

Pengaruh *Big Five Personality Traits* terhadap Orientasi Belajar dan Orientasi Kinerja dalam Kinerja Pekerjaan Karyawan UMKM Bidang Kuliner di Purworejo

Indah Novita Sari^{1*}, Alldila Nadhira Ayu Setyaning²

¹Department of Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia

²Department of Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia

*Corresponding author, E-mail: 19311315@students.uii.ac.id

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p><i>Section</i> Artikel Hasil Penelitian</p> <hr/> <p><i>Sejarah Artikel</i> Artikel Diserahkan: 18/10/2023 Diterima: 18/10/2023 Tersedia secara online: 28/10/2023</p> <hr/> <p><i>Kata Kunci</i> ekstraversi keramahan kesadaran kinerja pekerjaan orientasi belajar orientasi kinerja stabilitas emosional terbuka terhadap pengalaman</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>big five personality traits</i> sebagai perwujudan kepribadian karyawan terhadap orientasi belajar dan orientasi kinerja dari karyawan UMKM bidang kuliner di Purworejo, yang kemudian dikaitkan dengan kinerja pekerjaannya. Adapun, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang dan alat analisis SPSS. Selanjutnya, penelitian ini membuktikan bahwa 5 hipotesis yakni ekstraversi, keramahan, stabilitas emosional, keterbukaan terhadap pengalaman, dan orientasi belajar memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan pada hipotesis yang diuji. Namun pada 2 hipotesis lainnya yakni kesadaran dan orientasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan pada hipotesis yang diuji.</p>

©2023 PT Solusi Edukasi Berdikari: Publishers. All rights Reserved

PENDAHULUAN

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) umumnya merupakan usaha produktif yang dikembangkan untuk mendukung perkembangan ekonomi secara makro dan mikro di Indonesia. Dengan demikian, UMKM sering dijelaskan sebagai pondasi utama pada sektor perekonomian masyarakat Indonesia. Seiring berjalannya waktu, perkembangan UMKM yang ada di Indonesia terus mengalami peningkatan dari segi kualitas bisnisnya sehubungan dengan dukungan pemerintah yang turut mengantisipasi kondisi pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Gambar 1. dibawah menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi mengalami penurunan pada periode tahun 2019-2021 dimana pertumbuhan ekonomi yang awalnya sebesar 5,02% mengalami penurunan pada tahun 2020 sehubungan dengan dimulainya pandemi Covid-19



yang sangat mempengaruhi penurunan ekonomi hingga mencapai -2,07% namun kembali meningkat sebesar 3,69% pada tahun 2021 setelah pemerintah melakukan berbagai macam intervensi di dalam dunia bisnis (Studiekonomi.com, 2022).



Gambar 1. Pertumbuhan Ekonomi Indonesia

Sumber: Studiekonomi.com (2022)

Salah satu intervensi tersebut yakni adanya upaya peningkatan pendapatan karyawan yang diduga memicu kembali naiknya presentase pertumbuhan ekonomi Indonesia. Oleh karena itu, tidak sedikit dari karyawan UMKM yang berusaha untuk memperoleh peningkatan pendapatan ini sebagai pemulih keperluan harian yang terkendala pasca pandemi.

Pendapatan karyawan pasca pandemi mengalami peningkatan melebihi tahun-tahun sebelumnya dimana salah satu faktor pemicunya yakni adanya pemberian servis terbaik kepada konsumen, yang mana dipengaruhi oleh kepribadian karyawan itu sendiri (Sunarti *et al.*, 2019).

Dalam hal ini, teori model kepribadian lima besar atau *big five personality traits* digunakan untuk menjelaskan bagaimana bentuk kepribadian tersebut dan pengaruhnya terhadap peningkatan pendapatan karyawan. *Big five personality traits* merupakan pendekatan yang digunakan untuk melihat kepribadian manusia yang telah dibentuk melalui sifat yang tersusun dalam lima dimensi yakni *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *stabilitas emosional*, *openness to experiences* (Liani, 2020).

Mengingat adanya fenomena pertumbuhan ekonomi yang naik-turun ketika pandemi Covid-19, peneliti menekankan pengujian kepribadian karyawan yang diwujudkan oleh teori 5 kepribadian sebagai salah satu faktor diteliti pada isu pendapatan yang telah disebutkan. Dalam hal ini, peneliti berencana untuk mempeleajari keterkaitan variabel-variabel tersebut pada karyawan UMKM Purworejo yang sudah bekerja selama 3 tahun dari tahun 2019-2021.

Hal ini ditujukan untuk turut mengetahui seberapa besar pengaruh pandemi terhadap pendapatan karyawan. UMKM terlibat nantinya akan meliputi usaha perseorangan, kelompok maupun rumah tangga yang telah berkembang sebagai pondasi utama dalam sektor perekonomian Indonesia. Adapun, peneliti juga menggunakan orientasi belajar dan orientasi kinerja guna menyempurnakan pengkajian ini mengingat bahwa karyawan juga harus memberikan servis terbaik agar pendapatannya kembali stabil.

KAJIAN PUSTAKA

Ekstraversi

Judge, Bono dan Locke (2000) menjelaskan bahwa ekstraversi didefinisikan sebagai prediktor terkuat dari kepuasan kerja. Adapun, McCrae dan Costa Jr. (1997) menyebutkan bahwa ekstraversi merupakan sekelompok sifat kepribadian yang sangat berkorelasi seperti kehangatan, keramahan, antusiasme, ketegangan dan bahkan aktivitas. Dalam hal ini, ekstraversi sangat mempengaruhi orientasi belajar karyawan. Berdasarkan dari penelitian Russell, Woods dan Banks (2022) diketahui bahwa ekstraversi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.

H₁: Ekstraversi berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.

