 21(2), 179–191.
- Wang, Y., & Xie, Y. (2020). Core self-evaluations and job performance: The mediating role of work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(2), 1–10. <https://doi.org/10.2224/sbp.8796>
- Yunita, A., & Harini, S. (2021). Pengaruh proactive personality terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja pada industri perhotelan di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 22–35.