

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA ANGGOTA DINAS PSIKOLOGI MILITER X

Eunike Priskila Putri Kristianto¹, Unika Prihatsanti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: eunikepriskilaputrik@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif pada anggota Dinas Psikologi Militer X. Perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang ditunjukkan oleh anggota militer di tempat kerja meliputi proses membuat, mengenalkan, kemudian menerapkan ide, produk, atau cara baru yang bermanfaat dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja baik secara individu maupun organisasi. Kepribadian proaktif artinya kecenderungan anggota militer untuk menunjukkan inisiatif, bertindak, dan bertahan dalam mencari serta mewujudkan perubahan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 110 orang (Laki-laki = 77.3%, Perempuan = 22.7%) dengan masa kerja 1-40 tahun dipilih menggunakan teknik sampling *disproportionate stratified sampling*. Pengambilan data penelitian menggunakan alat ukur Skala Kepribadian Proaktif (10 aitem; $\alpha = 0.790$) dan Skala Perilaku Kerja Inovatif (9 aitem; $\alpha = 0.940$) yang telah dimodifikasi redaksi. Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan menunjukkan bahwa kepribadian proaktif dapat memprediksi perilaku kerja inovatif ($R_{xy} = 0.672$, $p < 0.001$) serta memberikan sumbangan efektif terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 45.1% ($R^2 = 0.451$). Hasil penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif. Artinya, semakin tinggi tingkat kepribadian proaktif, maka semakin tinggi juga tingkat perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: kepribadian proaktif; perilaku; kerja inovatif; militer

THE RELATIONSHIP BETWEEN PROACTIVE PERSONALITY AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN MEMBERS OF THE X MILITARY PSYCHOLOGY SERVICE

Eunike Priskila Putri Kristianto¹, Unika Prihatsanti¹

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: eunikepriskilaputrik@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between proactive personality and innovative work behavior in members of the X Military Psychology Service. Innovative work behavior refers to behavior exhibited by military members in the workplace, encompassing the process of generating, introducing, and implementing new ideas, products, or methods that are beneficial in enhancing effectiveness and performance at both the individual and organizational levels. Proactive personality refers to the tendency of military members to demonstrate initiative, take action, and persist in seeking and bringing about change. The subjects of this study consisted of 110 individuals (Male = 77.3%, Female = 22.7%) with a tenure ranging from 1 to 40 years, selected using a disproportionate stratified sampling technique. Data were collected using the Proactive Personality Scale (10 items; $\alpha = 0.790$) and the Innovative Work Behavior Scale (9 items; $\alpha = 0.940$), both of which had been modified in their wording. Hypothesis testing was conducted using simple regression analysis, which revealed that proactive personality significantly predicted innovative work behavior ($\beta = 0.672$, $p < 0.001$) and contributed an effective contribution of 45.1% to innovative work behavior ($R^2 = 0.451$). The findings of this study confirmed a positive relationship between proactive personality and innovative work behavior, indicating that the higher the level of proactive personality, the higher the level of innovative work behavior.

Keywords: *proactive personality; innovative work; behavior; military*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dan kemajuan teknologi yang berlangsung cepat mendorong setiap organisasi, termasuk organisasi militer, untuk terus berinovasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks. Inovasi hadir sebagai salah satu faktor kunci dalam menentukan keberlanjutan dan keberhasilan organisasi (Putri & Frinaldi, 2024). Organisasi militer modern tidak lagi hanya bergantung pada kekuatan fisik dan persenjataan, tetapi juga membutuhkan SDM yang mampu berpikir kritis, berinovasi, dan kreatif guna menangani berbagai permasalahan, baik operasional maupun non-operasional (Wrigley & Simons, 2024). Namun, organisasi militer menyimpan tantangan tersendiri dalam mengimplementasikan inovasi.

Organisasi militer sering kali dianggap kurang cocok untuk inovasi karena struktur organisasinya yang berbentuk hierarkis ketat. Struktur hierarki yang ketat dan budaya birokrasi yang konservatif sering kali dianggap kurang kondusif terhadap inovasi (Odoardi dkk., 2021). Akan tetapi, inovasi menjadi hal penting bagi organisasi militer terutama terkait perannya dalam pengembangan teknologi dan inovasi di berbagai bidang seperti robot, *drone*, komunikasi, sistem informasi, dan kecerdasan buatan (Luerdi & Marisa, 2019). Meskipun, ilmuwan sering kali dianggap memiliki peran utama dalam inovasi tersebut, anggota militer juga memainkan peran penting dalam memunculkan persyaratan kemampuan,

memperkenalkan masalah di lapangan, hingga menghasilkan ide-ide baru (Akinci dkk., 2022). Inovasi dalam organisasi militer terimplementasi dalam situasi taktis yang kompleks dan cepat berubah sehingga inovasi tidak hanya meliputi penggunaan teknologi baru, melainkan juga dalam pengambilan solusi yang strategis, mengambil inisiatif, dan mampu berpikir kreatif (Sendi & Kurniawan, 2025).

