

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

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Indah Novita Sari
Nomor Mahasiswa : 19311315
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

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

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.



Ditulis oleh:

Nama : Indah Novita Sari
Nomor Mahasiswa : 19311315
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ataupun pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain,kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, 28 Juli 2023



Indah Novita Sari

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

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

Nama : Indah Novita Sari
Nomor Mahasiswa : 19311315
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 28 Juli 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh,
Dosen Pembimbing



Alldila Nadhira Ayu Setyaning S.E., MBA.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY TRAITS TERHADAP ORIENTASI BELAJAR DAN ORIENTASI KINERJA DALAM KINERJA PEKERJAAN KARYAWAN UMKM BIDANG KULINER DI PURWOREJO, INDONESIA

Disusun Oleh : **INDAH NOVITA SARI**

Nomor Mahasiswa : **19311315**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 11 September 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.

Penguji : Majang Palupi., Dr., BBA., MBA.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

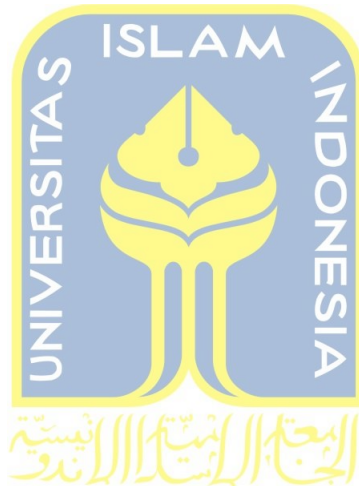
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, kesehatan serta kemudahan dalam menyelesaikan karya tulis ini sehingga dapat selesai dengan baik. Sholawat serta salam saya limpahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW. Karya tulis penelitian ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri, kedua orangtua yang sangat saya cintai, kakak serta adik yang saya sayangi dan banggakan, yang telah memberikan doa maupun dukungan dalam menyelesaikan penelitian guna memenuhi tugas akhir skripsi.



MOTTO

“Memaafkan adalah kemenangan terbaik dan balas dendam terbaik adalah menjadikan dirimu lebih baik” -Ali bin Abi Thalib.



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

Indah Novita Sari

Universitas Islam Indonesia

19311315@students.uii.ac.id

ABSTRAK

UMKM digunakan sebagai pondasi utama dalam sektor perekonomian. Seiring berjalannya waktu, perkembangan UMKM bidang kuliner di Kabupaten Purworejo mengalami penurunan saat wabah Covid-19 sehingga dapat memengaruhi tingkat pendapatan masyarakat. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian ini untuk menguji kepribadian karyawan UMKM dalam bidang kuliner di kabupaten Purworejo dengan metode pengumpulan data responden sebanyak 50 kuesioner dan alat analisis SPSS Statistika. Penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa adanya lima hipotesis yang memperoleh hasil positif dan tidak signifikan serta dua hipotesis lainnya dengan hasil positif dan signifikan yaitu variabel ekstrasversi, keramahan, stabilitas emosional, keterbukaan terhadap pengalaman, orientasi belajar memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan sedangkan variabel kesadaran dan orientasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: *Ekstrasversi, Keramahan, Kesadaran, Kinerja Pekerjaan, Orientasi Belajar, Orientasi Kinerja, Stabilitas Emosional, Terbuka terhadap Pengalaman.*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

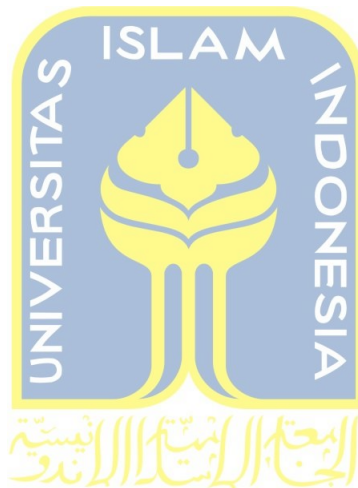
Bismillahirrahmanirrahim. Puji Syukur kepada Allah SWT yang maha kuasa. Kita panjatkan salam hormat dengan penuh cinta kepada Nabi dan Rasul dengan mengucapkan sholawat kepada Nabi Besar Agung Muhammad Shallallahu ,alaihi wasallam. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerjaan dalam kepribadian karyawan di daerah Yogyakarta.

Terimakasih dan semoga Allah yang membalas kebaikan berkali-kali lipat kepada orang-orang yang penulis ucapkan yaitu:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si, M.Ec., Ph.D., CfrA selaku Dekan Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Alldila Nadhira Ayu Setyaning S.E., MBA. selaku dosen pembimbing yang membantu dan memberikan arahan terhadap penulis sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
5. Seluruh Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama proses perkuliahan.
6. Ayahanda Marjuki dan Ibunda Maryatun selaku orangtua penulis yang telah memberikan kasih sayang, doa serta dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir.
7. Ayahanda Supriyanto dan Ibunda Istanti selaku orangtua yang telah memberikan doa, kasih sayang dan motivasi sehingga penulis dapat berhasil menyelesaikan tugas akhir.
8. Kakak Sri Nuryani dan adik Rizky Ahmad Raqila yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

9. Rekan-rekan dan sahabat seperjuangan dari Yogyakarta, dan Purworejo telah banyak membantu penulis menemukan inspirasi-inspirasi dalam melakukan penelitian.
10. Rekan-rekan penelitian serta seluruh pihak yang terkait, telah banyak membantu penulis dalam pembuatan penelitian ini.

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak dan semoga kita semua dirahmati Allah SWT, dilimpahkan karunia serta balasan yang lebih baik atas bantuan semua pihak secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu penulis menyusun penelitian ini. Akhir kata, penulis ucapkan terimakasih. Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.



Purworejo, 02 Agustus 2023



Indah Novita Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1 Ekstraversi.....	9
2.1.2 Keramahan	10
2.1.3 Kesadaran.....	10
2.1.4 Stabilitas Emosional	11
2.1.5 Keterbukaan terhadap Pengalaman	12
2.1.6 Orientasi Belajar.....	13
2.1.7 Orientasi Kinerja	14
2.1.8 Kinerja Pekerjaan.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.2.1 Pengaruh Ekstraversi terhadap Orientasi Belajar	16
2.2.2 Pengaruh Keramahan terhadap Orientasi Belajar	18
2.2.3 Pengaruh Kesadaran terhadap Orientasi Belajar	20
2.2.4 Pengaruh Stabilitas Emosional terhadap Orientasi Kinerja	21
2.2.5 Pengaruh Keterbukaan dalam pengalaman terhadap Orientasi Belajar	23
2.2.6 Pengaruh Orientasi Belajar terhadap Kinerja Pekerjaan.....	25
2.2.7 Pengaruh Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan.....	27

2.3	Pengembangan Hipotesis.....	30
2.3.1	Pengaruh Ekstraversi terhadap Orientasi Belajar	30
2.3.2	Pengaruh Keramahan terhadap Orientasi Belajar	30
2.3.3	Pengaruh Kesadaran terhadap Orientasi Belajar	31
2.3.4	Pengaruh Emosional Stabilitas terhadap Orientasi Kinerja	31
2.3.5	Pengaruh Keterbukaan untuk Pengalaman terhadap Orientasi Belajar	31
2.3.6	Pengaruh Orientasi Belajar terhadap Kinerja Pekerjaan	32
2.3.7	Pengaruh Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan	32
2.4	Kerangka Penelitian	33
2.5	Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III	METODE PENELITIAN.....	37
3.1	Pendekatan Penelitian	37
3.2	Lokasi Penelitian.....	37
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	37
3.3.1	Ekstraversi.....	37
3.3.2	Keramahan	38
3.3.3	Kesadaran.....	38
3.3.4	Kestabilan Emosional	39
3.3.5	Terbuka terhadap Pengalaman	39
3.3.6	Orientasi Belajar	40
3.3.7	Orientasi Kinerja	40
3.3.8	Kinerja Pekerjaan.....	41
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.4.1	Populasi Penelitian.....	41
3.4.2	Sampel Penelitian.....	41
3.5	Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.5.1	Jenis Data.....	42
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	42
3.6	Uji Instrumen Penelitian	43
3.6.1	Uji Validitas.....	43
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.7	Teknik Analisis Data	44
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	44
3.7.2	Analisis Regresi Linier	45
3.7.3	Uji Hipotesis	47

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian	49
4.1.1	Hasil Uji Validitas	49
4.1.2	Hasil Uji Reliabilitas	54
4.2	Analisis Deskriptif	54
4.2.1	Analisis Deskriptif Responden	55
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	58
4.3	Uji Asumsi Klasik	64
4.3.1	Uji Normalitas	64
4.3.2	Uji Multikolinearitas	66
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	68
4.4	Analisis Regresi Linier Berganda	69
4.4.1	Pengujian Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan Empat Variabel Independen yaitu Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Keterbukaan Pengalaman terhadap Orientasi Belajar	69
4.4.2	Pengujian Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan Lima Variabel Independen yaitu Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Stabilitas Emosional, Keterbukaan pada Pengalaman, Dua Variabel Dependent yaitu Orientasi Belajar, dan Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan	71
4.5	Uji Hipotesis	75
4.5.1	Pengaruh Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, dan Keterbukaan pada Pengalaman terhadap Orientasi Belajar	75
4.5.2	Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Stabilitas Emosional, Keterbukaan terhadap Pengalaman, Orientasi Belajar dan Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan	78
4.5.3	Hasil Uji F Variabel Stabilitas Emosional dan Kinerja Pekerjaan terhadap Orientasi Kinerja	79
4.6	Pembahasan	81
4.6.1	Data Deskripsi	81
4.6.2	Pengaruh Variabel Ekstraversi terhadap Orientasi Belajar	82
4.6.3	Pengaruh Variabel Keramahan Terhadap Orientasi Belajar	83
4.6.4	Pengaruh Variabel Kesadaran Terhadap Orientasi Belajar	84

4.6.5	Pengaruh Variabel Stabilitas Emosional terhadap Orientasi Kinerja	85
4.6.6	Pengaruh Variabel Keterbukaan terhadap Pengalaman, terhadap Orientasi Belajar	85
4.6.7	Pengaruh Orientasi Belajar terhadap Kinerja Pekerjaan.....	86
4.6.8	Pengaruh Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan.....	87
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1	Kesimpulan.....	89
5.2	Saran	90
5.3	Keterbatasan Penelitian	91
	DAFTAR PUSTAKA	92
Lampiran 1	Surat Pakta	107
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian	108
Lampiran 3	Tabulasi Data Mentah.....	114
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Ekstraversi.....	126
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Keramahan	126
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Kesadaran.....	127
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Stabilitas Emosional	127
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas Keterbukaan terhadap Pengalaman	128
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas Orientasi Belajar	128
Lampiran 10	Hasil Uji Validitas Orientasi Kinerja	128
Lampiran 11	Hasil Uji Validitas Kinerja Pekerjaan.....	129
Lampiran 12	Hasil Uji Reliabilitas	129
Lampiran 13	Analisis Deskriptif	130
Lampiran 14	Hasil Uji Deskriptif	131
Lampiran 15	Koefisien Determinasi Berganda	133
Lampiran 16	Hasil Uji Normalisasi	133
Lampiran 17	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	135
Lampiran 18	Biodata Peneliti.....	137

