



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Kinerja Adaptif ditinjau dari Kepribadian dan Kepuasan Kerja

Dini Rusfita Sari^{1*}, Nita Karmila², Farida Wulandari³

¹Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia, d.rusfita@gmail.com

²Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia, nitakarmila2024@gmail.com

³Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia, faridawulandari@yahoo.com

*Corresponding Author: d.rusfita@gmail.com

Abstract: Teachers adaptive performance is the behaviour of teachers in anticipating and adapting to all forms of changes in dynamic work situations, both changes in organisational goals, changes in tasks, and changes in the work environment. This research is a quantitative study with a survey method and uses a path analysis approach. The purpose of this study is to determine whether there is a direct or indirect effect between personality and job satisfaction on teachers' adaptive performance. The population in this study were all civil servant teachers of A accredited SMA Negeri in the western region of Bogor regency. The number of samples obtained 122 teachers calculated using the Slovin formula, determining the sample using proportional random sampling technique. The results showed that there was a direct positive effect of personality on adaptive performance with a value of $\beta=0.497$; there was a direct positive effect of job satisfaction on adaptive performance with a value of $\beta=0.332$; there was a direct positive effect of personality on job satisfaction with a value of $\beta=0.613$; and there was an indirect positive effect of personality on adaptive performance through job satisfaction with an effect value of 0.204. This research results showed that adaptive performance can be improved through strengthening the personality and job satisfaction.

Keywords: Adaptive Performance, Organisational Culture, Personality, Job Satisfaction

Abstrak: Kinerja adaptif guru merupakan perilaku guru dalam mengantisipasi dan beradaptasi terhadap segala bentuk perubahan situasi kerja yang dinamis, baik perubahan tujuan organisasi, perubahan tugas, maupun perubahan lingkungan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Tujuan dari penelitian ini untuk menentukan apakah terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja adaptif guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMA Negeri terakreditasi A di wilayah barat Kabupaten Bogor. Jumlah sampel diperoleh 122 orang guru dihitung menggunakan rumus Slovin, penentuan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif langsung kepribadian terhadap kinerja adaptif dengan nilai $\beta=0.497$; terdapat pengaruh positif langsung kepuasan kerja terhadap kinerja adaptif dengan nilai $\beta=0.332$; terdapat pengaruh positif langsung kepribadian terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta=0.613$; dan terdapat pengaruh positif tidak langsung kepribadian

terhadap kinerja adaptif melalui kepuasan kerja dengan nilai pengaruh sebesar 0.204. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja adaptif dapat ditingkatkan melalui kepribadian dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kinerja Adaptif, Budaya Organisasi, Kepribadian, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Paradigma baru dalam model pembelajaran abad ke-21 menuntut transformasi pendidikan formal guna menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Transformasi ini mengarah pada perubahan pendekatan pembelajaran dari yang berpusat pada guru menjadi berpusat pada peserta didik. Pembelajaran abad ke-21 tidak hanya menitikberatkan pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan berpikir kritis, kreativitas, serta kemampuan adaptasi terhadap perkembangan zaman. Dalam konteks ini, pendidikan harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung keberhasilan peserta didik di era globalisasi yang dinamis. Pemikiran Ki Hajar Dewantara menekankan bahwa pendidikan harus dapat memfasilitasi peserta didik untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan kodrat alam dan kodrat zaman agar peserta didik dapat mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan optimal. Namun, upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk kesenjangan pembelajaran dan ketidaksesuaian antara kebijakan pendidikan dengan kebutuhan aktual peserta didik.