Keramahan

McCrae dan Costa Jr (2006) menjelaskan bahwa keramahan merupakan perilaku yang sederhana dalam bergaul, senang membantu orang lain, dan lemah lembut. Selanjutnya, Friedman dan Schustack (2008) menyebutkan bahwa keramahan dicirikan sebagai individu yang terus terang, dapat dipercaya, suka menolong, dan rendah hati. Keramahan menjadi salah satu dimensi utama dari 5 kepribadian yang paling relevan sebagai faktor keberhasilan suatu hubungan (Donnellan, Conger dan Bryant, 2004). Dalam hal ini, keramahan juga mempengaruhi tinggi rendahnya orientasi belajar seorang karyawan. Berdasarkan penelitian Arbula, Pisanu dan Rumiati (2021) diketahui bahwa keramahan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.

H₂: Keramahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.

Kesadaran

Bartley dan Roesch (2011) mendefinisikan kesadaran sebagai kecenderungan karakter seseorang untuk menjadi teratur, tekun, berorientasi pada hasil, dapat diandalkan dan memiliki tekad. Selanjutnya, Barrick dan Mount (1991) menjelaskan bahwa kesadaran merupakan variabel yang cukup penting untuk memprediksi kinerja. Dalam hal ini, kesadaran dapat mempengaruhi orientasi belajar karyawan. Berdasarkan dari rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa kesadaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar (Huo dan Jiang, 2021; Waldeyer *et al.*, 2022).

H₃: Kesadaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.

Keterbukaan terhadap Pengalaman

Keterbukaan terhadap pengalaman menurut Kaufman (2013) adalah faktor yang paling terkait apabila dikaitkan dengan kreativitas, yakni dapat membantu orang yang kreatif untuk menjadi lebih produktif. Selanjutnya, Goldberg (1990) menjelaskan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman merupakan salah satu dimensi model kepribadian lima besar. Adapun, Friedman dan Schustack (2008) menjelaskan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman adalah sikap orang yang imajinatif, kreatif, artistik. Dalam hal ini, keterbukaan terhadap pengalaman diketahui berpengaruh positif dan signifikan pada orientasi belajar karyawan. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa terbuka terhadap pengalaman berdampak positif dan signifikan terhadap orientasi belajar (Piechurska-Kuciel, 2018; Singh dan Mehdi, 2022).

H₅: Keterbukaan terhadap pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.

Kinerja Pekerjaan

Kinerja pekerjaan merupakan sesuatu yang tercapai dari individu ataupun kelompok pada perusahaan (Amalia dan Budiono, 2021). Adapun menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja pekerjaan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam hal ini, peningkatan pendapatan menjadi salah satu bentuk apresiasi dan pencapaian yang didapatkan dari hasil pekerjaan karyawan itu (Campbell, 1990).

Orientasi Belajar

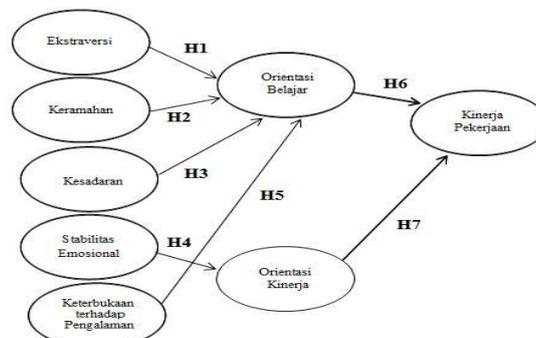
Armstrong dan Li (2017) menjelaskan bahwa orientasi belajar adalah prediktor terkuat penyesuaian karyawan yang dapat dikaitkan dengan peningkatan kinerja pekerjaan atau pendapatan karyawan nantinya. Orientasi belajar dapat didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk mengembangkan kompetensinya dengan mempelajari keterampilan baru dan menguasai situasi baru (Dweck dan Leggett, 1988). Adapun, Edmondson (1999) menjelaskan bahwa orientasi belajar dapat diartikan sebagai faktor kunci bagi anggota tim untuk menumbuhkan kreativitas. Dalam hal ini, orientasi belajar dapat diketahui memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan yang salah satunya merupakan bentuk peningkatan pendapatan karyawannya. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa orientasi belajar memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan (Itani, Agnihotri dan Dingus, 2017; Iyer, Srivastava dan Srinivasan, 2019).

H₆: Orientasi Belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerjaan

Orientasi Kinerja

Orientasi kinerja dapat didefinisikan sebagai fokus individu yang menunjukkan pada kompetensi atau kemampuan dan penilaian orang lain terhadap kemampuan tersebut (Schunk, Pintrich dan Meece, 2008). Adapun, orientasi kinerja juga merupakan suatu *mental framework* yang bertujuan agar suatu individu dapat menginterpretasikan dan mengapresiasi pekerjaan yang didapatkannya (Sanghi, 2016). Selanjutnya, orientasi kinerja merupakan bentuk fokus individu pada tugas yang ditunjukkan dengan adanya keunggulan dalam kompetensi ketika penyelesaian tugas tersebut (Tercanlioglu dan Demiröz, 2015). Dalam hal ini, orientasi kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan yang dapat memicu peningkatan pendapatan karyawannya. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa orientasi kinerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan (Dabrowski *et al.*, 2019; Ab Wahab, 2021).

H₇: Orientasi Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerjaan.



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Sumber: Diolah penulis (2023)

METODE PENELITIAN

Populasi yang penulis gunakan yakni seluruh karyawan yang bekerja di UMKM Purworejo dalam bidang kuliner, sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 orang. Adapun pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini dapat diambil dengan cara *purposive sampling*.

Data primer yang digunakan adalah hasil kuesioner melalui *google form*. Adapun, data sekunder yang digunakan adalah buku, jurnal, atau literatur baik secara *online* maupun fisik. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar, dimana pengukuran setiap jawabannya ditentukan dengan skala *likert* mulai dari nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai nilai 5 (Sangat Setuju). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dua model yaitu:

- **Regresi Model 1**

Regresi Model 1 yang akan digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari ekstrasversi, keramahan, kesadaran, dan keterbukaan pada pengalaman terhadap orientasi belajar karyawan.