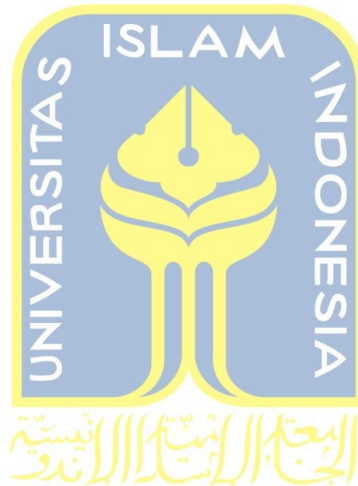
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persentase Pertumbuhan UMKM Bidang Kuliner di Purworejo.....	2
Tabel 3.1	Kriteria Skala <i>Likert</i>.....	43
Tabel 4.1	Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel.....	50
Tabel 4.2	Hasil Analisis Uji Validitas Ekstraversi.....	50
Tabel 4.3	Hasil Analisis Uji Validitas Keramahan.....	51
Tabel 4.4	Hasil Analisis Uji Validitas Kesadaran.....	51
Tabel 4.5	Hasil Analisis Uji Validitas Stabilitas Emosional.....	52
Tabel 4.6	Hasil Analisis Uji Validitas Keterbukaan terhadap Pengalaman.....	52
Tabel 4.7	Hasil Analisis Uji Validitas Orientasi Belajar.....	52
Tabel 4.8	Hasil Analisis Uji Validitas Orientasi Kinerja.....	53
Tabel 4.9	Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Pekerjaan.....	53
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.11	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.12	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.13	Karakteristik Responden berdasarkan Tempat Tinggal.....	56
Tabel 4.14	Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja.....	57
Tabel 4.15	Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan Perbulan.....	57
Tabel 4.16	Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian.....	58
Tabel 4.17	Kategori Kelas Interval.....	59
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden “ Ekstraversi ”.....	59
Tabel 4.19	Distribusi Jawaban Responden “Keramahan”.....	60
Tabel 4.20	Distribusi Jawaban Responden “Kesadaran”.....	60
Tabel 4.21	Distribusi Jawaban Responden “Stabilitas Emosional”.....	61
Tabel 4.22	Distribusi Jawaban Responden “Terbuka terhadap Pengalaman”.....	61
Tabel 4.23	Distribusi Jawaban Responden “Orientasi Belajar”.....	62
Tabel 4.24	Distribusi Jawaban Responden “Orientasi Kinerja”.....	63
Tabel 4.25	Distribusi Jawaban Responden “Kinerja Pekerjaan”.....	63
Tabel 4.26	Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian.....	64
Tabel 4.27	Hasil Uji Normalitas Persamaan 1.....	65
Tabel 4.28	Hasil Uji Normalitas Persamaan 2.....	65
Tabel 4.29	Hasil Uji Normalitas Persamaan 3.....	66
Tabel 4.30	Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1.....	67
Tabel 4.31	Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2.....	67
Tabel 4.32	Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 3.....	67

Tabel 4.33	Hasil Regresi Linier Berganda Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Keterbukaan Pengalaman terhadap Orientasi Belajar69
Tabel 4.34	Koefisien Determinasi Berganda Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Keterbukaan Pengalaman terhadap Orientasi Belajar71
Tabel 4.35	Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Stabilitas Emosional, Keterbukaan terhadap Pengalaman, Orientasi Belajar, Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan72
Tabel 4.36	Hasil Koefisien Determinasi Berganda Variabel Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Stabilitas Emosional, Keterbukaan pada Pengalaman terhadap Kinerja Pekerjaan.....75
Tabel 4.37	Hasil Uji Regresi Linier Berganda Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, dan Keterbukaan pada Pengalaman terhadap Orientasi Belajar75
Tabel 4.38	Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Orientasi Belajar dan Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan.....78
Tabel 4.39	Hasil Uji F Variabel Stabilitas Emosional dan Kinerja Pekerjaan terhadap Orientasi Kinerja.....80
Tabel 4.40	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji Regresi Linier Berganda (Uji t)81
Tabel 4. 41	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji F.....81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Pertumbuhan Ekonomi Indonesia	1
Gambar 2.1	Kerangka Penelitian	35
Gambar 4.1	Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	68
Gambar 4.2	Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	68
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas Persamaan 3	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau sering disebut dengan UMKM, merupakan usaha produktif yang dikembangkan untuk mendukung perkembangan ekonomi secara makro dan mikro di Indonesia serta mempengaruhi sektor-sektor lainnya. UMKM sering digunakan sebagai pondasi utama pada sektor perekonomian masyarakat Indonesia. Seiring berjalannya waktu perkembangan UMKM yang ada di Indonesia terus mengalami peningkatan dari segi kualitasnya dengan dukungan pemerintah karena pemerintah sangat mengantisipasi kondisi pertumbuhan ekonomi Indonesia (Airlangga, 2021). Data tersebut dijelaskan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia



Sumber: Studi Ekonomi (2021)

Gambar tersebut menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi mengalami penurunan pada tahun 2019-2021 sehingga pertumbuhannya dinilai negatif. Sebelum terjadinya pandemi Covid-19 pertumbuhan ekonomi mencapai sebesar 5,02% kemudian dengan adanya kondisi Covid-19 di tahun 2020 tersebut sangat mempengaruhi penurunan ekonomi hingga mencapai -2,07% namun setelah diterapkannya “*new normal*” oleh pemerintah dan tidak sedikit dari masyarakat yang melakukan vaksin sehingga pertumbuhan ekonomi di Indonesia juga mengalami sedikit peningkatan sebesar 3,69% pada tahun 2021. Jika dilihat dari

penjelasan pertumbuhan ekonomi Indonesia tersebut dapat mempengaruhi pertumbuhan UMKM bidang kuliner di kabupaten Purworejo, namun seiring berjalannya waktu yang sesuai dengan ketetapan dari pemerintah Indonesia UMKM Purworejo mengalami kenaikan pendapatan. Oleh karena itu tidak sedikit dari karyawan UMKM mencari cara agar usahanya dapat memperoleh pendapatan yang lebih tinggi untuk keperluan sehari-hari. Data tersebut dapat dijelaskan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Persentase Pertumbuhan UMKM Bidang Kuliner di Purworejo

Tahun	Presentase
2019	33,532
2020	22,436
2021	48,265

Sumber: Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Purworejo (2021)

Berdasarkan dari tabel 1.1 pada tahun 2019 UMKM dibidang kuliner memiliki pendapatan sebesar 33,532% namun di tahun 2020 pendapatan UMKM Purworejo mengalami penurunan sebesar 22,436% kemudian pendapatan UMKM Purworejo meningkat kembali di tahun 2021 sebesar 48,265%. Peningkatan pendapatan UMKM ditentukan dari salah satu faktornya yaitu adanya pemberian servis terbaik kepada konsumen, yang mana dipengaruhi oleh kepribadian karyawan tersebut (Sunarti *et al*, 2019). Oleh sebab itu terdapat teori mengenai model kepribadian lima besar atau sering disebut dengan *big five personality traits* yang dimana karyawan perlu merubah dirinya menjadi individu sesuai dengan teori tersebut. *Big Five Personality Traits* merupakan pendekatan yang digunakan untuk melihat kepribadian manusia yang telah dibentuk melalui trait yang tersusun dalam lima dimensi yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, stabilitas emosional, openness to experiences* (Liani, 2020).

Menurut Saucier & Goldberg (2002) dijelaskan bahwa kepribadian dipandang dari lima dimensi atau faktor yang luas: *extraversion, agreeableness, conscientiousness, stabilitas emotional, openness to experiences*. Ekstraversi adalah kepribadian yang cenderung bersifat sosial dan mudah dipengaruhi oleh faktor eksternal (John & Pervin, 1996). Selanjutnya, menurut Judge *et al* (2000) menjelaskan bahwa ekstraversi didefinisikan sebagai prediktor terkuat dari kepuasan kerja. Adapun, McCrae & Costa (1997) menyebutkan bahwa ekstraversi merupakan sekelompok sifat kepribadian yang sangat berkorelasi seperti kehangatan, keramahan, antusiasme, ketegasan dan bahkan aktivitas. Ekstraversi sangat mempengaruhi orientasi belajar karyawan. Berdasarkan dari rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa ekstraversi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap orientasi belajar (Arpaci, Baloglu & Kesici 2018; Pickett, Hofmans & De Fruyt, 2019; Pavani, Isabelle, Moncel, Ritz & Dauvier, 2021; Russell, Woods & Banks, 2022; Wihler, Meurs, Wiesman, Troll & Blickle, 2017).

Dimensi kedua adalah keramahan. McCrae & Costa (2003) menjelaskan bahwa keramahan merupakan perilaku yang sederhana dalam bergaul, senang membantu orang lain, dan lemah lembut. Selanjutnya menurut Schustack (2006) disebutkan bahwa keramahan adalah individu yang terus terang, dapat dipercaya, suka menolong, dan rendah hati. Dalam hal ini, keramahan juga merupakan salah satu dimensi utama dari kepribadian yang paling relevan dengan kehidupan antar pribadi dan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa memfasilitasi keberhasilan hubungan (Donnellan *et al*, 2004). Maka dapat disimpulkan bahwa keramahan merupakan individu yang memiliki kecenderungan mudah bergaul, terus terang, senang membantu orang lain dan akan berdampak menghindari konflik. Keramahan mempengaruhi tinggi rendahnya orientasi belajar. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa keramahan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap orientasi belajar (McCarthy, Wood & Holmes, 2017; Arbula, Pisanu & Rumiati, 2021; Van Heel, Bijttebier, Colpin, Goossens, Van Den Noortgate, Verschuere & Vam Leeuwen, 2020; Kao Chien-Che, 2019; Mukminin & Idrus, 2016).

Dimensi ketiga merupakan kesadaran. McCrae & Costa (1996) menjelaskan bahwa kesadaran merupakan salah satu dari dimensi kepribadian *big five*. Bartley & Roesch (2011) mendefinisikan sebagai kecenderungan karakter seseorang untuk menjadi teratur, tekun, berorientasi pada hasil, dapat diandalkan dan memiliki tekad. Selanjutnya, Barrick & Mount (1991) menjelaskan bahwa kesadaran merupakan variabel yang cukup penting untuk memprediksi *performance* kerja. Kesadaran dapat mempengaruhi orientasi belajar, maka dapat disimpulkan bahwa kesadaran merupakan kepribadian individu yang lebih cenderung memiliki sifat berhati-hati dalam mengambil keputusan. Berdasarkan dari rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa kesadaran berdampak positif dan signifikan terhadap orientasi belajar (Waldeyer, Dicke, Fleischer, Guo, Trentepohl, Wirth & Leutner, 2022; Cao & Xia 2020; Huo & Jiang, 2021; Li & Cao, 2019; Hasanah K *et al*, 2022).

Dimensi keempat merupakan kestabilan emosional. Kestabilan emosional menurut Sharma (2006) adalah kondisi yang benar-benar kokoh, tidak mudah berbalik atau terganggu, memiliki keseimbangan yang baik, dan mampu untuk menghadapi segala sesuatu dengan kondisi emosi yang tetap atau sama. Dalam hal ini, kestabilan emosi adalah keadaan yang tidak berubah dari satu emosi atau suasana hati ke situasi hati lain dalam periode sebelumnya (Hurlock, 2002). Selanjutnya, Irma (2003) mendefinisikan bahwa kestabilan emosional merupakan emosi tetap, tidak mengalami perubahan, tidak cepat terganggu dalam menghadapi masalah. Dalam hal ini, kestabilan emosional juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya orientasi kinerja. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa stabilitas emosional memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap orientasi kinerja (Alessandri *et al.*, 2018; Smith *et al.*, 2021; Rogers & Barber 2019; Chaudhry *et al.*, 2017; Ummah 2018).

Dimensi kelima merupakan keterbukaan terhadap pengalaman. Keterbukaan terhadap pengalaman menurut Kaufman *et al* (2017) adalah faktor yang paling terkait dengan kreativitas, 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 (2006) menyimpulkan bahwa keterbukaan terhadap

pengalaman adalah orang yang imajinatif, kreatif, artistik. Keterbukaan terhadap pengalaman akan berdampak pada orientasi belajar karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman merupakan kepribadian individu yang memiliki keterbukaan pengalaman berupa imajinatif, kreatif, dan lebih produktif. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa terbuka terhadap pengalaman akan berdampak positif dan signifikan terhadap orientasi belajar (Kuciel, 2018; Antinori *et al*, 2017; Singh & Mehdi, 2022; Boyd *et al*, 2017; Dunlop *et al*, 2017).