Kemampuan organisasi dalam berinovasi tidak akan lepas dari dukungan sumber daya manusianya. SDM yang secara aktif mampu menghasilkan gagasan dan terbuka dengan ide baru diharapkan mampu mendorong efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Yohana dkk., 2024). Etikariena (2020) mengemukakan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan membantu organisasi beradaptasi dengan dinamika persaingan pasar yang berubah secara dinamis melalui peningkatan efektivitas yang dihasilkan. Selain itu, perilaku kerja inovatif karyawan berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang (Pandanningrum & Nugraheni, 2021). Ketika karyawan berinovasi, hasil dari inovasi tersebut bukan hanya berdampak pada organisasi saja melainkan juga kepada individu karyawan itu sendiri (Etikariena, 2020).

Perilaku kerja inovatif menjadi salah satu faktor dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai keunggulan dan adaptabilitas terhadap perubahan lingkungan (Alessa & Durugbo, 2022). Perilaku kerja inovatif karyawan dianggap sebagai alasan utama bagi organisasi mampu bertahan dari gejolak yang berasal dari lingkungan (Muchiri dkk., 2020). Apabila inovasi organisasi tidak didukung dengan keterlibatan aktif anggotanya melalui perilaku kerja inovatif,

maka organisasi tidak mampu bertahan dan berkembang di era kompetitif. Saat ini banyak perusahaan besar seperti Amazon dan Samsung telah menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dari karyawan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Mereka secara aktif menyediakan wadah dan fasilitas untuk menstimulasi dan mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawannya, sehingga tercipta inovasi layanan dan produk yang berguna serta memberikan nilai lebih bagi konsumen (Alessa & Durugbo, 2022).

Sebelum mengkaji lebih jauh konsep perilaku kerja inovatif, penting untuk memahami bahwa kreativitas dan inovasi merupakan dua hal yang secara konseptual tidak dapat disamakan. Amabile (1988) menyebutkan bahwa kreativitas lebih berfokus pada penghasilan ide sehingga disebut sebagai ide kreatif, sedangkan inovasi lebih menekankan pada penerapan ide kreatif tersebut, yang jika dalam konteks perilaku kerja inovatif maka ide kreatif diterapkan pada aktivitas kerja. Perilaku kerja inovatif telah didefinisikan oleh sejumlah ahli, salah satunya ialah Scott dan Bruce (1994) yang menjelaskan jika perilaku kerja inovatif ialah usaha yang dilakukan secara sadar oleh individu untuk menciptakan, memperkenalkan, serta menerapkan ide atau gagasan baru mulai dari lingkup pekerjaan individu, kelompok, hingga organisasi, dengan tujuan memberikan manfaat bagi individu maupun organisasi. Hal ini tidak jauh berbeda dengan pandangan Janssen (2000) yang mengartikan perilaku kerja inovatif sebagai suatu perilaku kerja yang kompleks, mencakup serangkaian tiga tugas perilaku berbeda, yaitu penciptaan ide sebagai respons terhadap permasalahan yang dihadapi dalam lingkungan kerja,

promosi ide kepada pihak penting dalam organisasi termasuk rekan kerja dan atasan, serta penerapan ide menjadi kenyataan dan berguna dalam lingkungan kerja.

Pada penelitian terbaru, De Jong dan Hartog (2010) turut menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan serangkaian perilaku yang dimulai dari eksplorasi ide, pengembangan ide, promosi ide, dan penerapan ide yang lebih fokus pada respons terhadap perubahan atau ancaman. Lebih lanjut, Newman dkk. (2018) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif adalah suatu kemampuan untuk menciptakan dan mengimplementasikan ide baru yang dapat memberikan manfaat di lingkungan kerja. Dengan kata lain, perilaku kerja inovatif tidak sekadar menggambarkan kreativitas, tetapi juga menunjukkan keberanian untuk keluar dari pola kebiasaan dan menghadapi risiko dalam inovasi.