Kurikulum Merdeka hadir sebagai respons terhadap kebutuhan pendidikan yang lebih fleksibel dan berorientasi pada peserta didik. Kurikulum ini menitikberatkan pada pemberdayaan peserta didik dalam memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan minat dan bakat mereka. Selain itu, Kurikulum Merdeka menekankan pentingnya kerja sama tim, keterampilan berpikir kritis, serta kesejahteraan emosional dan sosial peserta didik. Di sisi lain, peran guru menjadi faktor utama dalam keberhasilan implementasi pembelajaran. Guru tidak hanya bertindak sebagai fasilitator pembelajaran, tetapi juga sebagai teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kinerja adaptif yang tinggi dalam merespons perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, serta beragam kebutuhan belajar peserta didik. Guru dengan kinerja adaptif mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, menyesuaikan metode pengajaran dengan perubahan zaman, serta menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan relevan.

Pada kenyataannya kinerja adaptif guru belum mencapai level optimal. Di era *liquid society*, segala hal mudah berubah. Maka guru harus mampu mengimbangi perubahan pada lingkungan pendidikan maupun masyarakat yang sifatnya dinamis. Guru harus mampu memikirkan solusi-solusi kreatif untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pembelajaran, agar dapat menciptakan pengalaman pembelajaran yang menarik dan efektif. Guru tidak lagi terpaku dalam penggunaan metode dan strategi pembelajaran monoton, yang sudah tidak relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Guru dengan kinerja adaptif yang tinggi dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas dan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, sehingga dihasilkan output dan outcome yang berkualitas. Namun, belum banyak kajian mengenai variabel kinerja adaptif di bidang pendidikan. Kinerja adaptif lebih banyak diteliti di negara luar dengan berbagai subjek penelitian. Shahidan et al., (2017) mengkaji kinerja adaptif perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum di Malaysia, sementara M Badran & Fathy Akeel (2020) melakukan kajian kinerja adaptif perawat di Rumah Sakit Universitas Ain-Shams Kairo Mesir, dan (Naami et al., 2014) meneliti kinerja adaptif perawat rumah sakit di Universitas Kesehatan bagian Barat Daya Iran. Penelitian lain dilakukan Abd Kadir (2019) dengan subjek penelitian ahli logistik yang bekerja di Royal Service Corps Angkatan Darat Malaysia. Sementara itu, Joung et al., (2006) mengkaji

kinerja adaptif petugas pemadam kebakaran yang terlibat dalam Station Officers Promotional Program (SOPP) di NSW Fire Brigades Training College. Penelitian lain dilakukan oleh Loughlin & Priyadarshini (2021) yang mengkaji kinerja adaptif dengan subjek manajer proyek dari 16 negara, dan penelitian Kanten et al., (2015) mengkaji kinerja adaptif karyawan hotel bintang empat dan lima di kota Ankara Turki.

Dalam penelitian-penelitian terdahulu mengenai kinerja adaptif, data penelitian dianalisis menggunakan berbagai pendekatan, seperti: M Badran & Fathy Akeel (2020) dan Shahidan et al., (2017) menggunakan pendekatan korelasi; Park & Park (2019) menggunakan The item response theory (IRT); Kaltiainen & Hakanen (2022) menggunakan Latent Change Score Modeling (LCSM), sedangkan Qovif Indah Purnama Putri (2023) dan Han & Williams (2008) menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Berbeda dengan penelitian terdahulu, dalam penelitian ini data dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis jalur (*Path Analysis*), dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antar variabel penelitian.