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y_1 = Orientasi belajar
- a = Konstanta
- $b_1 X_1$ = Ekstrasversi
- $b_2 X_2$ = Keramahan
- $b_3 X_3$ = Kesadaran
- $b_4 X_4$ = Keterbukaan terhadap Pengalaman
- ε = Error

- **Regresi Model 2**

Regresi Model 2 pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel Ekstrasversi, Keramahan, Kesadaran, Stabilitas Emosional, Keterbukaan terhadap Pengalaman, Orientasi Belajar, Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan.

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_1 Y_1 + b_2 Y_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Z = Kinerja Pekerjaan
- a = Konstanta
- $b_1 X_1$ = Ekstrasversi
- $b_2 X_2$ = Keramahan
- $b_3 X_3$ = Kesadaran
- $b_4 X_4$ = Stabilitas Emosional
- $b_5 X_5$ = Keterbukaan terhadap Pengalaman
- $b_1 Y_1$ = Orientasi Belajar
- $b_2 Y_2$ = Orientasi Kinerja
- ε = Error

Tabel 1. Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik Responden	N	%
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki-laki	11	21,6
Perempuan	38	74,5
<i>Usia</i>		

Karakteristik Responden	N	%
20 - 25 tahun	10	19,6
26 - 30 tahun	8	15,7
31 - 35 tahun	5	9,8
36 - 40 tahun	8	15,7
40 tahun	19	37,5
<i>Tempat Tinggal</i>		
Jawa Barat	0	0
Jawa Tengah	50	98,0
Daerah Istimewa Yogyakarta	0	0
Jawa Timur	0	0
<i>Lama Bekerja</i>		
1 - 3 tahun	20	39,2
3 - 5 tahun	12	23,5
6 - 10 tahun	7	13,7
10 tahun	11	21,6
<i>Pendapatan Perbulan</i>		
Rp. 2.000.000,00	25	49,0
Rp. 2.000.000,00 – Rp. 5.000.000,00	20	39,2
Rp. 5.000.000,00 – Rp. 10.000.000,00	4	7,8
Rp. 10.000.000,00	1	2,0

Sumber: Olah Data (2023)

HASIL ANALISIS

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Coefficients

<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>
<i>(Constant)</i>	7,593
Ekstraversi	0,061
Keramahan	0,021
Kesadaran	0,400
Keterbukaan terhadap Pengalaman	0,156

Sumber: Data primer diolah (2023)

Nilai konstanta pada persamaan diatas sebesar 7,593. Jika keempat variabel tersebut tidak mengalami kenaikan maka orientasi belajar karyawan sebesar 7,593.

Variabel ekstraversi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap orientasi belajar dengan koefisien regresi linier sebesar 0,061. Maka variabel ekstraversi menunjukkan adanya hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi linier yang sebesar 0,061 dapat dinyatakan apabila variabel tersebut mengalami peningkatan dalam satuan, maka besarnya orientasi belajar karyawan akan meningkat sebesar 0,061 dengan menggunakan asumsi bahwa semua variabel bebas lainnya berada pada keadaan yang konstan atau tetap.

Variabel keramahan berpengaruh positif terhadap orientasi belajar yang memiliki koefisien regresi linier sebesar 0,021. Maka variabel ekstraversi menjelaskan adanya hubungan

yang searah. Nilai koefisien regresi linier yang sebesar 0,021 tersebut dapat dinyatakan bahwa apabila variabel keramahan mengalami peningkatan pada setiap satuannya maka besarnya orientasi belajar karyawan akan meningkat sebesar 0,021 dengan catatan asumsi bahwa semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Variabel kesadaran berpengaruh positif terhadap orientasi belajar yang memperoleh hasil regresi linier sebesar 0,400 sehingga variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi linier sebesar 0,400 menjelaskan apabila terdapat peningkatan terhadap variabel kesadaran dalam setiap satuannya maka orientasi belajar akan mengalami peningkatan sebesar 0,400 dengan menggunakan asumsi bahwa semua variabel bebas lainnya berada pada keadaan yang konstan atau tetap.

Variabel keterbukaan terhadap pengalaman memiliki pengaruh positif pada orientasi belajar karyawan yang memperoleh hasil regresi linier sebesar 0,156 sehingga variabel tersebut dinyatakan memiliki hubungan searah. Nilai koefisien regresi linier sebesar 0,156 menyatakan apabila variabel tersebut mengalami peningkatan pada setiap satuannya, maka orientasi belajar akan meningkat sebesar 0,156 dengan adanya asumsi bahwa semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Regresi Linier Berganda Model 1

R	<i>R Square</i>
0,614 ²	0,376

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil analisis pada tabel 3 menjelaskan bahwa nilai *R Square* pada variabel tersebut sebesar 0,376 atau 37,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 37,6 menunjukkan bahwa variabel keterbukaan, ekstraversi, keramahan, kesadaran dipengaruhi oleh variabel orientasi belajar sedangkan sisanya yang sebesar 62,4 persen akan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Coefficients

<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>
<i>(Constant)</i>	2,429
Ekstraversi	-0,214
Keramahan	0,305
Kesadaran	0,055
Stabilitas Emosional	-0,003
Keterbukaan terhadap Pengalaman	0,239
Orientasi Belajar	0,269
Orientasi Kinerja	0,255

Sumber: Data primer diolah (2023)

Nilai konstanta pada persamaan diatas sebesar 2,429. Apabila variabel ekstraversi, keramahan, kesadaran, stabilitas emosional dan keterbukaan terhadap pengalaman tidak mengalami peningkatan maka kinerja pekerjaan sebesar 2,429.