Armstrong & Li (2017) selanjutnya menyebutkan bahwa orientasi belajar adalah prediktor terkuat penyesuaian *expatriat* yang dapat dikaitkan dengan kinerja pekerjaan yang lebih tinggi nantinya. Orientasi belajar dapat didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk mengembangkan kompetensinya dengan mempelajari keterampilan baru dan menguasai situasi baru (Dweck & Leggett, 1998). Adapun, Edmondson (1999) menjelaskan bahwa orientasi belajar dapat diartikan sebagai faktor kunci bagi anggota tim untuk menumbuhkan kreativitas. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa orientasi belajar memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan (Itani *et al*, 2017; Khedhaouria *et al*, 2017; Tajeddini *et al*, 2017; Haldoral *et al*, 2021; Iyer *et al*, 2019).

Sementara itu, Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa orientasi adalah pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan. Adapun, kinerja menurut Hasibuan (2002) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini kemudian dapat disimpulkan bahwa orientasi kinerja juga dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa orientasi kinerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan (Ab Wahab, 2021; Dabrowski *et al*, 2019).

Dengan demikian, peneliti berencana untuk mempelajari keterkaitan variabel-variabel tersebut pada karyawan UMKM Purworejo. UMKM yang dituju nantinya adalah usaha perseorangan, kelompok maupun rumah tangga yang telah berkembang di Indonesia sebagai pondasi utama dalam sektor

perekonomian. Dengan adanya fenomena pertumbuhan ekonomi yang naik turun saat pandemi Covid-19, peneliti akan menguji kepribadian karyawan yang menjadi salah satu faktor penting pada naik turunnya pendapatan di UMKM Purworejo bidang kuliner. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan juga harus memberikan servis terbaik agar pendapatnya kembali stabil.

Pada akhirnya, penelitian ini ditujukan untuk memahami kepribadian karyawan di UMKM Purworejo dalam bidang kuliner yang sudah bekerja selama tiga tahun, sehingga kepribadian tersebut dapat mempengaruhi pendapatan di setiap tahunnya. Alasan penulis meneliti kepribadian karyawan yang sudah bekerja selama tiga tahun adalah dikarenakan berusaha untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pandemi Covid-19 terhadap pendapatan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Kesenjangan dalam penelitian ini adalah bagaimana proses peningkatan kinerja UMKM melalui pendekatan faktor kepribadian karyawan, dimana faktor kepribadian karyawan tertentu dapat menciptakan bentuk pelayanan yang lebih baik dan meningkatkan pada UMKM Purworejo setelah pandemi Covid-19.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah ekstraversi berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar?
2. Apakah keramahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar?
3. Apakah kesadaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar?
4. Apakah stabilitas emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi kinerja?
5. Apakah keterbukaan pada pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar?

6. Apakah orientasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan?
7. Apakah orientasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada di atas, maka peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah ekstrasversi berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.
2. Untuk menguji apakah keramahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.
3. Untuk menguji apakah kesadaran dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.
4. Untuk menguji apakah stabilitas emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi kinerja.
5. Untuk menguji apakah keterbukaan terhadap pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.
6. Untuk menguji apakah orientasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan.
7. Untuk menguji apakah orientasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi Bisnis

Diharapkan adanya pengetahuan yang diberikan penulis mengenai pengaruh *big five personality* terhadap orientasi belajar dan kinerja karyawan dalam kepribadian individu pada perusahaan yang akan diteliti.

2. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis dapat lebih mengetahui proses pembuatan karya ilmiah. Selain itu, manfaat lain yang didapatkan adalah penulis dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan berpikir dalam menyelesaikan masalah penelitian tersebut

3. Bagi Riset Mendatang

Dengan adanya penelitian ini diharapkan untuk dijadikannya sebagai bahan referensi dan pertimbangan lain dalam mengembangkan penelitian yang serupa.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Penelitian ini akan dilakukan sesuai dengan kajian pustaka yang sebelumnya dan berhubungan dengan variabel ekstraversi, keramahan, kesadaran, stabilitas emosional, terbuka terhadap pengalaman, orientasi belajar, orientasi kinerja, kinerja pekerjaan (Mahlamaki, Rintamaki, & Rajah, 2019). Berikut terdapat berbagai penjelasan mengenai teori tersebut:

2.1.1 Ekstraversi

Kepribadian ekstraversi pada setiap individu pasti sangat lah berbeda. Kepribadian ekstraversi dapat berdasarkan dari motivasi fundamental. Ekstraversi menurut McCrae & Costa (1997) adalah sekelompok sifat kepribadian yang sangat berkorelasi seperti kehangatan, keramahan, antusiasme, ketegasan, dan bahkan aktivitas. Kemudian menurut McCrae & Costa (1997) ekstraversi merupakan konstruksi tingkat tinggi yang luas dalam psikologi kepribadian. Menurut Judge, Heller & Mount (2002) telah menjelaskan bahwa ekstraversi didefinisikan sebagai prediktor terkuat dari kepuasan kerja. Adapun menurut John & Pervin (1996) ekstraversi adalah kepribadian yang cenderung bersifat sosial dan mudah dipengaruhi oleh faktor eksternal. McCrae & Costa (2006) menyatakan bahwa individu ekstraversi adalah pribadi yang aktif, penuh kasih sayang, suka bersenang-senang, dan banyak bicara. Kepribadian ekstraversi lebih cenderung penyayang, ceria, banyak bicara, mudah bergaul, lucu, dan lebih berinteraksi dengan banyak orang daripada intraversi (Feist, 2017). Menurut Feist (2009) ekstraversi merupakan kepribadian yang membedakan antara orang ekstrovert maupun introvert. Feist & Feist (2014) telah menjelaskan bahwa ekstraversi merupakan suatu dimensi yang berhubungan dengan perilaku individu khususnya pada hal kemampuan menjalin hubungan dengan dunia luar. Selanjutnya menurut Manno (2020) kepribadian individu merupakan suatu kepribadian yang mengutamakan dunia luar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ekstraversi merupakan suatu kepribadian yang memiliki sifat seperti kenyamanan, keramahan, kehangatan, keramahan dalam melakukan interaksi dengan orang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa ekstrasversi merupakan suatu kepribadian yang memiliki sifat kenyamanan, keramahan, kehangatan, keramahan dalam melakukan interaksi dengan orang lain.

2.1.2 Keramahan

Keramahan sangatlah mempengaruhi seseorang untuk dapat mengembangkan potensinya sehingga tujuannya akan tercapai dengan mudah. Menurut Donnellan *et al* (2004) menjelaskan bahwa keramahan merupakan salah satu dimensi utama dari kepribadian yang paling relevan dengan kehidupan antar pribadi, dan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa memfasilitasi keberhasilan hubungan. Selanjutnya Friedman dan Schustack (2006) menjelaskan bahwa keramahan merupakan individu yang terang, dapat dipercaya, suka menolong dan rendah hati. McCrae dan Costa (2003) menyebutkan bahwa keramahan merupakan perilaku yang sederhana dalam bergaul, senang membantu orang lain, dan lemah lembut. Keramahan merupakan karakteristik intrinsik yang interpersonal dan mengandung unsur kerjasama (Barrick, Stewart, Neubert & Mount, 1998). Nashori (2014) mendefinisikan bahwa keramahan merupakan bagian dari motivasi seseorang, berasal dari proses regulasi diri yang dimana seseorang dapat terdorong untuk mendapatkan keintiman, persatuan, dan solidaritas dengan kelompoknya. Kepribadian individu yang bersifat terang, dapat dipercaya, suka menolong dan rendah hati (Friedman & Schustack, 2006). Keramahan menggabungkan sifat-sifat seperti *altruism*, empati, kepedulian dan kemurahan hati (McCullough, 2001). Selanjutnya sifat dari keramahan dapat menunjukkan bahwa individu memiliki sentimentalitas yang lembut dan cara seseorang untuk berbuat baik terhadap sesama (Costa, McCrae & Dye, 1991)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa keramahan adalah individu yang memiliki kecenderungan mudah bergaul, terang, suka menolong, senang membantu orang lain, dan akan lebih berdampak menghindari konflik.

2.1.3 Kesadaran

Kesadaran dalam individu dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap keputusannya yang akan diambil. Maka individu tersebut sangat

memperhatikan hal-hal secara lebih detail. Oleh karena itu kesadaran dapat diartikan sebagai salah satu faktor *big five personality* yang menilai kekakuan, motivasi untuk berperilaku mengarah pada tujuan dalam diri individu dan tingkat organisasi (Pervin, Cervone & John, 2005). Barrick & Mount (1991) menjelaskan bahwa kesadaran merupakan variabel yang cukup penting untuk memprediksi performa kerja. Selanjutnya menurut Bartley & Roesch (2011) menyimpulkan bahwa kesadaran didefinisikan sebagai kecenderungan karakter seseorang untuk menjadi teratur, tekun, berorientasi pada hasil, dapat diandalkan, dan memiliki tekad. Kesadaran adalah kecenderungan seseorang untuk dapat diandalkan, terorganisir, menyeluruh dan bertanggung jawab (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2008). Sutherland, Bruin & Freddie (2007) telah mendefinisikan bahwa kesadaran sebagai tingkat kegigihan individu yang bertanggung jawab dan teratur. Menurut Colquit, LePine & Wesson (2009) kepribadian kesadaran memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pekerjaan di sebuah perusahaan daripada tipe kepribadian yang lain. Mowen (2000) menjelaskan bahwa kesadaran merupakan kepribadian dasar seseorang dalam tindakan yang terorganisir, teliti, dan rapi, suka bekerja keras, dan juga dapat dipercaya. Kesadaran merupakan suatu kontrol terhadap lingkungan sosial berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas (John & Srivastava, 1999).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kesadaran merupakan kepribadian individu yang lebih cenderung berhati-hati dalam mengambil keputusannya.

2.1.4 Stabilitas Emosional

Stabilitas emosional seseorang sangat bermanfaat bagi karyawan dalam menghadapi berbagai konflik yang akan terjadi di perusahaan maupun diluar perusahaan. Adapun stabilitas emosional ini dapat didefinisikan emosi yang tetap, tidak mengalami perubahan, atau tidak cepat terganggu dalam menghadapi masalah (Irma, 2003). Menurut Hurlock (2002) dapat disimpulkan bahwa kestabilan emosi adalah keadaan yang tidak berubah dari satu emosi atau suasana hati ke situasi hati lain dalam periode sebelumnya. Selanjutnya menurut Sharma (2006) menjelaskan bahwa kestabilan emosi adalah kondisi yang benar-benar

kokoh, tidak mudah berbalik atau terganggu, memiliki keseimbangan yang baik, dan mampu untuk menghadapi segala sesuatu dengan kondisi emosi yang tetap atau sama. Kestabilan emosi merupakan tidak berlebih-lebihan dalam pengungkapan emosi, karena emosi yang diungkapkan secara berlebih-lebihan dapat membahayakan kesehatan fisik maupun psikis (Najati, 2004). Kestabilan emosi adalah suatu keadaan yang dimana individu merasa terbebas dari sekumpulan variasi dalam suasana hati, kepribadian individu yang memiliki kestabilan emosi mampu mengontrol emosi dengan baik (Chaplin, 2001). Lalu menurut Sharma (2006) mengungkapkan bahwa kestabilan emosi merupakan kondisi yang benar-benar kokoh, tidak mudah berbalik, atau terganggu yang memiliki keseimbangan baik dan mampu untuk menghadapi segala sesuatu dengan kondisi emosi yang tetap ataupun sama. Namun menurut Gerungan (1978) menjelaskan bahwa kestabilan emosi yaitu kondisi emosional yang telah dinyatakan matang sehingga memiliki kesadaran akan hal-hal yang dibutuhkan, diinginkan yang menjadi cita-citanya sehingga dapat mengintegrasikan hal-hal tersebut menjadi kepribadian yang menyatu dan selaras. Kestabilan emosi merupakan kondisi emosi dimana saat diberikan stimulus tidak adanya perubahan emosi berlebihan seperti mengalami depresi dan merasa cemas (Walgito, 2010).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kestabilan emosional yaitu keadaan emosi yang tidak mengalami perubahan, memiliki keseimbangan yang baik dalam berbagai kondisi suasana.