Menghadapi berbagai tantangan dalam sistem pendidikan saat ini, perlu dipastikan bahwa pendidikan memberikan manfaat maksimal bagi setiap peserta didik dan sesuai dengan tuntutan zaman. Guru dengan kinerja adaptif merupakan aset yang tidak ternilai dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif, beragam, dan berorientasi pada proses, keberadaan guru dengan kinerja adaptif sangatlah penting. Dalam lingkungan pendidikan yang dinamis, guru dituntut untuk memiliki kepribadian yang positif, karena karakteristik kepribadian guru akan menentukan bagaimana guru tersebut merespons perubahan, tantangan, dan dinamika dalam dunia pendidikan. Selain itu, guru yang memiliki kepuasan kerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, baik dalam aspek pedagogis, profesionalisme, maupun adaptabilitas terhadap perubahan di lingkungan pendidikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh positif langsung kepribadian terhadap kinerja adaptif; 2) Pengaruh positif langsung kepuasan kerja terhadap kinerja adaptif; 3) pengaruh positif langsung kepribadian terhadap kepuasan kerja; dan 4) Pengaruh positif tidak langsung kepribadian terhadap kinerja adaptif melalui kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan metode survey. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran instrumen berupa angket dari semua variabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) dengan akreditasi A di wilayah barat Kabupaten Bogor yang terdiri atas 13 sekolah. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 176 orang guru PNS dan diperoleh sampel sebanyak 122 orang guru menggunakan rumus Slovin dengan *margin error* sebesar 5% dan menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan angka koefisien *output* dari program IBM SPSS Statistics 21, sedangkan untuk melihat pengaruh tidak langsung dapat dilakukan dengan alat uji yaitu menggunakan *Calculation for the Sobel Test* yang tersedia di web <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>. Apabila *sobel test statistic* $\geq 1,96$ dengan signifikan 5%, maka variabel tersebut dapat dikatakan mampu memediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov-smirnov*. Kriteria normalitas galat baku taksiran dinyatakan normal jika probabilitas (Asymp. Sig.) $\geq \alpha$, dengan taraf signifikansi 0,05 (Purnawinadi et al., 2023). Hasil uji normalitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

Hasil uji normalitas galat antara variabel kepribadian terhadap kinerja adaptif ditampilkan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Galat Kepribadian terhadap Kinerja Adaptif
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.21223520
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.034
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.558
Asymp. Sig. (2-tailed)		.915
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov pada tabel 1 di atas diperoleh nilai probabilitas (asym. Sig) $0,915 > 0,05$. Dengan demikian maka galat antara kepribadian terhadap kinerja adaptif berdistribusi **normal**.

Berikut ini hasil uji normalitas galat antara variabel kepribadian terhadap kinerja adaptif ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Galat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Adaptif
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	15.13778025
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.043
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.765
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov pada tabel 2 di atas diperoleh nilai probabilitas (asym. Sig) $0,765 > 0,05$. Dengan demikian maka galat antara kepuasan kerja terhadap kinerja adaptif berdistribusi **normal**.

Hasil uji normalitas galat antara variabel kepribadian terhadap kinerja adaptif ditampilkan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Galat Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.91788123
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.050
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.559
Asymp. Sig. (2-tailed)		.913
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov pada tabel 3 di atas diperoleh nilai probabilitas (asym. Sig) 0,913 > 0,05. Dengan demikian maka galat antara kepribadian terhadap kepuasan kerja berdistribusi **normal**.

Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas yang digunakan adalah *Levene's Test*, dengan taraf signifikansi 0.05. Field (Purnawinadi et al., 2023) menyatakan jika nilai signifikansi hasil uji homogenitas > 0.05 maka varians data kurang lebih sama atau data pada dua kelompok tersebut homogen. Adapun hasil uji homogenitas dari penelitian ini seperti tertera pada tabel 4.berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Hasil	Based on Mean	.744	3	484 .526
	Based on Median	.931	3	484 .426
	Based on Median and with adjusted df	.931	3	434.299 .426
	Based on trimmed mean	.865	3	484 .459

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji homogenitas menggunakan *Levene's Test* pada tabel 4 di atas memiliki nilai signifikansi 0,526 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berasal dari kelompok yang memiliki varians homogen.