Variabel ekstraversi berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerjaan dengan koefisien regresi linier sebesar -0,214 sehingga dapat menyatakan bahwa variabel ekstraversi memiliki hubungan tidak searah. Nilai koefisien regresi linier yang sebesar -0,214 menunjukkan apabila variabel ekstraversi mengalami peningkatan satuan, maka besarnya kinerja pekerjaan akan

menurun sebesar 0,214 dengan asumsi bahwa semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan atau tetap.

Variabel keramahan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pekerjaan dengan koefisien regresi linier berganda sebesar 0,305 sehingga variabel keramahan dapat menunjukkan adanya hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi linier yang sebesar 0,305 menyatakan apabila variabel keramahan mengalami kenaikan dalam setiap satuannya maka variabel kinerja pekerjaan akan meningkat sebesar 0,305 dengan asumsi semua variabel lainnya berada pada keadaan yang konstan atau tetap.

Pada variabel kesadaran berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan sehingga memperoleh hasil regresi linier sebesar 0,055 yang memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,055 menunjukkan apabila variabel kesadaran mengalami peningkatan dalam setiap satuannya maka variabel kinerja pekerjaan akan mengalami peningkatan sebesar 0,055 dengan menggunakan asumsi semua variabel bebas lainnya berada pada keadaan yang konstan dan tetap.

Pengaruh negatif dalam variabel stabilitas emosional terhadap kinerja pekerjaan yang memiliki koefisien regresi linier sebesar -0,003 sehingga menyatakan adanya hubungan tidak searah. Nilai koefisien regresi linier sebesar -0,003 menjelaskan apabila variabel stabilitas emosional mengalami kenaikan pada setiap satuannya maka besar penurunan dalam kinerja pekerjaan sebesar 0,003 dengan menggunakan asumsi bahwa terdapat adanya keadaan yang konstan atau tetap pada variabel bebas lainnya.

Variabel keterbukaan terhadap pengalaman memiliki pengaruh positif pada kinerja pekerjaan yang menghasilkan regresi linier sebesar 0,239 sehingga variabel keterbukaan terhadap pengalaman menunjukkan adanya hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi linier sebesar 0,239 menjelaskan bahwa apabila variabel keterbukaan terhadap pengalaman mengalami kenaikan dalam setiap satuannya maka kinerja pekerjaan meningkat sebesar 0,239 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain pada keadaan yang konstan dan tetap.

Variabel orientasi belajar memiliki pengaruh positif pada kinerja pekerjaan yang memperoleh regresi linier sebesar 0,269 sehingga variabel orientasi belajar menunjukkan hubungan searah. Nilai koefisien regresi linier sebesar 0,269 menyatakan bahwa apabila variabel orientasi belajar mengalami kenaikan dalam setiap satuannya maka kinerja pekerjaan meningkat sebesar 0,269 dengan menggunakan asumsi bahwa variabel bebas lainnya berada pada keadaan yang konstan dan tetap.

Pada variabel orientasi kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan sehingga memperoleh hasil regresi linier sebesar 0,255 yang memiliki hubungan searah. Nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,255 menjelaskan apabila variabel orientasi kinerja mengalami peningkatan dalam setiap satuannya maka variabel kinerja pekerjaan akan mengalami peningkatan sebesar 0,255 dengan menggunakan asumsi semua variabel bebas lainnya berada pada keadaan yang konstan dan tetap.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Regresi Linier Berganda Model 2

R	<i>R Square</i>
0,622 ²	0,387

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil analisis pada tabel 5 menjelaskan bahwa *R Square* sebesar 0,387 atau 38,7 persen sehingga menunjukkan semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerjaan sedangkan sisanya sebesar 71,4 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model regresi linier.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji T Regresi Linier Berganda Model 1

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
<i>(Constant)</i>	3,558	<0,001
Ekstraversi	0,660	0,513
Keramahan	0,213	0,832
Kesadaran	3,700	<0,001
Keterbukaan	1,692	0,098

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa [H1] menunjukkan signifikan sebesar $0,513 > 0,05$; [H2] menunjukkan signifikan sebesar $0,832 > 0,05$; [H3] menunjukkan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$; dan [H5] menunjukkan signifikan sebesar $0,098 > 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji T Regresi Linier Berganda Model 2

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
<i>(Constant)</i>	0,674	0,504
Ekstraversi	-1,544	0,130
Keramahan	2,237	0,031
Kesadaran	0,305	0,762
Keterbukaan	1,680	0,100
Orientasi Belajar	1,282	0,207
Orientasi Kinerja	2,256	0,029

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa [H6] menunjukkan signifikan sebesar $0,207 > 0,05$ dan [H7] menunjukkan signifikan sebesar $0,029 < 0,05$.

Tabel 8. Hasil Uji F Variabel Stabilitas Emosional terhadap Orientasi Kinerja

ANOVA

<i>Model</i>	F	Signifikan
<i>Regression</i>	2,714	0,077

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa [H4] menunjukkan signifikan sebesar $0,077 > 0,05$.

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji T

Hipotesis	Deskripsi	Keterangan
H1	Variabel ekstraversi berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar	Tidak Didukung
H2	Variabel keramahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar	Tidak Didukung
H3	Variabel kesadaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar	Didukung
H5	Variabel keterbukaan terhadap pengalaman berpengaruh positif	Tidak

Hipotesis	Deskripsi	Keterangan
	dan signifikan terhadap orientasi belajar	Didukung
H6	Variabel orientasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan	Tidak Didukung
H7	Variabel orientasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan	Didukung

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji F

Hipotesis	Deskripsi	Keterangan
H4	Variabel stabilitas emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi kinerja	Tidak Didukung

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pembahasan

Sebelum dijabarkannya pembahasan untuk setiap hipotesis, perlu diketahui bahwa penggunaan uji T dan uji F pada penelitian ini dapat berbeda dikarenakan uji T ditujukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau sering disebut pengaruh parsial, sedangkan uji F ditujukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen atau disebut pengaruh simultan (Ghozali, 2016).