2.1.5 Keterbukaan terhadap Pengalaman

Setiap individu akan merasa lebih baik apabila memiliki sikap yang keterbukaan terhadap pengalaman di lingkungan kerja, karena konflik yang terjadi pasti akan melibatkan seluruh anggota kelompok. Menurut Friedman (2006) dapat menyimpulkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman adalah orang yang imajinatif, kreatif, artistik. Menurut Goldberg (1990) menjelaskan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman merupakan salah satu dimensi model kepribadian lima besar. Kaufman *et al* (2017) menyatakan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman adalah faktor yang paling terkait dengan kreativitas, dapat membantu orang yang kreatif untuk menjadi lebih produktif. Keterbukaan terhadap Pengalaman memiliki arti yang luas meliputi karakteristik seperti

wawasan luas, imajinatif, orisinalitas, peka terhadap estetika dan menentukan memilih hal-hal yang modern (McCrae, 1992). Selanjutnya menurut Kaufman (2013) mengungkapkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman merupakan *Big Five Personality* memiliki dominan terluas berkaitan dengan keingintahuan intelektual minat, imajinasi, kreatifitas, kecerdasan, minat artistik dan estetika dan tidak konvensional. Keterbukaan terhadap pengalaman merupakan dimensi yang mengkategorikan individu yang berdasarkan pada minat serta ketertarikan akan suatu hal (Robbins & Judge, 2013). Menurut Barrick & Mount (1991) menjelaskan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman adalah kepribadian individu yang beracuan pada seseorang berkemampuan inovatif, peduli, dan berilmu. Adapun menurut Barrick *et al* (2001) menjelaskan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman dapat diartikan sebagai kecerdasan, kreativitas, dan pikiran yang luas.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman adalah kepribadian individu yang memiliki keterbukaan pengalaman berupa imajinatif, kreatif, dan lebih produktif.

2.1.6 Orientasi Belajar

Orientasi belajar karyawan perlu untuk diperhatikan mengingat pengetahuan dan keterampilan karyawan menjadi salah satu masalah baik itu diperusahaan skala besar atau skala kecil seperti UMKM yang ada di Purworejo. Hal ini dikarenakan orientasi belajar pada karyawan dapat diartikan sebagai faktor kunci bagi anggota tim untuk menumbuhkan kreativitas (Edmondson, 1999). Selanjutnya menurut Dweck & Legget (1998) orientasi belajar dapat didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk mengembangkan kompetensinya dengan mempelajari keterampilan baru dan menguasai situasi baru. Menurut Armstrong & Li (2017) mengatakan bahwa orientasi belajar adalah prediktor terkuat penyesuaian ekspatriat yang dikaitkan dengan kinerja pekerjaan yang lebih tinggi. Orientasi belajar dapat didefinisikan sebagai motivasi mahasiswa yang berpengaruh terhadap pendekatan belajarnya dan strategi belajar mahasiswa (Suardhika, 2004). Ames (1998) mengungkapkan bahwa orientasi belajar merupakan orientasi dimana belajar sebagai sarana untuk mencapai suatu tujuan lain dan pembelajaran itu sendiri. Orientasi belajar merupakan sejauh

mana sebuah organisasi memperoleh dan berbagai informasi tentang kebutuhan pelanggan, perubahan pasar dan tindakan pesaing, serta pengembangan teknologi baru untuk menciptakan produk atau layanan baru yang lebih unggul daripada pesaing (Calantone *et al*, 2002). Orientasi belajar dapat diartikan sebagai pengembangan wawasan baru yang berpotensi mengubah perilaku (Tajeddini, 2009). Menurut Duncan & Weiss (1978) menjelaskan bahwa orientasi belajar adalah sebagai proses yang dimana pengetahuan, dikomunikasikan dan didistribusikan seluruh organisasi, pada saat yang sama terintegrasi ke dalam filosofi strategis dan manajerial organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa orientasi belajar merupakan individu yang cenderung mengembangkan keunggulan atau kompetensinya berdasarkan ilmu yang sudah dipelajari.

2.1.7 Orientasi Kinerja

Orientasi dalam kinerja karyawan sangat penting ketika perusahaan ingin mencapai tujuannya. Oleh karena itu definisi orientasi kinerja dapat dibagi menjadi dua yaitu kinerja dan orientasi. Kinerja menurut Hasibuan (2002) mendefinisikan bahwa hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Orientasi menurut Sedarmayanti (2012) adalah pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan. Orientasi kinerja dapat didefinisikan sebagai fokus individu yang menunjukkan pada kompetensi atau kemampuan dan penilaian orang lain terhadap kemampuan (Pintrich & Schunk, 2014). Orientasi kinerja merupakan suatu mental *framework* yang bertujuan agar individu dapat menginterpretasikan, mengapresiasi kejadian yang dihadapi (Sanghi, 2007). Orientasi kinerja dapat didefinisikan sebagai fokus individu pada tugas sehingga tugas tersebut dapat mengungguli orang lain yang lebih menunjukkan kemampuan dan keunggulan dalam kompetensi (Tercanlioglu & Demiroz, 2015). Orientasi kinerja merupakan atribut desain kebijakan dari proses dan kriteria untuk mengalokasikan sumber daya, bukan dari hasil distribusi dana antar pelaku yang diharapkan bergantung pada karakteristik pasar (Van den Besselaar & Leydesdorff, 2009).

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa orientasi kinerja merupakan penyesuaian hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.1.8 Kinerja Pekerjaan

Kinerja pekerja seseorang sangat penting dalam perusahaan, dengan mengetahui performa kerja seseorang dapat mengetahui perilaku individu itu sendiri yang akan berdampak pada hasil akhir pekerjaannya. Sehingga kinerja pekerjaan dapat didefinisikan sebagai konsep utama dalam pekerjaan dan psikologi organisasi (Campbell, 1990). Menurut Bernadian & Russel (1998) kinerja pekerjaan merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability & traits*), usaha (*effort*) dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa performa kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pekerjaan merupakan sesuatu yang tercapai dari individu ataupun kelompok pada perusahaan kesesuaian atas amanah guna pencapaian visi serta misi perusahaan dan tidak menentang atas etika dan hukum (Amalia & Budiono, 2021). Kinerja pekerjaan menurut Sulistyaningsih, Dewi & Wijayanti (2012) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian suatu tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral, dan etika. Kinerja pekerjaan merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu, dan telah disepakati secara bersama-sama (Sulistyaningsih, Dewi & Wijayanti, 2012). Kinerja pekerjaan bukanlah hasil kerja atau konsekuensi dari perilaku tetapi perilaku itu yang dapat disebut sebagai kinerja (Campbell, 1993). Adapun menurut Mangkunegara (2001) 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.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pekerjaan adalah konsep utama dalam pekerjaan yang berdasarkan kemampuan, usaha dan dukungan sehingga mencapai hasil kerja yang sesuai dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Ekstraversi terhadap Orientasi Belajar

Arpaci, Baloglu & Kesici (2018) melakukan penelitian yang berjudul “*The relationship among individual differences in individualism- collectivism, extraversion, and self-presentation.*” menjelaskan bahwa karakteristik fundamental dari ekstraversi dapat meningkatkan kemungkinan sikap, niat dan perilaku *posting selfie* sehingga diidentifikasi secara signifikan antara *individualisme, extraversion, dan kolektivisme-ekstraversi*. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 311 sampel dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Dalam melakukan penelitian sebelumnya memiliki berbagai persamaan dan perbedaan. Diantaranya memiliki kesamaan variabel ekstraversi. Perbedaannya yaitu peneliti menggunakan skala individualisme- kolektivisme (INDCOL) dan tes kepribadian berbasis kata sifat (ABPT).

Pickett, Hofmans & De Fruyt F (2019) telah melakukan penelitian yang berjudul “*Extraversion and performance approach goal orientation: An integrative approach to personality*” menjelaskan bahwa penyimpangan dalam tingkat sifat ekstraversi seseorang dapat dikaitkan dengan tingkat orientasi tujuan pendekatan kinerja yang lebih rendah, sehingga sifat ekstraversi bermanfaat bagi orientasi tujuan. Pada penelitian ini menggunakan analisis *data sampling* pengalaman dari 47 karyawan. Dalam melakukan penelitian sebelumnya memiliki berbagai persamaan dan perbedaan. Diantaranya memiliki kesamaan variabel ekstraversi. Perbedaannya yaitu peneliti menggunakan analisis data sampling dari pengalaman karyawan.

Pavani, Isabelle, Moncel, Ritz & Dauvier (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*Influence of extraversion and neuroticism on the weekly dynamics of jobseekers' self- regulation*” menjelaskan bahwa apabila semakin *ekstraversi* atau neurotik pencari kerja maka akan semakin cenderung melakukan upaya

pencarian kerja setelah mendapatkan pengalaman positif (yaitu, kesejahteraan emosional yang tinggi atau efikasi diri pencarian kerja yang tinggi), serta sebaliknya. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 kuesioner dan menganalisis data secara mingguan selama empat periode. Dalam melakukan penelitian sebelumnya memiliki berbagai persamaan dan perbedaan. Penelitian ini memiliki kesamaan variabel ekstraversi. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan analisis sampel secara mingguan selama empat periode.

Russell, Woods & Banks (2022) melakukan penelitian yang berjudul “*Tired of email? Examining the role of extraversion in building energy resources after dealing with work-email.*” menjelaskan bahwa adanya peserta merasakan lebih bersinergi setelah berurusan dengan email. Penelitian ini menggunakan metode *Event Sampling Methodology (ESM)* dan sampel sebanyak 54 peserta. Dalam melakukan penelitian sebelumnya memiliki berbagai persamaan dan perbedaan. Penelitian ini memiliki kesamaan variabel ekstraversi. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan metode *Event Sampling Methodology (ESM)*.

Wihler, Meurs, Wiesmann, Troll & Blickle (2017) telah melakukan penelitian dengan menggunakan judul “*Extraversion and Adaptive Performance: Integrating Trait Activation and Socioanalytic Personality Theories at Work.*” menjelaskan tentang Ekstraversi secara positif berhubungan dengan kinerja adaptif pada tingkat sedang dan lebih tinggi dari iklim yang dirasakan untuk inisiatif pribadi dan kompetensi sosial. Penelitian ini menggunakan sampel 247 responden dengan menggunakan analisis *multilevel*. Dalam melakukan penelitian sebelumnya memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Diantaranya memiliki kesamaan variabel ekstraversi. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan analisis *multilevel* dan lokasi yang berbeda.

Pada 5 jurnal terdahulu yang digunakan dalam pengaruh ekstraversi terhadap orientasi belajar. Dari lima jurnal terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa ekstraversi dapat berdampak positif dan signifikan terhadap orientasi belajar, Teori ekstraversi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Perdana (1997), Zelenski *et al* (2012), DeYoung (2015), Depue & Collins (1999), Costa & McCrae (1992).

2.2.2 Pengaruh Keramahan terhadap Orientasi Belajar

Chien-Che (2019) melakukan penelitian dengan judul “*The Moderating Role of Agreeableness in the Relationship between Experiencing Anger and Creative Performance.*” menerangkan bahwa ketika seseorang mengalami kemarahan akan dapat membawa manfaat kreatif bagi orang yang kurang menyenangkan melalui nilai instrumental dari emosi yang konsisten dalam menumbuhkan kreativitas. Penelitian ini menggunakan sampel 128 partisipan mahasiswa secara acak dengan menggunakan berbagai eksperimen. Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan yang berada di penelitian ini diantaranya menggunakan variabel keramahan, sedangkan perbedaannya menggunakan berbagai percobaan eksperimen dan juga lokasi penelitiannya.