Tabel 5 berikut adalah hasil uji signifikansi dan linearitas regresi, untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bersifat linear, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

Tabel 5. Resume Hasil Uji Signifikasi dan Linearitas Regresi

No	Model Hubungan Antar Variabel	Model Regresi	F hitung	F tabel ($\alpha=0,05$)	Hasil Uji Signifikasi
1	$X_1 \rightarrow Y$	$Y=12,7+0,66X$	75,534	2,68	Signifikan
2	$X_2 \rightarrow Y$	$Y=27,86+0,66X$	52,355	2,68	Signifikan
3	$X_1 \rightarrow X_2$	$Y=28,91+0,66X$	228.367	2,68	Signifikan

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linearitas regresi, menunjukkan hasil yang signifikan karena nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} . Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel kepribadian dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja adaptif.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut adalah hasil output uji koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 21.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	Koefisien Determinasi (R ²)	Besarnya pengaruh
X ₁ → Y	0,386	38,6%
X ₂ → Y	0,505	50,5%
X ₁ → X ₂	0,656	65,6%

Sumber: Data Penelitian

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui uji pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen, dapat dianalisis berdasarkan data uji t seperti yang tercantum dalam tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Pengaruh Individual (Uji t) Model I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6.992	14.444			
1	Kepribadian	.531	.137	.497	3.870	.000
	Kepuasan Kerja	.256	.051	.332	5.005	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Adaptif

Sumber: Data Penelitian

Hasil penghitungan analisis jalur (*path analisis*) diperoleh koefisien jalur variabel kepribadian (X₁) sebesar 0,497. Selain itu, diperoleh data nilai t_{hitung} 3,870 > t_{tabel} 1,98, dengan sig 0000 < α = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Hasil penghitungan analisis jalur (*path analisis*) diperoleh koefisien jalur variabel kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,332. Selain itu, diperoleh data nilai t_{hitung} 5,005 > t_{tabel} 1,98, dengan sig 0000 < α = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak. Berikut ini hasil uji pengaruh individual Model II yang dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Pengaruh Individual (Uji t) Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	7.845	8.511			
1	Kepribadian	.549	.064	.613	8.611	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Penelitian

Hasil penghitungan analisis jalur (*path analisis*) diperoleh koefisien jalur variabel kepribadian (X₁) sebesar 0,613. Selain itu, diperoleh data nilai t_{hitung} 8,611 > t_{tabel} = 1,98, dengan sig 0000 < α = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel kepribadian terhadap kinerja adaptif yang dimediasi kepuasan kerja, menggunakan alat uji yaitu *Calculation for the Sobel Test*. Berikut ini adalah hasil sobel tes jalur X_1-X_2-Y

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.549	Sobel test: 4.33237588	0.0324404	0.00001475
b	0.256	Aroian test: 4.31061172	0.03260419	0.00001628
s _a	0.064	Goodman test: 4.35447306	0.03227578	0.00001334
s _b	0.051	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Penelitian

Gambar 1. Hasil sobel tes jalur X_1-X_2-Y

Nilai *Test Statistic* = 4.33237588 dengan *P-Value* 0.00001475, karena nilai $Z = 4.33237588 > 1,96$, maka variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh variabel kepribadian terhadap variabel kinerja adaptif. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel kepribadian (X_1) terhadap kinerja adaptif (Y) melalui kepuasan kerja (X_2) diperoleh dengan mengalikan nilai koefisien jalur. Secara matematis dapat dihitung sebagai berikut: **0,613 x 0,332 = 0,203**. Pengaruh langsung kepribadian terhadap kinerja adaptif **0,497**, lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Artinya, variabel intervening tidak efektif untuk memperkuat kinerja adaptif guru.

Pembahasan

Pengaruh Positif Langsung Kepribadian terhadap Kinerja Adaptif

Hasil penghitungan analisis jalur (*path analysis*) diperoleh koefisien jalur variabel kepribadian (X_1) sebesar 0,497. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepribadian sebesar satu satuan, maka variabel kinerja adaptif akan naik sebesar 0,497. Nilai *p-value* untuk variabel kepribadian (X_1) sebesar 0,000 dan nilai tersebut $< 0,05$ sehingga variabel kepribadian (X_1) dinyatakan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja adaptif (Y). Berdasarkan output uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,870 dan nilai tersebut $> t_{tabel}=1,98$. Dengan demikian, kepribadian (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja adaptif (Y).