Pengaruh Ekstraversi terhadap Orientasi Belajar

Analisis hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar, dibuktikan dengan variabel ekstraversi menunjukkan nilai t_{hitung} yakni 0,660 dan nilai signifikan sebesar 0,513 yang dapat diartikan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.

Adapun, nilai koefisien uji regresi linier berganda dari uji variabel ekstraversi sebesar 0,061 dan dapat diartikan apabila ekstraversi mengalami peningkatan, maka akan sangat mempengaruhi orientasi belajar sebesar 0,061 dengan menggunakan asumsi bahwa semua variabel lainnya bernilai konstan atau tetap. Sementara itu, hasil uji parsial (uji T) pada penelitian ini memperoleh signifikan sebesar $0,513 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dinyatakan [H_1] tidak didukung.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian lainnya yang menjelaskan bahwa variabel ekstraversi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar (Bancans, 2015). Rujukan riset tersebut menjelaskan bahwa orientasi belajar dan ekstraversi dalam partisipasi kegiatan belajar akan lebih kuat jika usia individu lebih tua daripada individu lebih muda.

Adapun dalam hasil penelitian ini, peneliti menjelaskan bahwa ekstraversi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap orientasi belajar karena hasil dari uji hipotesis menyatakan usia karyawan di UMKM Purworejo telah berdominasi pada 40 tahun ke atas. Oleh sebab itu, usia karyawan yang lebih tua memperoleh banyak pengalaman daripada karyawan yang lebih muda namun dari uji tersebut telah didukung adanya tingkat signifikansi yang lebih dari 0,05.

Pengaruh Keramahan terhadap Orientasi Belajar

Analisis hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel keramahan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar. Hal ini dapat dibuktikan dengan variabel keramahan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,213 dengan signifikan sebesar 0,832 dapat dijelaskan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar. Adapun, nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,021 dapat dijelaskan bahwa apabila variabel keramahan mengalami peningkatan maka besarnya peningkatan pada variabel orientasi belajar 0,021 dengan asumsi bahwa semua variabel lainnya bernilai konstan atau tetap. Sementara itu, hasil uji parsial (uji T) pada penelitian ini memperoleh hasil $0,832 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dinyatakan [H_2] tidak didukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian lainnya yang terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap orientasi belajar (Hasanah, Kusmaningtyas dan Riyadi, 2022). Di dalam rujukan tersebut dijelaskan bahwa keramahan yang rendah pada karyawan akan sangat menghambat orientasi belajar terhadap karyawan, sehingga hal tersebut dapat menunjukkan adanya kemampuan karyawan yang sulit berkembang. Gambaran keramahan yang terdapat pada penelitian karyawan UMKM Purworejo dinyatakan baik namun tingkat signifikansi keramahan karyawan belum cukup tinggi untuk berperan sebagai orientasi pembelajaran karyawan. Peneliti mengetahui bahwa keramahan merupakan karakter individu yang mudah beradaptasi terhadap lingkungan sekitar dan mudah membantu orang lain, Pernyataan tersebut bertentangan dengan hasil uji hipotesis parsial sebesar 0,832 lebih dari 0,05 sehingga tidak adanya hubungan antara keramahan dan orientasi belajar. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki sifat keramahan terhadap konsumen agar pendapatannya terus mengalami peningkatan.

Pengaruh Kesadaran terhadap Orientasi Belajar

Analisis hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kesadaran tidak adanya pengaruh positif namun bersignifikan terhadap orientasi belajar. Hal ini dapat dibuktikan dengan variabel keramahan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,700 dengan signifikan sebesar 0,001 dapat dijelaskan bahwa tidak adanya pengaruh positif namun memiliki signifikan terhadap orientasi belajar. Adapun, nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,400 dapat dijelaskan bahwa apabila variabel kesadaran mengalami peningkatan maka besarnya peningkatan pada variabel orientasi belajar 0,400 dengan asumsi bahwa semua variabel lainnya bernilai konstan atau tetap. Sementara itu, hasil dari uji parsial (uji T) dalam penelitian ini memperoleh hasil $0,001 < 0,005$ yang dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan [H_3] didukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian lainnya yang variabelnya kesadaran dan orientasi belajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar (Hasanah, Kusmaningtyas dan Riyadi, 2022). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kondisi kesadaran di PT IMS Madiun dinilai baik atau tinggi dan hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai sifat-sifat positif yang berkaitan dengan kehati-hatian sehingga memberikan peran positif terhadap orientasi pembelajaran. Adapun, kesadaran yang dimiliki oleh karyawan UMKM Purworejo dinyatakan baik dan signifikan sehingga peneliti beranggapan bahwa kesadaran dalam melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan terus meningkatkan fokus pada kesalahan di masa yang akan datang. Hipotesis ini diujikan berbeda dengan *main journal* dalam penelitian ini (Mahlamäki, Rintamäki dan Rajah, 2019). *Main journal* tersebut menyatakan bahwa hasil perbandingan model 1 dan model 2 berdasarkan dari simulasi *bootstrap* yaitu hipotesis kesadaran terhadap orientasi belajar (0,26), lebih tinggi dari

hipotesis kesadaran terhadap orientasi kinerja (0,22). Oleh karena itu penulis perlu menguji kembali, apakah hipotesis kesadaran terhadap orientasi belajar akan tetap berpengaruh positif dan signifikan dengan menggunakan alat bantu analisis *SPSS Statistics*.