Penerapan perilaku kerja inovatif di setiap organisasi berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi, termasuk di organisasi militer. Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 66 tahun 2019, Dinas Psikologi Militer X ditetapkan sebagai badan pelaksana yang memiliki peran dalam manajemen SDM di lingkungan TNI X, meliputi aspek seleksi, penempatan, pengembangan, dan pemeliharaan kesejahteraan psikologis anggota. Peran ini membuat anggota Dinas Psikologi Militer X memiliki keunikan tersendiri yang membedakannya dari satuan militer lainnya, yaitu peran ganda sebagai anggota TNI yang terikat dengan struktur hierarki militer dan juga sebagai praktisi psikologi yang dituntut untuk berpikir kritis dan analitis. Guna menjalankan peran tersebut, anggota Dinas Psikologi Militer X dituntut untuk tidak hanya menguasai kompetensi dan keilmuan psikologi, tetapi juga memiliki kemampuan untuk

berinovasi. Hal ini tercermin dari informasi yang didapat melalui penggalian data awal, bahwa saat ini Dinas Psikologi Militer X sedang mengembangkan inovasi digital untuk sistem pengarsipan data psikotes dari seluruh anggota TNI X sehingga kerahasiaan data dapat terjaga dan administrasi data juga lebih mudah. Inovasi ini tercetus dari ide salah satu anggota Dinas Psikologi Militer X yang didukung oleh atasan dan anggota yang lain. Selain itu, inovasi juga datang dari salah satu anggota yang mencetuskan ide digitalisasi dalam skoring psikotes untuk seleksi prajurit menggunakan *software* Microsoft Excel, yang kemudian terealisasi berkat usahanya membuktikan dan meyakinkan rekan dan atasan bahwa ide tersebut dapat menghemat waktu dan tenaga.

Melalui wawancara dengan salah satu anggota Dinas Psikologi Militer X dapat dipahami bahwa anggota Dinas Psikologi Militer X menunjukkan tingkat perilaku kerja inovatif yang tinggi dengan mampu mengenali masalah dan menemukan solusi dari masalah tersebut serta merealisasikan ide dalam aktivitas kerjanya. Anggota berinisial BS menyebutkan: *“ada upaya dari anggota untuk membuat suatu aplikasi bantu menggunakan Microsoft Excel guna memudahkan dan mempercepat pembuatan laporan hasil tes psikologi berupa psikogram, karena batas waktu pelaporan yang sangat singkat. Hal ini juga disampaikan ke atasan maupun rekan kerja agar mendapatkan izin dan dukungan sebelum digunakan”*.

Perilaku kerja inovatif dapat muncul karena didorong oleh berbagai faktor. Faktor yang paling sering dikaitkan dengan perilaku kerja inovatif ialah gaya kepemimpinan. Beberapa peneliti telah mengkaji berbagai gaya kepemimpinan yang dapat mendukung perilaku kerja inovatif. Penelitian oleh Riani dan Harsono

(2024) meneliti peran gaya kepemimpinan etis sebagai prediktor dari perilaku kerja inovatif. Sementara itu, studi oleh Saif dkk. (2024) menunjukkan jika gaya kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang positif dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Tidak hanya itu, Krisanti dan Anindita (2025) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan dalam sebuah tim atau organisasi mendukung terciptanya perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan. Gaya kepemimpinan lainnya yang terbukti menjadi prediktor dari perilaku kerja inovatif ialah *self-leadership* yang dibuktikan melalui penelitian Khan dkk. (2023). Gaya kepemimpinan *leader-member exchange* (LMX) juga terbukti mempunyai hubungan yang positif dengan perilaku kerja inovatif (Zuberi & Khattak, 2021). Meskipun demikian, faktor kepemimpinan tidak dapat menjadi faktor tunggal dan satu-satunya dari perilaku kerja inovatif.

Penelitian Srirahayu dkk. (2023) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif didorong oleh tiga kategori faktor, yaitu faktor personal yang mencakup kompetensi, karakteristik, motivasi, dan komitmen; faktor organisasi yang meliputi kepemimpinan, perilaku organisasi, budaya organisasi, dan manajemen; serta faktor eksternal seperti dukungan sosial, dan dukungan keluarga. Hal ini tidak jauh berbeda dengan pendapat Al-Omari dkk. (2019) yang menyebutkan jika perilaku kerja inovatif dipicu oleh faktor gaya kepemimpinan, faktor organisasi, serta faktor individu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor personal atau karakteristik individu seperti kepribadian proaktif turut berperan dalam memprediksi perilaku kerja inovatif.