Mukminin & Idrus (2016) melakukan penelitian yang berjudul “*The Effects of Conscientiousness, Agreeableness, Organizational Climate, and Job Satisfaction on Lecturer’s Commitment and Policy Implications.*” berisikan tentang Komitmen organisasi dosen secara langsung dipengaruhi oleh ketelitian, kesetujuan, dan kepuasan kerja mereka sedangkan iklim organisasi secara tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasi dosen di lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel 140 partisipan dengan menggunakan Statistik Deskriptif dan Analisis Jalur. Dalam melakukan penelitian terdapat beberapa persamaan dan perbedaannya. Kesamaannya yaitu menggunakan variabel keramahan, sedangkan perbedaannya jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

McCarthy, Wood & Holmes (2017) melakukan penelitian yang berjudul “*Dispositional Pathways to Trust: Self-Esteem and Agreeableness Interact to Predict Trust and Negative Emotional Disclosure.*” menjelaskan bahwa Orang-orang yang mempunyai harga diri dan keramahan tinggi akan tampak seperti orang paling mengungkapkan diri, karena mereka sangat mempercayai perhatian pasangannya. Penelitian ini menggunakan sampel 161 peserta dengan berbagai metode prosedur. Pada penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaannya. Persamaannya yaitu menggunakan variabel keramahan, sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan berbagai prosedur dan lokasi penelitiannya.

Arbula, Pisanu & Rumiati (2021) telah melakukan penelitian yang berjudul “*Representation of social content in dorsomedial prefrontal cortex underlies individual differences in agreeableness trait.*” membahas tentang konten sosial dan non-sosial dapat menyebabkan pola aktivasi yang serupa dalam individu dengan tingkat kesesuaian yang rendah, sedangkan pada individu yang lebih ramah, pola ini lebih berbeda. Namun secara kritis, hubungan antara kesesuaian dan kesamaan penyandian konten sosial dan acak akan signifikan di korteks prefrontal dorsomedial, wilayah otak yang secara konsisten terlibat selama atribusi kondisi mental. Penelitian ini menggunakan 55 sampel dengan menggunakan adaptasi Italia dari *big five inventory*. Dalam melakukan penelitian terdapat beberapa persamaan dan perbedaaan. Salah satu dari persamaannya yaitu menggunakan variabel keramahan, sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan jumlah sampel serta lokasi penelitian yang berbeda.

Van Heel, Bijttebier, Colpin, Goossens, Van Den, Verschueren & Van Leeuwen (2020) melakukan penelitian dengan menggunakan judul “*Perspective taking, empathic concern, agreeableness, and parental support: Transactional associations across adolescence.*” menjelaskan bahwa tingkat populasi, persetujuan dan dukungan sangat penting dalam perkembangan empati remaja dengan menggunakan bukti terbatas untuk dapat mengetahui perbedaan peran ibu dan ayah. Penelitian ini menggunakan sampel 993 remaja Belgia dengan metode model panel intersep silang *lagged* acak. Pada penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel keramahan, namun perbedaannya dengan menggunakan model panel intersep *lagged* acak dan lokasi penelitian berbeda.

Dalam 5 jurnal terdahulu yang digunakan untuk pengaruh keramahan terhadap orientasi belajar. Dari lima jurnal terdahulu menunjukkan kesimpulan bahwa keramahan akan berdampak positif dan signifikan terhadap orientasi belajar. Teori keramahan yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah Allen and DeYoung (2016), Vermulst & Gerris (2005), Beer & Watson (2008), Costa & McCrae (1992), Van Kleef *et al* (2010).

2.2.3 Pengaruh Kesadaran terhadap Orientasi Belajar

Hasanah, Kusumaningtyaas & Riyadi (2022) berjudul “*The effect of extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability and openness to experience towards learning orientation, performance orientation and job performance*” menyebutkan bahwa memilih orang yang tepat berkontribusi terhadap efektivitas organisasi dan memungkinkan perusahaan memasukan penilaian kepribadian sebagai alat penilaian kinerja. Penelitian ini menggunakan sampel 306 peserta dengan analisis *Structural Equation Modelling (SEM)*. Persamaan diantaranya menggunakan variabel *conscientiousness* sedangkan perbedaanya meliputi jumlah sampel yang digunakan dan lokasi penelitiannya.

Waldeyer, Dicke, Fleischer, Guo, Trentepohl, Wirth & Leutner (2022) telah melakukan penelitian yang berjudul “*A moderated mediation analysis of conscientiousness, time management strategies, effort regulation strategies, and university students' performance.*” menjelaskan bahwa pengaruh kesadaran terhadap prestasi akademik dimediasi dapat menggunakan strategi pengaturan usaha dan strategi manajemen waktu serta strategi pengaturan usaha efeknya dapat dimoderasi seperti efeknya menghilang ketika kesadaran rendah. Penelitian ini menggunakan metode sampel sebanyak 106 mahasiswa tahun pertama dengan analisis statistik. Ketika melakukan penelitian terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya dalam penelitian ini menggunakan variabel kesadaran sedangkan perbedaanya jumlah sampel dan metode analisis yang digunakannya.

Cao & Xia (2020) telah melakukan penelitian yang menggunakan judul “*Conscientiousness mediates the link between brainstructure and consideration of future consequence.*” menjelaskan bahwa GMD di ventromedial prefrontal cortex (VMPFC) berhubungan positif dengan CFC-F; namun, tidak menemukan wilayah relevan yang dapat mempengaruhi CFC-I. Sampel yang dilakukan 203 responden, dengan menggunakan pengukuran skala CFC, inventaris NEO dan akuisisi data MRI. Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan, persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel *conscientious* sedangkan perbedaanya menggunakan alat analisis pengukuran skala CFC, inventaris NEO dan akuisisi data MRI serta lokasi penelitiannya juga berbeda.

Huo & Jiang (2021) berjudul “*Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction and job satisfaction: Can supervisor support make a difference?*” menyimpulkan bahwa dampak kehati-hatian dalam perkembangan di tempat kerja, dan selanjutnya pada karir ataupun kepuasan kerja akan lebih kuat ketika individu menerima lebih sedikit dukungan atasan. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel 223 pekerja penuh waktu dengan survei tiga gelombang. Dalam penelitian ini terdapat beberapa persamaan dan perbedaan, persamaan yang ada di penelitian ini menggunakan variabel *conscientiousness*, lalu perbedaannya yaitu jumlah sampel dan lokasi penelitiannya.

Li & Cao (2019) telah melakukan penelitian yang berjudul “*Planning for the future: The relationship between conscientiousness, temporal focus and implicit space-time mappings.*” dapat disimpulkan bahwa peserta yang mengkonseptualisasikan masa depan seperti di depannya dapat membuktikan tentang tingkat sifat kesadaran akan lebih tinggi daripada peserta yang mengkonsepkan masa lalu di depan. Penelitian ini membutuhkan 120 partisipan dengan menggunakan *Temporal Focus Scale (TFS)*. Dalam penelitian memiliki persamaan dan perbedaannya, persamaannya adalah menggunakan *conscientiousness* dan perbedaannya terdapat pada jumlah sampel, model analisis, dan lokasi penelitian.

Pada 5 jurnal terdahulu yang digunakan untuk pengaruh kesadaran terhadap orientasi belajar. Dari lima jurnal terdahulu tersebut memberikan kesimpulan hasil bahwa kesadaran dapat berdampak positif dan signifikan terhadap orientasi belajar. Teori kesadaran yang akan digunakan penelitian ini antara lain: Costa & McCrae (1992), Joireman *et al* (2008), Meyer *et al* (2009), Li & Cao (2017).

2.2.4 Pengaruh Stabilitas Emosional terhadap Orientasi Kinerja

Smith, Guimond, Aucoin, Gagnon, Moreau, St-Amand & Talbot (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*Examining high school students’ personality traits of extraversion and emotional stability in relation to their academic expectation and value appraisals.*” mengenai tentang emosionalitas positif berpadu dengan rasa kompetensi yang kuat dan membuat siswa menyambut kesempatan belajar baru. Penelitian ini menghasilkan sampel 303 Partisipan dengan menggunakan Perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences*

(SPSS) ver. 26 IBM Corporation 2019. Dalam penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan, sehingga persamaannya yaitu menggunakan variabel stabilitas emosional sedangkan perbedaannya dengan menggunakan SPSS v.26, lokasi penelitian dan jumlah sampel yang diperlukan.

Alessandri, Perinelli, De Longis, Schaufeli, Theodorou, Borgogni & Cinque (2018). melakukan penelitian berjudul “*Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs.*” berisikan mengenai Stabilitas emosi dapat mewakili sifat kepribadian terpenting yang melindungi pekerja dari perkembangan gejala kelelahan. Penelitian ini menggunakan sampel 363 responden dengan melakukan persamaan struktural (SEM). Pada penelitian terdapat persamaan dan perbedaannya, persamaannya yaitu menggunakan variabel stabilitas emosional sedangkan perbedaannya dengan menggunakan persamaan struktural (SEM) dan lokasi penelitian.

Rogers & Barber (2019) berhasil melakukan penelitian yang berjudul “*Workplace intrusions and employee strain: the interactive effects of extraversion and emotional stability.*” dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kestabilan emosi yang tinggi, interupsi akan berdampak kurang merugikan dalam beberapa kasus dan dapat bermanfaat. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 574 responden dengan menggunakan analisis SPSS. Dalam melakukan penelitian terdapat persamaan dan perbedaannya, sehingga persamaannya yaitu menggunakan variabel stabilitas emosional namun perbedaan sebagai berikut jumlah sampel, analisis serta lokasi penelitian.

Chaudhry, Mahesar, Tariq & Jareko (2017) berjudul “*Assessing the Role of Emotional Stability and Employee Motivation in Declined Job Performance: Role of Job Stress in Healthcare Sector*” mengenai bahwa stres kerja secara signifikan dapat berkorelasi negatif dengan kinerja pekerjaan sehingga akan menurunkan kinerja karyawan namun motivasi berhasil memainkan peran mediasi yang signifikan dengan adanya konfirmasi peran moderasi sedangkan stabilitas emosi telah dikonfirmasi dalam penelitian ini dapat mengurangi dampak stres pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 200 responden dengan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya dengan menggunakan variabel stabilitas emosional

namun perbedaannya yaitu menggunakan teknik *simple random sampling*.

Ummah (2018) telah melakukan penelitian yang diberikan judul “*Emotional stability among Muslim Women Leadership: Special Reference to Women Leaders working in Government Organizations in Ampara District*” berisikan tentang secara keseluruhan stabilitas emosional perempuan lebih tinggi sehingga perempuan lebih merasakan optimis, tenang, toleran, dan empati. Penelitian ini menggunakan 84 kuesioner dengan metode *simple random sampling*. Dalam penelitian terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel stabilitas emosional, namun perbedaannya seperti jumlah sampel dan letak lokasi penelitian.

Pada 5 jurnal terdahulu yang digunakan dalam pengaruh kestabilan emosional terhadap orientasi kinerja. Dari lima jurnal terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa stabilitas emosional dapat berdampak positif dan signifikan terhadap orientasi kinerja. Teori stabilitas emosional yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: McCrae & Costa (2003), Costa & McCrae (1992), McCrae & John (1992), Verbeke & Kenhove (2002), Rozin (2003).

2.2.5 Pengaruh Keterbukaan dalam pengalaman terhadap Orientasi Belajar

Kuciel (2018) melakukan penelitian yang berjudul “*Openness to experience as a predictor of L2 WTC.*” dapat disimpulkan bahwa siswa yang memiliki tingkat keterbukaan tinggi menunjukkan adanya kecenderungan stabil untuk mencari kepuasan dengan melalui pertemuan verbal dalam bahasa asing. Penelitian yang dikemukakan ini menggunakan sampel 534 partisipan dengan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam melakukan penelitian terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variabel keterbukaan terhadap pengalaman, namun perbedaannya menggunakan jumlah partisipan dan alat analisisnya.