Pengaruh Stabilitas Emosional terhadap Orientasi Kinerja

Berdasarkan dari uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel stabilitas emosional terhadap orientasi kinerja. Pada penelitian ini hipotesis keempat dapat dibuktikan apabila hasil uji simultan (uji F) yang memperoleh jumlah signifikan sebesar $0,077 > 0,05$ dapat dijelaskan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga [H4] tidak didukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian lainnya yang berisikan tentang pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap orientasi kinerja. Penelitian terdahulu berasal dari Mahlamäki *et al.* (2019) yang menjelaskan bahwa ketika stabilitas emosional individu telah dinyatakan cukup maka nilai prediktif dari perbedaan nilai apapun dapat diminimalkan hal tersebut terjadi karena akibat dari jenis pembatasan jangkauan yang berdasarkan dalam proses memilih orientasi kinerja. Peneliti setuju dengan penelitian terdahulu dikarenakan hasil dari uji hipotesis diatas menjelaskan bahwa tingkat signifikansinya lebih dari 0,05 sehingga stabilitas emosional juga dapat dinyatakan cukup.

Hipotesis ini diuji berbeda dengan lainnya karena *main journal* dalam penelitian ini (Mahlamäki, Rintamäki dan Rajah, 2019). *Main journal* yang digunakan menyatakan bahwa stabilitas emosional terhadap orientasi belajar merupakan jalur yang tidak dihipotesiskan, sehingga peneliti menguji hipotesis ini sesuai dengan hasil dari uji penelitian terdahulu. Hasil dari penelitian ini menggunakan uji simultan (uji F) karena hipotesis ini tidak bisa diujikan berdasarkan uji regresi linier berganda/uji parsial (uji T).

Pengaruh Keterbukaan terhadap Pengalaman; terhadap Orientasi Belajar

Analisis hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel keterbukaan terhadap pengalaman tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar. Hal ini dapat dibuktikan dengan variabel keterbukaan terhadap pengalaman menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,692 dengan signifikan sebesar 0,098 dapat dijelaskan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar. Adapun, nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,156 dapat dijelaskan bahwa apabila variabel keramahan mengalami peningkatan maka besarnya peningkatan pada variabel orientasi belajar 0,156 dengan asumsi bahwa semua variabel lainnya bernilai konstan atau tetap. Sementara itu, hasil uji parsial (uji T) pada penelitian ini memperoleh hasil $0,098 > 0,05$ yang diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak maka [H5] tidak didukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian lainnya menghasilkan kesimpulan bahwa variabel keterbukaan terhadap pengalaman berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap orientasi belajar (Mahlamäki, Rintamäki dan Rajah, 2019). Pada penelitian terdahulu menjelaskan bahwa hubungan antara variabel keterbukaan terhadap pengalaman dengan orientasi belajar dinyatakan gagal dan jalur tersebut menghasilkan koefisien yang tidak signifikan dikarenakan menggunakan metode PLS-SEM, statistik *goodness-of-fit* (GoF) yang dapat dilakukan secara tradisional atau berlawanan dengan model persamaan struktural berbasis kovarian. Hal tersebut terjadi karena sifat dari keterbukaan terhadap pengalaman memiliki aspek tidak tradisional, dan menghargai seni. Namun pada penelitian ini peneliti menggunakan metode SPSS yang menyatakan bahwa hipotesis tersebut gagal dan hasil nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Peneliti berpendapat bahwa keterbukaan terhadap pengalaman pada UMKM Purworejo yang

memiliki sifat kreativitas, kecerdasan dan minat ketidaktahuan dapat meningkatkan orientasi belajar dengan menggunakan metode penelitian lainnya (Kaufman, 2013).

Pengaruh Orientasi Belajar terhadap Kinerja Pekerjaan

Analisis hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel orientasi belajar tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan, Hal ini dapat dibuktikan dengan variabel orientasi belajar menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,282 dengan signifikan sebesar 0,207 dapat dijelaskan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Adapun, nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,269 dapat dijelaskan bahwa apabila variabel orientasi belajar mengalami kenaikan maka besarnya kenaikan pada variabel kinerja pekerjaan sebesar 0,269 dengan menggunakan asumsi bahwa semua variabel lainnya bernilai konstan atau tetap. Sementara itu, hasil dari uji parsial (uji T) dalam penelitian ini yaitu $0,207 > 0,05$ yang dapat menjelaskan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga $[H_6]$ tidak didukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan (Wulandari, Sodik dan Handini, 2020). Penelitian terdahulu tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di bisnis UKM hanya sedikit yang memperhatikan peningkatan diri untuk menunjang aktivitas kinerja UKM, pernyataan tersebut dapat dilihat berdasarkan dari tingkat pendidikan yang rendah oleh karena itu pengembangan dalam SDM akan menjadi penting apabila pemilik UKM memberikan dorongan untuk menambah wawasan kemampuan.

Namun, peneliti berargumen bahwa faktor yang dapat mempengaruhi hasil hipotesis dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di UMKM Purworejo memiliki rata-rata berdominan pada usia lebih dari 40 tahun. Usia yang lebih dari 40 tahun akan mengalami penurunan keterampilan pada kinerja pekerjaan. Hal tersebut juga telah dijelaskan oleh Priyono dan Yasin (2016) yakni usia 20-40 tahun akan dianggap sebagai usia yang sangat produktif karena usia dibawah 20 tahun merupakan usia yang masih belum memiliki kematangan keterampilan, sedangkan usia lebih dari 40 tahun akan terjadi penurunan kemampuan fisik.

Pengaruh Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan

Analisis hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel orientasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan, Hal ini dapat dibuktikan dengan variabel orientasi kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,256 dengan signifikan sebesar 0,029 dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Adapun, nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,255 dapat dijelaskan bahwa apabila variabel orientasi belajar mengalami kenaikan maka besarnya kenaikan pada variabel kinerja pekerjaan sebesar 0,255 dengan menggunakan asumsi bahwa semua variabel lainnya bernilai konstan atau tetap. Sementara itu, hasil dari uji parsial (uji T) dalam penelitian ini yaitu $0,029 < 0,05$ menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dinyatakan $[H_7]$ didukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang berasal dari jurnal terdahulu yang memperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan (Pratiwi, Lengkong dan Mintardjo, 2017). Menurutnya orientasi kinerja merupakan variabel tunggal secara parsial yang berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan karyawan. Dalam hal ini, peneliti setuju bahwa orientasi kinerja merupakan variabel tunggal yang dimana variabel tersebut hanya mengungkapkan satu variabel tentang faktor-faktor terjadinya variabel. Sehingga orientasi kinerja dapat dinyatakan sebagai salah satu faktor meningkatnya kinerja pekerjaan pada karyawan UMKM Purworejo.