Pengaruh Positif Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Adaptif

Hasil penghitungan analisis jalur (*path analysis*) diperoleh koefisien jalur variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,332. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka variabel kinerja adaptif akan naik sebesar 0,332. Nilai *p-value* untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,000 dan nilai tersebut $< 0,05$ sehingga variabel kepuasan kerja (X_2) dinyatakan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja adaptif (Y). Berdasarkan output uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,005 dan nilai tersebut $> t_{tabel}=1,98$. Dengan demikian, kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja adaptif (Y).

Pengaruh Positif Langsung Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penghitungan analisis jalur (*path analysis*) diperoleh koefisien jalur variabel kepribadian (X_1) sebesar 0,613. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepribadian sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,613. Nilai *p-value* untuk variabel kepribadian (X_2) sebesar 0,000 dan nilai tersebut $< 0,05$ sehingga variabel kepribadian (X_1) dinyatakan berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (X_3). Berdasarkan output uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,611 dan nilai tersebut $> t_{tabel}=1,98$. Dengan demikian, kepribadian (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (X_3).

Pengaruh Positif tidak Langsung Kepribadian terhadap Kinerja Adaptif melalui Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh tidak langsung variabel kepribadian (X_1) terhadap kinerja adaptif (Y) melalui kepuasan kerja (X_2) diperoleh dengan mengalikan nilai koefisien jalur. Secara matematis dapat dihitung sebagai berikut: $0,613 \times 0,332 = 0,203$. Pengaruh langsung kepribadian terhadap kinerja adaptif $0,497$, lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Artinya, variabel intervening tidak efektif untuk memperkuat kinerja adaptif guru. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel kepribadian (X_1) terhadap kinerja adaptif (Y) melalui kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,203 atau 20,3%.

KESIMPULAN

Kepribadian berpengaruh positif langsung terhadap kinerja adaptif guru, ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,497 dikategorikan pengaruh yang sedang. Nilai koefisien jalur ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepribadian sebesar satu satuan, maka variabel kinerja adaptif guru akan naik sebesar 0,497. Nilai koefisien jalur tersebut didukung dengan koefisien determinasi 0,386 yang berarti kepribadian memberikan kontribusi 38,6% terhadap kinerja adaptif guru.

Kepuasan kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja adaptif guru, ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,332 dikategorikan pengaruh yang sedang. Nilai koefisien jalur ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka variabel kinerja adaptif guru akan naik sebesar 0,332. Nilai koefisien jalur tersebut didukung dengan koefisien determinasi 0,304 yang berarti kepuasan kerja memberikan kontribusi 30,4% terhadap kinerja adaptif guru.

Kepribadian berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja guru, ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,613 dikategorikan pengaruh yang kuat. Nilai koefisien jalur ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepribadian sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,613. Nilai koefisien jalur tersebut didukung dengan koefisien determinasi 0,656 yang berarti kepribadian memberikan kontribusi 65,6% terhadap kepuasan kerja guru.

Pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap kinerja adaptif melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur lebih kecil yaitu sebesar 0,204 dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung yaitu 0,497. Hal ini dimaknai bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening dinilai tidak efektif dalam memberikan kekuatan pengaruh terhadap peningkatan kinerja adaptif guru

REFERENSI

- Abd Kadir, M. F. (2019). Task Performance and Adaptive Performance Among Logistician: A Conceptual Perspective on the Individual Factors and the Situational Factors. *International Journal of Business and Management*, 3(3), 16–25. <https://doi.org/10.26666/rmp.ijbm.2019.3.3>
- Alavi, S., & Wahab, D. A. (2013). A review on workforce agility. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 5(16), 4195–4199. <https://doi.org/10.19026/rjaset.5.4647>
- Andora, E. D. (2020). *Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi*. file:///C:/Users/Asus/Downloads/ARTIKEL DONA.pdf
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction : A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86. <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>
- Bednall, T. C., & Henricks, M. D. (2021). *Adaptive Performance*. 71–89. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-6948-1.ch005>