Antinori, Carter & Smillie (2017) berjudul “*Seeing it both ways: Openness to experience and binocular rivalry suppression.*” menjelaskan bahwa adanya keterbukaan mengenai perbedaan pengalaman persepsi visual pada tingkatan rendah. Penelitian ini membutuhkan sampel sebanyak 91 partisipan mahasiswa, dengan menggunakan analisis Varians Satu Arah (ANOVA). Namun pada penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu dengan

menggunakan variabel keterbukaan terhadap pengalaman sedangkan perbedaannya diantaranya jumlah sampel, alat analisis dan letak penelitiannya.

Singh & Mehdi (2022) telah melakukan penelitian yang berjudul “*Entrepreneurial orientation & entrepreneurial intention: Role of openness to experience as a moderator.*” menjelaskan tentang adanya hubungan yang positif dan signifikan antara EO & EI dan OTE & EI. Penelitian ini memerlukan sampel sebanyak 170 responden dengan menggunakan analisis SPSS 20, IBM AMOS 20, dan Proses makro. Sehingga penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaannya. Persamaannya dengan menggunakan variabel keterbukaan terhadap pengalaman, sedangkan perbedaannya antara lain: menggunakan analisis SPSS 20, IBM AMOS 20 dan Proses makro.

Dunlop, Bourdage, De Vries, Hilbig, Zettler & Ludeke (2017) telah melakukan penelitian yang memiliki judul “*Openness to (reporting) experiences that one never had: Overclaiming as an outcome of the knowledge accumulated through a proclivity for cognitive and aesthetic exploration.*” dapat disimpulkan bahwa *Overclaiming* secara positif yang berkaitan dengan keterbukaan. Penelitian menggunakan 226 peserta responden dengan model Inventaris Kepribadian HEXACO. Namun penelitian ini terdapat berbagai persamaan dan perbedaan. Persamaannya dengan menggunakan variabel keterbukaan terhadap pengalaman, dan perbedaannya yaitu jumlah sampel yang dibutuhkan dan model analisisnya.

Boyd, Morris & Goldenberg (2017) penelitian yang berjudul “*Open to death: A moderating role of openness to experience in terror management.*” menjelaskan mengenai adanya sikap terbuka terhadap pengalaman dapat memungkinkan individu untuk memproses kematian dengan cara yang lebih reseptif (rasa ingin tahu), dan melemahkan kebutuhan untuk meningkatkan harga diri ataupun mempertahankan pandangan dunia, karena kematian merupakan pengalaman baru. Penelitian ini menggunakan 191 sampel responden dengan analisis mediasi. Dalam melakukan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu menggunakan variabel keterbukaan terhadap pengalaman, sedangkan perbedaannya yaitu jumlah sampel, dan analisis mediasi.

Pada 5 jurnal terdahulu yang digunakan dalam pengaruh *openness to experiences* terhadap *learning orientation*. Dari lima jurnal tersebut terdapat empat jurnal yang menyimpulkan bahwa pengaruh keterbukaan terhadap pengalaman dapat berdampak positif dan signifikan terhadap orientasi belajar. Teori keterbukaan terhadap pengalaman yaitu McCrae & John (1992), McCrae & Costa (1997), Sinha & Srivastava (2013), Brick & Lewis (2014), Costa & McCrae (1992).

2.2.6 Pengaruh Orientasi Belajar terhadap Kinerja Pekerjaan

Itani, Agnihotri & Dingus (2017) melakukan penelitian yang berjudul “*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*” dapat disimpulkan bahwa sikap yang dimiliki wiraniaga terhadap kegunaan media sosial, dan orientasi pembelajaran wiraniaga dapat mempengaruhi wiraniaga dalam menggunakan media sosial untuk membantu pekerjaannya sehari-hari. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 120 responden dengan analisis SmartPLS 2.0 adapun penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu menggunakan variabel orientasi belajar sedangkan perbedaannya jumlah sampel yang dibutuhkan dan analisis datanya.

Khedhaouria, Montani & Thurik (2017) melakukan penelitian yang memiliki judul “*Time pressure and team member creativity within R&D projects: The role of learning orientation and knowledge sourcing*” berisikan tentang orientasi pembelajaran dan perilaku sumber pengetahuan melakukan peran sentral dalam mengurangi pengalaman tekanan waktu anggota tim sehingga dapat mendorong kreativitasnya. Pada penelitian ini menggunakan sampel 341 responden dengan model jalur PLS. Dalam penelitian juga terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu menggunakan variabel orientasi belajar namun perbedaannya terdapat pada jumlah sampel dan model analisis.

Tajeddini, Altinay & Ratten (2017) memiliki penelitian yang berjudul “*Service innovativeness and the structuring of organizations: The moderating roles of learning orientation and interfunctional coordination*” menyimpulkan bahwa adanya tingkat inovasi layanan yang lebih tinggi akan berhubungan positif dengan tingkat kinerja bisnis hotel yang lebih tinggi, struktur organik dapat

memberikan pengaruh positif terhadap inovasi layanan, dan peningkatan tingkat orientasi pembelajaran juga dapat meningkatkan efektivitas struktur organik terhadap inovasi layanan. Dampak positif terhadap hubungan antara struktur organik dan inovasi layanan akan menjadi lebih kuat ketika fungsi perusahaan dapat berusaha untuk bekerja sama dan ikut serta berkontribusi dalam menyebarkan informasi pelanggan maupun pesaing di hotel. Maka penelitian ini membutuhkan sampel sebanyak 178 kuesioner dengan analisis koreksi moderat. Sehingga penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan yang dimiliki yaitu variabel orientasi belajar, sedangkan perbedaannya terdapat pada seberapa banyak sampel yang dibutuhkan dan alat analisis yang digunakan.

Haldorai, Kim, Seo & Cai (2021) berjudul "*Learning orientation and self-initiated expatriates' work performance: a moderated- mediation model*" menjelaskan bahwa orientasi belajar dapat berhubungan positif dengan prestasi kerja ketika dimediasi melalui penyesuaian lintas budaya. Dalam penelitian ini menggunakan sampel 276 kuesioner dengan analisis *webpower* dan *macro process*. Pada penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu menggunakan variabel orientasi belajar, namun perbedaannya antara lain jumlah sampel dan lokasi penelitian.

Iyer, Srivastava & Srinivasan (2019) telah melakukan penelitian yang berjudul "*Performance implications of lean in supply chains: Exploring the role of learning orientation and relational resources*" berisikan mengenai adanya kerangka kerja bagi manajer untuk lebih memahami pentingnya budaya pembelajaran rantai pasokan dalam mengeksplorasi sumber daya kemitraan yang bertujuan dalam membangun kapabilitas secara responsif terhadap keunggulan kompetitif pasar. Adapun penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 152 responden dengan berbagai model pengukuran dan validasi pengukuran. Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu menggunakan variabel orientasi belajar namun perbedaannya terdapat dalam jumlah sampel yang digunakan dan analisis model yang digunakan.

Pada 5 jurnal terdahulu yang digunakan dalam pengaruh orientasi belajar terhadap kinerja pekerjaan. Dari kelima jurnal tersebut dapat menyimpulkan bahwa pengaruh orientasi belajar berdampak positif dan signifikan terhadap

kinerja pekerjaan. Teori yang digunakan dalam orientasi belajar sebagai berikut Sujan *et al* (1994), Shalley *et al* (2009), Hennig-Thurau & Thurau (2003), Dekoulou & Trivellas (2015), Li *et al* (2005).

2.2.7 Pengaruh Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan

Ab Wahab (2021) telah melaksanakan penelitian yang memiliki judul “*Is an unsustainability environmentally unethical? Ethics orientation, environmental sustainability engagement and performance*” berisikan bahwa adanya orientasi etika dapat mempengaruhi keterlibatan kelestarian lingkungan karyawan secara positif yang akan mempengaruhi kinerja lingkungan dan pekerjaan. Namun keterlibatan keberlanjutan lingkungan karyawan akan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja lingkungan tidak dalam kinerja pekerjaan. Adapun sampel yang dibutuhkan penelitian ini sebanyak 500 kuesioner dengan menggunakan ilmu sosial (SPSS) dan pemodelan persamaan struktural (SEM). Pada penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu menggunakan variabel *performance orientation* sedangkan perbedaannya meliputi jumlah sampel dan alat analisis yang digunakan.

Dabrowski, Brzozowska, Golab-Andrzejak & Firgolska (2019) “*Market orientation and hotel performance: The mediating effect of creative marketing programs*” menyimpulkan bahwa dengan adanya orientasi pelanggan secara positif dapat berkorelasi dengan kinerja keuangan hotel melalui kebermaknaan dan kebaruan program pemasaran, akan tetapi orientasi pesaing dan integrasi lintas fungsi berkontribusi pada hotel. Oleh karena itu penelitian ini memerlukan sampel sebanyak 700 responden hotel dengan menggunakan metode acak sederhana. Ketika melakukan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu *performance orientation*, namun perbedaannya yaitu jumlah sampel dan lokasi penelitian.

Gligor, Gligor & Maloni (2019) telah melakukan penelitian yang berjudul “*The impact of the supplier's market orientation on the customer market orientation-performance relationship*” menyimpulkan bahwa adanya orientasi pasar pemasok memiliki dampak langsung dan positif pada ROA perusahaan fokus dan kekuatan hubungannya meningkat apabila perusahaan beroperasi di lingkungan bisnis. Adapun penelitian ini membutuhkan sampel sebanyak 3.570

responden dengan metode survei *non-mental experiment*. Pada penelitian ini terdapat berbagai persamaan dan perbedaannya. Salah satu dari persamaan yaitu menggunakan variabel orientasi kinerja sedangkan perbedaannya di jumlah sampel yang digunakan dan lokasi penelitian.

Pratiwi *et al* (2017) telah melakukan penelitian yang berjudul “ *The Influencing Of Job Orientation and Organizational Culture to Employee Performance (Study Case at PT. PLN Persero Wilayah Sulutenggo Area Manado)*” menyimpulkan bahwa Secara serempak atau bersama-sama, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Manado. Orientasi Kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Manado. Orientasi Kerja merupakan variabel tunggal atau satu-satunya yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Manado. Penelitian ini membutuhkan sampel sebanyak 50 responden dengan metode survei dan alat bantu analisis SPSS. Pada penelitian ini terdapat berbagai persamaan dan perbedaannya. Salah satu dari persamaan yaitu menggunakan variabel orientasi kinerja sedangkan perbedaannya di jumlah sampel yang digunakan dan lokasi penelitian.

Pada 4 jurnal terdahulu yang digunakan dalam pengaruh orientasi kinerja terhadap kinerja pekerjaan. Dari keempat jurnal terdahulu menyimpulkan bahwa pengaruh orientasi kinerja terhadap kinerja pekerjaan akan berdampak positif dan signifikan. Teori orientasi kinerja yaitu Coetzer *et al.* (2018), Lawson & Samson (2001), Narver & Slater (1990), Rivai & Basri, 2005.

Penggunaan teori Pavani *et al* (2021) dalam variabel **ekstraversi** akan digunakan peneliti pada kerangka pikir dan definisi operasional. Teori Pavani *et al* (2021) indikator *extraversion* antara lain: *Extraversion, Neuroticism*. Teori tersebut diambil karena terdapat beberapa indikator yang sering digunakan dalam penelitian sebelumnya dan akan dijadikan sebagai bahan referensi.

Penggunaan teori Vermulst & Gerris (2005) dalam variabel **keramahan** akan digunakan peneliti pada kerangka pikir dan definisi operasional. Teori

Vermulst & Gerris (2005) indikator teorinya antara lain *Pleasant, Friendly, Enjoyable*. Teori ini dipakai karena terdapat beberapa indikator yang sering digunakan dalam penelitian sebelumnya dan akan dijadikan sebagai referensi.