KESIMPULAN

Hasil dari pembahasan yang tertera diatas telah memperoleh kesimpulan sebagai berikut: Pada [H1] dapat disimpulkan bahwa ekstraversi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap orientasi belajar karena usia karyawan di UMKM Purworejo berdominasi pada 40 tahun ke atas ehingga usia karyawan yang lebih tua telah mendapatkan banyak pengalaman daripada usia karyawan yang lebih muda namun telah didukung adanya tingkat signifikansi yang lebih dari 0,5. Hasil dari [H2] menyimpulkan bahwa keramahan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap orientasi belajar karena peneliti melihat adanya gambaran keramahan pada karyawan UMKM Purworejo telah dinyatakan baik namun tingkat signifikansi keramahan karyawan belum cukup tinggi untuk berperan sebagai orientasi pembelajaran karyawan. Hasil [H3] menyimpulkan bahwa kesadaran yang dimiliki karyawan UMKM sangat dibutuhkan agar karyawan dapat terus meningkatkan fokus pada kesalahan dimasa yang akan datang sehingga dapat disimpulkan bahwa kesadaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar. Hasil [H4] dapat disimpulkan bahwa karyawan UMKM Purworejo memiliki jenis pembatasan jangkauan yang berdasarkan dari proses memilih orientasi kerja, namun tingkat signifikansinya telah didukung dinyatakan cukup dan nilai perbedaannya dapat diminimalkan sehingga stabilitas emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan orientasi kinerja. Hasil [H5] menyimpulkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap orientasi belajar karena peneliti menggunakan metode SPSS yang dapat dinyatakan gagal dan hasil nilai signifikansinya lebih dari 0,05 namun karyawan UMKM Purworejo memiliki sifat kreativitas, kecerdasan, dan minat ketidaktahuan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat meningkatkan orientasi belajarnya dengan menggunakan metode penelitian lainnya. Hasil dari [H6] menyimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi hipotesis ini yaitu usia karyawan UMKM Purworejo dominan lebih dari 40 tahun, namun berdasarkan usia dominan karyawan UMKM Purworejo lebih dari 40 tahun maka karyawan akan cenderung mengalami penurunan keterampilan pada kinerja pekerjaan sehingga orientasi belajar berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Hasil dari [H7] menyimpulkan bahwa orientasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan karena orientasi kinerja merupakan variabel tunggal yang hanya mengungkapkan satu variabel tentang faktor-faktor terjadinya variabel, sehingga orientasi kinerja dapat dinyatakan sebagai salah satu faktor meningkatnya kinerja pekerjaan pada karyawan UMKM Purworejo.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik UMKM yang ingin terus melakukan peningkatan kinerja karyawan. Adapun penelitian ini juga dapat digunakan peneliti lainnya sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pengembangan ilmu yang lebih dalam mengenai lima kepribadian karyawan, orientasi belajar, orientasi kinerja serta kinerja pekerjaan. Terkhusus pada setiap indikator dengan kategori rendah untuk setiap variabel memerlukan pengujian ulang atau menggunakan metode penelitian lainnya dimasa yang akan datang agar hasil hipotesis dapat dinyatakan positif dan signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

REFERENSI

- Ab Wahab, M. (2021) "Is an unsustainability environmentally unethical? Ethics orientation, environmental sustainability engagement and performance," *Journal of Cleaner Production*, 294, hal. 126240. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126240>.
- Amalia, F. dan Budiono, B. (2021) "Pengaruh Self-esteem dan Psychological Well Being

- terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Pegawai Bank di Kota Surabaya,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), hal. 42–56. Tersedia pada: <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p42-56>.
- Arbula, S., Pisanu, E. dan Rumiati, R.I. (2021) “Representation of social content in dorsomedial prefrontal cortex underlies individual differences in agreeableness trait,” *NeuroImage*, 235, hal. 118049. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2021.118049>.
- Armstrong, S.J. dan Li, Y. (2017) “A Study of Anglo Expatriate Managers’ Learning, Knowledge Acquisition, and Adjustment in Multinational Companies in China,” *Academy of Management Learning & Education*, 16(1), hal. 1–22. Tersedia pada: <https://doi.org/10.5465/amle.2013.0335>.
- Bancans, A. (2015) *To What Extent is the Effect of Personal Characteristics (Self-efficacy, Learning Goal Orientation and Extraversion) on Job Satisfaction Mediated by Learning Activities?* Tilburg University. Tersedia pada: <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=137855>.
- Barrick, M.R. dan Mount, M.K. (1991) “THE BIG FIVE PERSONALITY DIMENSIONS AND JOB PERFORMANCE: A META-ANALYSIS,” *Personnel Psychology*, 44(1), hal. 1–26. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>.
- Bartley, C.E. dan Roesch, S.C. (2011) “Coping with daily stress: The role of conscientiousness,” *Personality and Individual Differences*, 50(1), hal. 79–83. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.08.027>.
- Campbell, J.P. (1990) “Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology,” in M.D. Dunnette dan L.M. Hough (ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. 2 ed. Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press, hal. 687–732.
- Dabrowski, D. *et al.* (2019) “Market orientation and hotel performance: The mediating effect of creative marketing programs,” *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, hal. 175–183. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.10.006>.
- Donnellan, M.B., Conger, R.D. dan Bryant, C.M. (2004) “The Big Five and enduring marriages,” *Journal of Research in Personality*, 38(5), hal. 481–504. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2004.01.001>.
- Dweck, C.S. dan Leggett, E.L. (1988) “A social-cognitive approach to motivation and personality,” *Psychological Review*, 95(2), hal. 256–273. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.95.2.256>.
- Edmondson, A. (1999) “Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams,” *Administrative Science Quarterly*, 44(2), hal. 350–383. Tersedia pada: <https://doi.org/10.2307/2666999>.
- Friedman, H.S. dan Schustack, M.W. (2008) *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern*. Diedit oleh W. Hardani dan B. Widyasinta. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. 8 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Goldberg, L.R. (1990) “An alternative ‘description of personality’: The Big-Five factor structure,” *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), hal. 1216–1229.