- Bornstein, M. H. (2018). Big Five Personality Traits. *The SAGE Encyclopedia of Lifespan Human Development, January*. <https://doi.org/10.4135/9781506307633.n93>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 29*(3), 280–293. <https://doi.org/10.1002/CJAS.232>
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2018). Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace. In *McGraw-Hill Education* (Vol. 4, Issue 4).
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' Job Satisfaction and Their Work Performance As Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment, 2*(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Eason, C. M., Mazerolle, S. M., Monsma, E. V., & Mensch, J. M. (2015). The role of personality in job satisfaction among collegiate athletic trainers. *Journal of Athletic Training, 50*(12), 1247–1255. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-50.11.08>
- Gherman, M. A., Arhiri, L., Holman, A. C., & Soponaru, C. (2022). The Moral Impact of the COVID-19 Pandemic on Nurses' Burnout, Work Satisfaction and Adaptive Work Performance: The Role of Autobiographical Memories of Potentially Morally Injurious Events and Basic Psychological Needs. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph19137645>
- Gibson, J., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2017). Organizations: Behavior, Structure, Processes. In *McGraw-Hill Education* (Vol. 4, Issue 1).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hameed, F. (2016). *Impact of Personality on Adaptive Performance with Mediating Role of Emotional Labor. Testing a Mediated Moderated Model among Front-line Female Hospitality Industry Employees in Pakistan*. 1–245.
- Han, T. Y., & Williams, K. J. (2008). Multilevel investigation of adaptive performance: Individual- and team-level relationships. *Group and Organization Management, 33*(6), 657–684. <https://doi.org/10.1177/1059601108326799>
- Johnstone, R., & Wilson-Prangley, A. (2021). The relationship between mindfulness and individual adaptability in dynamic work contexts. *South African Journal of Business Management, 52*(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/SAJBM.V52I1.2421>
- Joshi, D., & Joshi, M. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Joung, W., Hesketh, B., & Neal, A. (2006). Using “ War Stories ” to Train for Adaptive Performance : Is it Better to Learn from Error or Success ? *55*(2), 282–302.
- Kaltainen, J., & Hakanen, J. (2022). Fostering task and adaptive performance through employee well-being: The role of servant leadership. *BRQ Business Research Quarterly, 25*(1), 28–43. <https://doi.org/10.1177/2340944420981599>
- Kang, W., & Malvaso, A. (2023). Associations between Personality Traits and Areas of Job Satisfaction: Pay, Work Itself, Security, and Hours Worked. *Behavioral Sciences, 13*(6). <https://doi.org/10.3390/bs13060445>
- Loughlin, E. M., & Priyadarshini, A. (2021). Adaptability in the workplace: Investigating the adaptive performance job requirements for a project manager. *Project Leadership and Society, 2*(April), 100012. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100012>
- Luthans, F. (2017). Organizational Behavior. In *McGraw-Hill Education* (12th ed., Vol. 4, Issue 1).
- M Badran, F. M., & Fathy Akeel, A. (2020). Job crafting and Adaptive Performance among