Penggunaan teori Costa & McCrae (1992) dalam variabel **kesadaran** akan digunakan peneliti pada kerangka pikir dan definisi operasional. Teori Costa & McCrae (1992) dengan indikator sebagai berikut: *Responsibility, Dutifulness, Achievement*. Teori tersebut dipakai karena terdapat teori yang sering berada dalam penelitian terdahulu dan akan dijadikan sebagai referensi.

Penggunaan teori yang dalam variabel **stabilitas emosional** yaitu teori Costa & McCrae (1992) akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Costa & McCrae (1992) antara lain: *Stress, Anxiety, Discontent, Irritability, Anger*. Teori ini dipakai karena terdapat teori yang sering digunakan dalam penelitian terdahulu dan akan dijadikan sebagai referensi.

Penggunaan teori Costa & McCrae (1992) dalam variabel **terbuka terhadap pengalaman** akan digunakan peneliti pada kerangka pikir dan definisi operasional. Teori Costa & McCrae (1992) indikator extraversion antara lain: *Inquisitive, Curious, Receptive to various experiences, Ideas, Value novelty*. Teori tersebut akan dipakai karena terdapat teori yang sering digunakan dalam penelitian sebelumnya dan dijadikan sebagai bahan referensi.

Adanya penggunaan teori Vermulst & Gerris (2005) dalam variabel **orientasi belajar** akan digunakan peneliti pada kerangka pikir dan definisi operasional. Teori Vermulst & Gerris (2005) indikator teorinya diantaranya: *Skills, Knowledge, Productivity, Performance*. Teori ini dipakai karena terdapat beberapa indikator teori yang sering digunakan dalam penelitian sebelumnya dan akan dijadikan sebagai referensi.

Penggunaan teori Narver & Slater (1990) dalam variabel **orientasi kinerja** akan digunakan peneliti pada kerangka pikir dan definisi operasional. Teori Narver & Slater (1990) dengan indikator seperti berikut: *Customer orientation, Competitor orientation, Interfunctional coordination*. Teori ini dipakai karena terdapat kesamaan arti dalam indikator teori yang sering digunakan pada penelitian terdahulu dan akan dijadikan sebagai referensi.

Penggunaan teori Kohli & Jaworski (1990) dalam variabel **kinerja pekerjaan** yang akan digunakan peneliti dalam kerangka pikir dan definisi operasional. Teori Kohli & Jaworski (1990) dengan indikator sebagai berikut: *Customer focus, Coordinated marketing, Profit orientation*. Teori ini dipakai karena terdapat beberapa indikator yang sering digunakan dalam penelitian sebelumnya dan akan dijadikan sebagai referensi

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Ekstraversi terhadap Orientasi Belajar

Ekstraversi merupakan suatu indikator yang sangat berdampak positif maupun negatif terhadap orientasi belajar. Dalam hipotesis pengaruh ekstraversi terhadap orientasi belajar, peneliti memperoleh lima penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa ekstraversi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap orientasi belajar (Arpaci *et al*, 2018; Pickett *et al*, 2019; Pavani *et al*, 2021; Russell *et al*, 2022; Whiller *et al*, 2017). Adapun teori ekstraversi yang digunakan penelitian terdahulu sebagai berikut Perdana (1997), Zelenski *et al*, (2012), DeYoung (2015), Depue & Collins (1999), Costa & McCrae (1992).

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa adanya dugaan pengaruh positif dan signifikan dari ekstraversi terhadap orientasi belajar.

H1: *Ekstraversi berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.*

2.3.2 Pengaruh Keramahan terhadap Orientasi Belajar

Keramahan dalam bekerja merupakan suatu upaya yang dilakukan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan hasil tersebut. Hipotesis yang memiliki pengaruh keramahan terhadap orientasi belajar, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa keramahan akan berdampak positif dan signifikan terhadap orientasi belajar berikut (Kao Chien-Che, 2019; Mukminin & Idrus 2016; McCarthy *et al*, 2017; Arbula *et al*, 2021; Van Heel *et al*, 2020). Adapun teori keramahan yang digunakan penelitian terdahulu diantaranya yaitu Costa & McCrae (1992), Beer & Watson (2008), Allen & DeYoung (2016), Vermulst & Gerris (2005).

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dugaan pengaruh positif dan signifikan dari keramahan terhadap orientasi belajar.

H2: *Keramahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.*

2.3.3 Pengaruh Kesadaran terhadap Orientasi Belajar

Adanya kesadaran akan sangat berdampak positif terhadap orientasi belajar apabila hal tersebut dilakukan dengan baik dan benar. Pada hipotesis kesadaran terhadap orientasi belajar peneliti telah menemukan penelitian terdahulu yang dapat menjelaskan bahwa kesadaran berdampak positif dan signifikan terhadap orientasi belajar (Hasanah *et al*, 2022; Waldeyer *et al*, 2022; Cao & Xia 2020; Huo & Jiang 2021; Li & Cao 2019). Teori kesadaran yang akan digunakan diantaranya yaitu Costa & McCrae (1992), Costa & McCrae (1992), Joireman *et al*, (2008), Meyer *et al*, (2009), Li & Cao (2017).

Berdasarkan pada penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa akan diduga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari kesadaran terhadap orientasi belajar.

H3: *Kesadaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar.*

2.3.4 Pengaruh Emosional Stabilitas terhadap Orientasi Kinerja

Pada suatu usaha ataupun perusahaan akan sangat membutuhkan stabilitas emosional agar orientasi kinerja akan berkembang lebih baik lagi. Hipotesis kestabilan emosional terhadap orientasi kinerja, peneliti menemukan beberapa penelitian yang dapat menjelaskan bahwa stabilitas emosional akan berdampak positif dan signifikan terhadap orientasi kinerja (Smith *et al*, 2021; Alessandri *et al*, 2018; Rogers & Barber 2019; Chaudhry *et al*, 2017; Ummah 2018). Adapun teori stabilitas emosional yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu McCrae & Costa (2003), Costa & McCrae (1992), McCrae & John (1992), Verbeke & Kenhove (2002), Rozin (2003).

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa hal tersebut diduga pengaruh positif dan signifikan stabilitas emosional terhadap orientasi kinerja.

H4: *Kestabilan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi kinerja.*

2.3.5 Pengaruh Keterbukaan untuk Pengalaman terhadap Orientasi Belajar

Suatu bentuk keterbukaan dalam pengalaman yang dilakukan karyawan akan membuat proses belajarnya terlihat lebih jelas dan mudah dipahami. Dalam

hipotesis keterbukaan dalam pengalaman terhadap orientasi belajar, peneliti telah menemukan beberapa penelitian yang menjelaskan dampak yang positif dan signifikan (Piechurska, 2018; Antinori, Carter & Smillie, 2017; Singh & Mehdi, 2022; Dunlop *et al*, 2017; Boyd, 2017). Teori *opennes to experiences* yang akan digunakan pada penelitian terdahulu diantaranya McCrae & John (1992), McCrae & Costa (1997), Sinha & Srivastava (2013), Brick & Lewis (2014), Costa & McCrae (1992).

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari terbuka untuk pengalaman terhadap orientasi belajar.

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

2.3.6 Pengaruh Orientasi Belajar terhadap Kinerja Pekerjaan

Dalam hal ini, apabila proses belajar dilakukan dengan baik maka perusahaan tersebut mampu menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja lebih baik. Berkaitan hipotesis orientasi belajar terhadap kinerja pekerjaan, peneliti telah mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa orientasi belajar berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan (Itani, Agnihotri & Dingus 2017; Khedhaouria, Montani & Thurik 2017; Tajeddini, Altinay & Ratten 2017; Haldorai *et al*, 2021; Iyer, Srivastava & Srinivasan 2019). Teori orientasi belajar yang akan digunakan dalam melakukan penelitian diantaranya Sujana *et al*, (1994), Shalley *et al*, (2009), Hennig- Thurau & Thurau (2003), Dekoulou & Trivellas (2015), Li *et al*, (2005).

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat menyimpulkan bahwa diduga adanya pengaruh positif dan signifikan dari orientasi belajar terhadap kinerja pekerjaan.

H6: *Orientasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan.*

2.3.7 Pengaruh Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan

Dalam hal ini, apabila seorang karyawan memiliki tujuan dalam melakukan pekerjaan maka karyawan tersebut akan menunjukkan kinerja kerjanya yang terus meningkat. Pada hipotesis orientasi kinerja terhadap kinerja pekerjaan, peneliti

telah mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang dapat disimpulkan bahwa variabel orientasi kinerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan (Ab Wahab, 2021; Dabrowski *et al*, 2019; Gligor, Gligor & Maloni 2019; Pratiwi *et al*, 2017). Teori *performance orientation* yang akan digunakan sebagai berikut Coetzer *et al*, (2018), Lawson & Samson (2001), Narver & Slater (1990), Rivai & Basri (2005).

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga adanya pengaruh orientasi kinerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan.

H7: *Orientasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan.*

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka penelitian yang terdapat dalam penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh variabel kepribadian individu, motivasi, kinerja karyawan dan indikator-indikator yang digunakan peneliti berdasarkan penelitian terdahulu. Indikator penelitian sebagai berikut:

Ekstraversi

- a. Dapat mengontrol sesuatu pada kondisi yang tidak jelas.
- b. Mudah mengenal orang lain.
- c. Membiarkan orang lain yang membuat keputusan.
- d. Dapat membujuk orang lain melakukan sesuatu.

Keramahan

- a. Mempercayai orang lain.
- b. Percaya apa yang dikatakan orang lain.
- c. Suka membantu orang lain.
- d. Mempercayai orang yang memiliki niat baik.

Kesadaran

- a. Teliti tentang hal yang dilakukan.
- b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- c. Berhati-hati dalam mengambil keputusan.
- d. Mematuhi peraturan sebaik mungkin.

Kestabilan Emosional

- a. Dapat menangani situasi apapun.
- b. Sulit menerima kritik.
- c. Mudah menyakiti secara emosional.
- d. Menjadi sangat gugup sebelum rapat penting.

Terbuka terhadap Pengalaman

- a. Memiliki imajinasi yang jelas.
- b. Sangat menghargai puisi/sajak.
- c. Dapat menikmati fantasi yang liar.
- d. Melihat keindahan dalam hal-hal yang tidak diperhatikan orang lain.

Orientasi Belajar

- a. Mempelajari hal-hal baru tentang pekerjaan.
- b. Berusaha keras untuk mempelajari sesuatu yang baru.
- c. Bagian penting dari bagian pekerja yang baik adalah terus meningkatkan keterampilannya.
- d. Belajar menjadi pekerja yang baik itu sangat penting.