Penelitian oleh Zhu dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepribadian proaktif merupakan karakteristik individu yang memiliki peran besar terhadap perilaku kerja inovatif. Kepribadian proaktif sendiri dijelaskan sebagai kecenderungan yang relatif stabil untuk mengambil inisiatif dan memengaruhi perubahan di lingkungan sekitarnya (Bateman & Crant, 1993). Menurut Bateman dan Crant (1993) kepribadian ini tercermin dari kecenderungan individu untuk dapat melihat peluang, mengambil inisiatif dan tindakan, serta bertahan hingga perubahan terwujud. Selain itu, Bateman dan Crant menegaskan bahwa individu yang memiliki kepribadian proaktif tidak mudah terhalang oleh keterbatasan situasional di lingkungan kerja, mereka justru mampu mengatasi hambatan tersebut dan berusaha membentuk lingkungan kerja yang lebih ideal dan mendukung produktivitas (Wang dkk., 2017). Tidak jauh berbeda, Ullah dkk. (2024) mengemukakan definisi serupa, kepribadian proaktif diartikan sebagai dorongan internal yang membuat seseorang aktif bertindak demi kepentingan perusahaan, sehingga dapat memengaruhi suasana atau kondisi lingkungan kerjanya. Dengan kata lain, kepribadian proaktif adalah karakteristik yang memungkinkan seseorang untuk bertindak secara proaktif dalam menghadapi tantangan dan menciptakan perubahan positif di tempat kerja.

Seseorang dengan kepribadian proaktif memiliki kecenderungan lebih besar untuk mengambil inisiatif dalam lingkungan kerja meskipun harus menjumpai kendala apapun (Zuberi & Khattak, 2021). Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Krisanti dan Anindita (2025) yang menjelaskan bahwa karyawan proaktif cenderung mengumpulkan informasi, mengenali permasalahan, serta

memanfaatkan peluang yang tersedia ketika berupaya melakukan perubahan di lingkungannya, sedangkan karyawan yang reaktif cenderung hanya menunggu daripada berusaha mengubah lingkungan mereka. Menurut Mubarak dkk. (2021), individu proaktif dikenal sebagai pengambil risiko dan melihat situasi kompleks sebagai tantangan, sehingga memicu perilaku kerja inovatif.

Tornau dan Frese (2015) mengemukakan bahwa perilaku kerja inovatif seharusnya berhubungan positif dengan kepribadian proaktif, sebab kepribadian proaktif yang ditandai dengan kecenderungan untuk mengambil tindakan yang bertujuan untuk perbaikan suatu situasi dan inovasi hanya terjadi apabila ide diimplementasikan sehingga dalam hal ini kepribadian proaktif membantu mengatasi perubahan dan hambatan dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian Putri (2020) turut memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berhubungan secara positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kepribadian proaktif diikuti oleh meningkatnya perilaku kerja inovatif individu. Sejalan dengan itu, Zuberi dan Khattak (2021) juga menemukan adanya hubungan positif antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif.

Penelitian Mubarak dkk. (2021) turut membuktikan bahwa kepribadian proaktif sebagai salah satu faktor personal memiliki keterkaitan langsung dengan perilaku kerja inovatif. Melalui penelitian ini, Mubarak dkk. (2021) menjelaskan bahwa kepribadian setiap manusia berbeda, dan kepribadian dapat berpengaruh terhadap kinerja individu hingga organisasi, sehingga ia merekomendasikan

organisasi untuk merekrut individu dengan kepribadian proaktif yang kuat atau menyediakan lingkungan yang dapat meningkatkan kepribadian mereka.

Hasil penelitian Firdaus dan Handoyo (2021) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif serta mampu menjelaskan 28.6% varians dari perilaku kerja inovatif. Firdaus dan Handoyo (2021) menjelaskan bahwa inovasi dapat muncul apabila individu mempunyai sikap tidak anti pada perubahan dan sikap tersebut dapat dimiliki oleh individu yang juga memiliki kepribadian proaktif. Li dkk. (2022) membuktikan bahwa kepribadian proaktif memiliki kontribusi signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, dengan sebagian pengaruhnya dimediasi oleh variabel *open innovation*. Penelitian ini pula menjelaskan bahwa individu yang memiliki kepribadian proaktif memiliki motivasi untuk memilih mencari solusi yang lebih inovatif dan komprehensif terhadap metode atau prosedur yang kompleks dan dianggap tidak efektif untuk meningkatkan kondisi yang ada daripada memilih untuk beradaptasi secara pasif terhadap seluruh bagian sistem organisasi.