- Staff Nurses. *International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing*, 7(1), 485–496. www.noveltyjournals.com
- Margareth, H. (2017). Personality and Social Behavior. In *Psychology Press*.
- Mukhtar, Ali, H., & Rusmini. (2018). Kepuasan Kerja Guru. In *JURNAL SeMaRaK* (Vol. 1, Issue 3).
- Naami, A., Behzadi, E., Parisa, H., & Charkhabi, M. (2014). A Study on the Personality Aspects of Adaptive Performance among Governmental Hospitals Nurses: A Conceptual Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 359–364. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.388>
- Nadeem, S. (2024). Illuminating the Impact of Personality Factors and Self Efficacy on College Educators' Job Satisfaction: a Correlation Study. *Socium*, June, 107–117. <https://doi.org/10.62476/soc12107>
- Nandini, W., Gustomo, A., & Sushandoyo, D. (2022). The Antecedents and Consequences of Individual Adaptive Performance: A Systematic Literature Study. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 29(2). <https://doi.org/10.20476/jbb.v29i2.1271>
- Olofsson, B. (2010). Psykologiska Institutionen. *Gothenburg University*, December, 1–10. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Psykologiska+institutitonen#5>
- Park, S., & Park, S. (2019). Employee Adaptive Performance and Its Antecedents: Review and Synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294–324. <https://doi.org/10.1177/1534484319836315>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). *Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance*. 85(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.4.612>
- Purnawinadi, I. G., Irdiyansyah, I., S, W., Ananto, N., Saftari, M., Hutagaol, K., & Lestari, H. (2023). Analisis Data Kuantitatif Menggunakan Program SPSS. In *Yayasan Kita Menulis*. <http%3A%2F%2Fwww.dise.in%2Fdownloads%2Fpublications%2Fpublications%25202010-11%2Fflash%2520statistics-2010-11.pdf>
- Putra, A. P., Satoto, E. B., & Sanosra, A. (2024). Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Adaptif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(5), 707–720. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Retnawati, H. (2017). Analisis Jalur, Analisis Faktor Konfirmatori dan Pemodelan Persamaan Struktural. *Workshop Teknik Analisis Data*, 19.
- Revenio, J. J. (2016). Job Performance , Job Satisfaction and Motivation : A Critical Review of Their Job Performance , Job Satisfaction , and Motivation : A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36–43.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Beward, K. E. (2016). *Essentials of Organizational Behavior Canadian Edition*.
- Rodrigues, J., Rose, R., & Hewig, J. (2024). The Relation of Big Five Personality Traits on Academic Performance, Well-Being and Home Study Satisfaction in Corona Times. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(2), 368–384. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14020025>
- Sandria, W., Rahmat, A., Seswandi, A., Sandria, W., Kuning, U. L., & Jambi, U. M. (2022). Organizational Support Effect And Work Engagement On Employee Adaptive Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2450–2462. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Satriyo Wibowo, N. B., & Sumartik. (2022). The Effect of Work Stress Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an

- Intervening Variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17(3), 3242–3250. <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.868>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2017). Theories of Personality. *Cengage Learning*, 1–794.
- Shahidan, A. N., Abdul Hamid, S. N., & Ahmad, F. (2017). Relationship Between Big Five Personality Traits and Adaptive Performance: a Conceptual Perspective in Malaysia Healthcare Sector. *Journal of Technology and Operations Management*, 12(Number 2), 35–40. <https://doi.org/10.32890/jtom2017.12.2.5>
- Shahidan, A. N., Branch, P., Ibrahim, I. I., Branch, P., Mohd, W., Mohd, Y., Alshuaibi, M. S., & Abumandil, M. S. S. (2022). *Relationship Between Big Five Personality Traits and Adaptive Performance: The Mediating Effect of Work Engagement Among Malaysian Nurses*. 12.
- Soto, C. J. (2019). How Replicable Are Links Between Personality Traits and Consequential Life Outcomes? The Life Outcomes of Personality Replication Project. *Psychological Science*, 30(5), 711–727. <https://doi.org/10.1177/0956797619831612>
- Sudaryono. (2011). Aplikasi Analisis (Path Analysis) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Vol. 17, N, 391–403.
- Sun, S. (2009). Organizational Culture and Its Themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 137–141. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v3n12p137>
- Sundari, D. K. S. S., & Priya, M. A. A. S. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 5(6), 403–406. <https://doi.org/10.36713/epra4849>
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction - a Study. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 5(6), 464–470. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i6.2017.2057>
- Van den Berg, P. T., & Feij, J. A. (2003). Complex Relationships among Personality Traits, Job Characteristics, and Work Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(4), 326–339. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2003.00255.x>
- Vazire, S. (2014). PERSONALITY A Six-Day Unit Lesson Plan for. *American Psychological Foundation.*, 1(December), 72.