Tersedia pada: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>.

- Hasanah, K., Kusmaningtyas, A. dan Riyadi, S. (2022) “The effect of extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability and openness to experience towards learning orientation, performance orientation and job performance,” *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 16(3), hal. 905–923. Tersedia pada: [10.30574/wjarr.2022.16.3.1425](https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.16.3.1425).
- Huo, M.-L. dan Jiang, Z. (2021) “Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction and job satisfaction: Can supervisor support make a difference?,” *Personality and Individual Differences*, 183, hal. 111116. Tersedia pada: [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111116](https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111116).
- Itani, O.S., Agnihotri, R. dan Dingus, R. (2017) “Social media use in B2b sales and its impact on competitive intelligence collection and adaptive selling: Examining the role of learning orientation as an enabler,” *Industrial Marketing Management*, 66, hal. 64–79. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2017.06.012>.
- Iyer, K.N.S., Srivastava, P. dan Srinivasan, M. (2019) “Performance implications of lean in supply chains: Exploring the role of learning orientation and relational resources,” *International Journal of Production Economics*, 216, hal. 94–104. Tersedia pada: [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.04.012](https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.04.012).
- Judge, T.A., Bono, J.E. dan Locke, E.A. (2000) “Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics.,” *Journal of Applied Psychology*. US: American Psychological Association, hal. 237–249. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>.
- Kaufman, S.B. (2013) “Opening up Openness to Experience: A Four-Factor Model and Relations to Creative Achievement in the Arts and Sciences,” *The Journal of Creative Behavior*, 47(4), hal. 233–255. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1002/jocb.33>.
- Liani, L. (2020) *Pengaruh Big Five Personality Trait, Self Control dan Faktor Demografi terhadap Cyberloafing*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Tersedia pada: https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/53733/1/LUKAS_LIANI-FPSI.pdf.
- Mahlamäki, T., Rintamäki, T. dan Rajah, E. (2019) “The role of personality and motivation on key account manager job performance,” *Industrial Marketing Management*, 83, hal. 174–184. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>.
- Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McCrae, R.R. dan Costa Jr., P.T. (1997) “Personality trait structure as a human universal,” *American Psychologist*. US: American Psychological Association, hal. 509–516. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>.
- McCrae, R.R. dan Costa Jr, P.T. (2006) *Personality in Adulthood: A Five Factor Theory Perspective*. 2 ed. New York: Guilford Press.
- Piechurska-Kuciel, E. (2018) “Openness to experience as a predictor of L2 WTC,” *System*, 72, hal. 190–200. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/j.system.2018.01.001>.
- Pratiwi, P.A.L., Lengkong, V.P.. dan Mintardjo, C.M.. (2017) “Pengaruh Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pln Persero Wilayah

- Suluttenggo Area Manado),” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), hal. 1193–1204. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16113>.
- Priyono, J. dan Yasin, M. (2016) “Analisis usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produksi home industry sepatu di Sidoarjo (Studi Kasus di Kecamatan Krian),” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), hal. 95–120.
- Russell, E., Woods, S.A. dan Banks, A.P. (2022) “Tired of email? Examining the role of extraversion in building energy resources after dealing with work-email,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), hal. 440–452. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1958782>.
- Sanghi, S. (2016) *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations*. 3 ed. London: SAGE Publications, Inc. Tersedia pada: <https://doi.org/10.4135/9789353280352>.
- Schunk, D.H., Pintrich, P.R. dan Meece, J.L. (2008) *Motivation in education: Theory, Research, and Applications*. 3 ed. Upper Saddle River: Pearson/Merrill Prentice Hall.
- Singh, L.B. dan Mehdi, S.A. (2022) “Entrepreneurial orientation & entrepreneurial intention: Role of openness to experience as a moderator,” *The International Journal of Management Education*, 20(3), hal. 100691. Tersedia pada: <https://doi.org/j.ijme.2022.100691>.
- Studiekonomi.com (2022) *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2019, 2020, 2021, 2022*, Studiekonomi.com. Tersedia pada: <https://studiekonomi.com/ekonomi-indonesia/pertumbuhan-ekonomi-indonesia-2019-2020-2021/> (Diakses: 5 November 2022).
- Sunarti *et al.* (2019) “Peningkatan Pendapatan UKM pada Hacord Gallery dengan Aplikasi Web Marketplace E-commerce,” *Jurnal Terapan Abdimas*, 4(2), hal. 166–171. Tersedia pada: <https://doi.org/10.25273/jta.v4i2.4840>.
- Tercanlioglu, L. dan Demiröz, H. (2015) “Goal Orientation and Reading Strategy Use of Turkish Students of an English Language Teaching Department,” *The Qualitative Report*, 20(3), hal. 286–311. Tersedia pada: <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2015.2113>.
- Waldeyer, J. *et al.* (2022) “A moderated mediation analysis of conscientiousness, time management strategies, effort regulation strategies, and university students’ performance,” *Learning and Individual Differences*, 100, hal. 102228. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.lindif.2022.102228>.
- Wulandari, W., Sodik dan Handini, D.P. (2020) “Orientasi Belajar dan Komitmen Terhadap Kinerja UKM melalui Human Capital Sebagai Variabel Intervening Pada UKM Kerajinan di Malang Raya,” *Equilibrium*, 9(2), hal. 45–53. Tersedia pada: <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/download/573/396>.