Berbagai penelitian telah menunjukkan secara konsisten adanya hubungan positif antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif. Hal ini turut menegaskan bahwa inovatif, kreatif, dan proaktif adalah tiga konsep yang secara konseptual memiliki kedudukan yang berbeda. Kreativitas dipahami sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan orisinal sebagai respons terhadap permasalahan yang dihadapi, sedangkan inovasi menekankan pada proses penerapan ide kreatif tersebut secara nyata (Susiloningsih & Sugandi,

2022). Fetrati dan Nielsen (2018) menambahkan bahwa kreativitas hanya mencakup tahap awal penciptaan gagasan, sementara inovasi menuntut adanya tindakan lanjutan berupa promosi dan implementasi ide hingga menghasilkan perubahan yang terukur. Sedangkan, proaktif sebagai suatu kepribadian merupakan konstruk yang berbeda dari keduanya, yakni suatu disposisi kepribadian yang mendorong individu untuk secara mandiri mengidentifikasi peluang, mengambil inisiatif, dan berupaya mewujudkan perubahan tanpa bergantung pada dorongan situasional dari lingkungan sekitarnya (Dai dkk., 2024). Windiarsih dan Etikariena (2017) menegaskan bahwa kepribadian proaktif berperan sebagai prediktor yang mendorong keterlibatan individu dalam perilaku kerja inovatif, sehingga ketiganya memiliki kedudukan yang berbeda, yaitu kreativitas sebagai kapasitas kognitif, inovasi sebagai perilaku yang terimplementasi, dan proaktif sebagai disposisi kepribadian yang menggerakkan keduanya.

Dai dkk. (2024) menyatakan bahwa penelitian dengan topik kajian hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif dalam lima tahun terakhir masih terbatas, terlebih penelitian dengan topik ini lebih banyak dilakukan pada sektor industri profit seperti industri kreatif dan industri teknologi, sedangkan pada konteks organisasi militer masih jarang dilakukan. Salah satu penelitian terbaru tahun 2025 yaitu penelitian oleh Krisanti dan Anindita (2025) yang dilakukan pada konteks industri kreatif di Jakarta menghasilkan kesimpulan bahwa kepribadian proaktif dapat meningkatkan *knowledge sharing* dan perilaku kerja inovatif karyawan di industri kreatif. Penelitian lainnya oleh Dai dkk. (2024) yang dilakukan juga pada karyawan di industri kreatif di Tiongkok turut membuktikan

bahwa kepribadian proaktif mempunyai hubungan yang positif dengan perilaku kerja inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Li dkk. (2022) pada konteks industri teknologi di Tiongkok juga memperlihatkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif, kemudian penelitian oleh Ullah dkk. (2024) yang dilakukan kepada karyawan perusahaan *software* juga menunjukkan hasil yang serupa yaitu adanya keterkaitan positif antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif.

Sesuai dengan latar belakang yang sebelumnya diuraikan serta fenomena perilaku kerja inovatif yang muncul di kalangan anggota Dinas Psikologi Militer X, peneliti terdorong untuk memahami secara lebih mendalam mengenai hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif pada kelompok tersebut. Mengingat pentingnya inovasi dalam meningkatkan efektivitas tugas organisasi, pemahaman tentang bagaimana kepribadian proaktif memengaruhi perilaku inovatif dapat memberikan wawasan yang berguna untuk pengembangan sumber daya manusia di lingkungan militer.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif pada anggota Dinas Psikologi Militer X?

C. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengkaji secara empirik mengenai hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif pada anggota Dinas Psikologi Militer X.

D. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, baik dari segi teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian membantu perkembangan riset mengenai kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif di Indonesia serta dapat menambah referensi ilmiah bagi disiplin ilmu psikologi pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), terutama mengenai kaitan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif pada anggota militer.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini bisa memberi informasi mengenai kaitan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif pada anggota Dinas Psikologi Militer X.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam menjadikan kepribadian proaktif sebagai salah satu aspek yang dinilai dalam rekrutmen seleksi prajurit di lingkungan organisasi militer.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian bisa dipakai sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya dalam memahami dan mengkaji topik mengenai kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif pada anggota militer.