Orientasi Kinerja

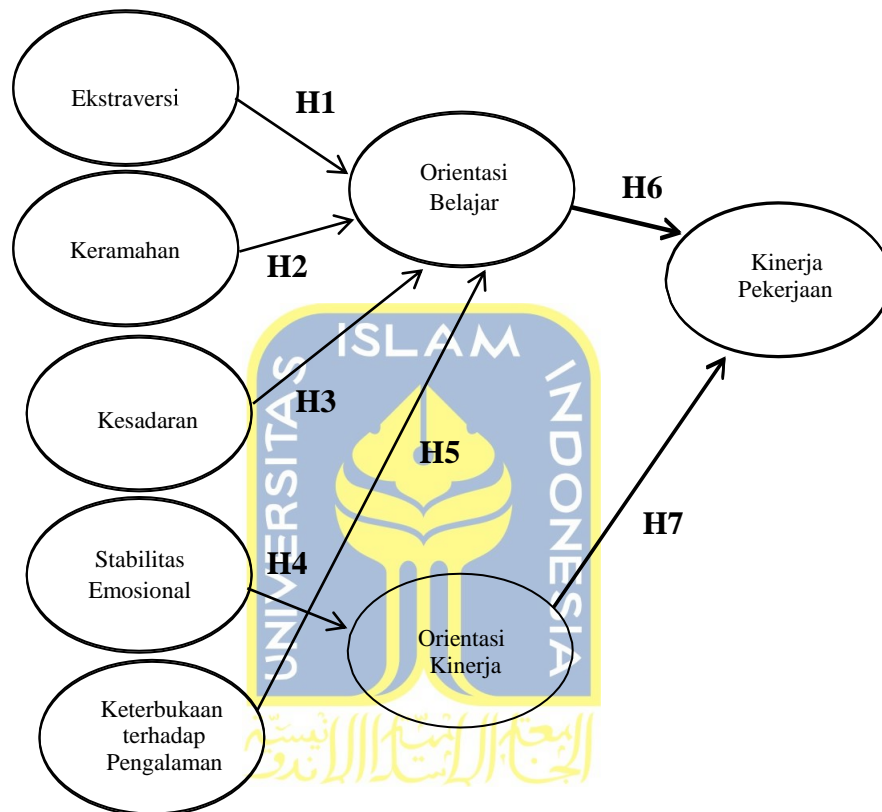
- a. Atasan dapat melihat pekerja yang baik.
- b. Banyak waktu memikirkan bagaimana kinerja yang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.
- c. Sangat menginginkan rekan kerja menganggap sebagai pekerja yang baik.

Kinerja Pekerjaan

- a. Mempromosikan kerja sama di masa mendatang dengan akun pelanggan.
- b. Membangun hubungan pelanggan yang produktif dan bermanfaat.
- c. Membangun hubungan pelanggan yang akan bertahan lama dari masa jabatan dengan akun pelanggan.
- d. Melampaui target penjualan.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu dan teori yang digunakan, maka akan terbentuk kerangka dalam penelitian ini pada gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber: Data primer diolah (2023)

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Nasution (2000) hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya. Sesuai dengan uraian sebelumnya, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini dirangkum sebagai berikut:

H1: Ekstraversi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Orientasi Belajar.

H2: Keramahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Orientasi Belajar.

H3: Kesadaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Orientasi Belajar.

H4: Stabilitas Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Orientasi Kinerja.

H5: Keterbukaan terhadap Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Orientasi Belajar.

H6: Orientasi Belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerjaan.

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



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan ini menggunakan metode kuantitatif menurut Creswell (2016) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel dalam penelitian. Pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini dapat diambil dengan cara *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2006) menjelaskan bahwa teknik *purposive sampling* merupakan teknik untuk melakukan pengambilan sampel dengan tidak random berdasarkan sebuah pertimbangan yang menitik fokuskan tujuan tertentu. Instrumen pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang sudah ada dan mengetahui kepribadian karyawan di UMKM Purworejo dalam bidang kuliner sehingga dapat mempengaruhi peningkatan pendapatan. Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS Statistika (*Statistical Package for the Social Sciences*) dan pembagian kuesionernya akan diberikan ke karyawan yang bekerja selama tiga tahun di UMKM Purworejo.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UMKM bidang kuliner yang berada di kota Purworejo, Jawa Tengah, Indonesia.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Ekstraversi

Kepribadian ekstraversi sangat diperhatikan untuk setiap individunya karena dapat mempengaruhi orientasi pembelajarannya dalam organisasi agar tujuan dari perusahaan mudah tercapai. Menurut McCrae & Costa (1997) menjelaskan bahwa ekstraversi merupakan sekelompok sifat kepribadian yang sangat berkorelasi seperti kehangatan, keramahan, antusiasme, ketegasan dan bahkan aktivitas.

Pengukuran ekstrasversi pada penelitian ini menggunakan 4 *item* survei. Skala *likert* yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu skala mulai dari 1 Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 Sangat Setuju (SS) sebagai berikut:

- a. Dalam situasi yang tidak jelas, saya biasanya dapat mengendalikan situasi.
- b. Mudah bagi saya untuk mengenal orang lain.
- c. Saya tidak biasa orang lain mengambil keputusan.
- d. Saya dapat membujuk orang lain untuk melakukan sesuatu.

3.3.2 Keramahan

Kepribadian keramahan akan sangat berdampak bagi organisasi karena dengan adanya rasa kepribadian tersebut dapat mengembangkan potensi-potensi dalam organisasi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut McCrae & Costa (2003) menyebutkan bahwa keramahan adalah perilaku yang sederhana dalam bergaul, senang membantu orang lain, dan lemah lembut.

Pengukuran keramahan yang terdapat pada penelitian ini menggunakan 4 *item* survei. Skala *likert* pada penelitian ini dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 Sangat Setuju (SS) sebagai berikut:

- a. Saya mempercayai orang lain.
- b. Saya percaya apa yang dikatakan orang lain.
- c. Saya suka membantu orang lain.
- d. Saya percaya orang lain biasanya memiliki niat baik.

3.3.3 Kesadaran

Dalam organisasi memiliki kesadaran dapat berdampak positif maupun negatif karena kepribadian tersebut mempengaruhi seseorang dalam orientasi pembelajarannya. Menurut Bartley & Roesch (2011) kesadaran dapat didefinisikan sebagai kecenderungan karakter seseorang untuk menjadi teratur, tekun, berorientasi pada hasil, dapat diandalkan dan memiliki tekad.

Pengukuran kesadaran pada penelitian ini menggunakan 4 *item* survei. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yakni skala mulai dari 1 Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 Sangat Setuju (SS) seperti berikut:

- a. Saya teliti tentang hal-hal yang saya lakukan.
- b. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- c. Saya berhati-hati dalam mengambil keputusan.

- d. Saya mematuhi peraturan sebaik mungkin

3.3.4 Kestabilan Emosional

Kestabilan emosional sangat mempengaruhi individu ketika berhadapan dengan suatu masalah yang dapat menghancurkan orientasi performanya dalam bekerja. Menurut Hurlock (2002) kestabilan emosional adalah keadaan yang tidak berubah dari satu emosi atau suasana hati ke situasi hati lain dalam periode sebelumnya.

Pengukuran kestabilan emosioan pada penelitian ini menggunakan 4 *item* survei. Skala *likert* yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu skala mulai dari (1) STS (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (SS) Sangat Setujuseperti berikut:

- a. Saya merasa dapat menangani situasi apapun.
- b. Sulit bagi saya untuk menerima kritik.
- c. Tidak mudah menyakiti saya secara emosional.
- d. Saya menjadi sangat gugup,sebelum menghadiri rapat penting.

3.3.5 Terbuka terhadap Pengalaman

Adanya kepribadian terbuka terhadap pengalaman sangat berdampak positif terhadap orang lain karena individu tersebut menyampaikan suatu hal yang berdasarkan pengalaman sehingga orang lain bisa merasa waspada akan konfliknya. Menurut Kaufman *et al* (2017) keterbukaan terhadap pengalaman merupakan faktor yang paling terkait dengan kreativitas, dapat membantu orang yang kreatif menjadi lebih produktif.

Pengukuran keterbukaan terhadap pengalaman yang terdapat pada penelitian ini menggunakan 4 *item* survei. Skala likert pada penelitian ini dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 Sangat Setuju (SS) seperti berikut:

- a. Saya memiliki imajinasi yang jelas.
- b. Saya sangat menghargai puisi.
- c. Saya menikmati fantasi liar.
- d. Saya melihat keindahan dalam hal-hal yang mungkin tidak diperlihatkan orang lain.

3.3.6 Orientasi Belajar

Suatu perusahaan harus memiliki orientasi pembelajaran karyawan yang dapat menghasilkan orang-orang yang kreatif, dan inovatif dalam mengembangkan tujuan perusahaan. Menurut Dweck & Legget (1998) Orientasi belajar didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk mengembangkan kompetensinya dengan mempelajari keterampilan baru dan menguasai situasi baru.

Pengukuran orientasi belajar pada penelitian ini menggunakan 4 *item* survei. Skala dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert* yang dimulai dari 1 Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 Sangat Setuju (SS) yakni:

- a. Penting bagi saya untuk mempelajari hal-hal baru tentang pekerjaan saya.
- b. Terkadang saya berusaha keras untuk mempelajari sesuatu yang baru.
- c. Bagian penting untuk menjadi pekerja yang baik adalah terus meningkatkan keterampilan.
- d. Belajar menjadi pekerja yang lebih baik lagi sangat penting bagi saya.

3.3.7 Orientasi Kinerja

Suatu organisasi harus memperhatikan orientasi kinerja karyawan karena hal tersebut sangat penting dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai pada masa depan. Menurut Hasibuan (2002) mendefinisikan bahwa hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengukuran orientasi belajar pada penelitian ini menggunakan 3 *item* survei. Skala dalam penelitian akan menggunakan skala *likert* yang dimulai dari 1 Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 Sangat Setuju (SS) yakni :

- a. Sangat penting bagi saya bahwa atasan saya melihat saya sebagai pekerja yang baik.
- b. Saya menghabiskan banyak waktu memikirkan bagaimana kinerja saya dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.
- c. Saya sangat ingin rekan kerja saya menganggap saya sebagai pekerja yang baik.

3.3.8 Kinerja Pekerjaan

Kinerja pekerjaan dalam karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat menjadi ukuran standar kinerja baik atau buruk yang berdampak pada hasil tujuannya. Menurut Bernandian & Russel (1998) kinerja pekerjaan adalah kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability & traits*), usaha (*effort*), dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang.

Pengukuran kinerja pekerjaan yang terdapat pada penelitian ini menggunakan 4 *item* survei. Skala *likert* yang terdapat dalam penelitiannya ini dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 Sangat Setuju (SS) sebagai berikut:

- a. Saya telah memiliki hubungan dimasa mendatang dengan pelanggan.
- b. Saya telah membangun hubungan dengan pelanggan dengan produktif dan bermanfaat.
- c. Saya telah membangun hubungan dengan dengan pelanggan yang akan bertahan lama dari masa jabatan saya.
- d. Saya telah melampaui target penjualan saya.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Peneliti akan menggunakan populasi sebagai objek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di UMKM Purworejo dalam bidang kuliner.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2008). Namun menurut Arikunto (2006) sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan karena jumlah UMKM Purworejo dibidang kuliner yang terbatas.

3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran & Bougie (2013) data primer adalah data yang bersumber dari pihak pertama secara langsung diobservasi lebih lanjut demi menentukan solusi atas masalah yang akan diteliti. Pada penelitian ini data primer dapat diperoleh dari hasil wawancara, survei, dan observasi.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) data sekunder adalah data yang lebih merujuk pada sebuah informasi yang berasal dari sumber data yang dimiliki. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari jurnal, buku dan artikel lainnya.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai mediana. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner tersebut dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan terbuka atau tertutup yang diberikan kepada responden secara langsung ataupun dikirim melalui internet.

Berdasarkan keterangan diatas bahwa kuesioner digunakan penulis untuk dapat mengungkapkan data dari variabel bebas (X). Oleh karena itu penelitian ini menggunakan skala *likert*, skala *likert* tersebut akan digunakan sebagai jawaban dalam setiap item instrumen. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* itu sendiri merupakan skala psikometrik yang umum digunakan untuk membuat riset angket berupa survei (Ukkas, 2017), Selanjutnya, alasan penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin adalah bertujuan untuk mengakomodir jawaban dari responden yang memiliki sifat ragu dan netral yang berbeda (Hertanto, 2017). Berikut terdapat tabel kriteria skala *likert* yang akan digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Kriteria Skala Likert

Tipe	Skor
Sangat Setuju / Selalu / Sangat Positif	5
Setuju / Sering / Positif	4
Ragu-ragu / Kadang / Netral	3
Tidak Setuju / Hampir Tidak Pernah / Negatif	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Indrawan & Yuniawati (2016) menjelaskan bahwa validitas menguji instrumen yang dipilih, apakah memilih tingkat ketepatan, untuk mengukur yang semestinya diukur atau tidak. Namun, Sugiyono (2017) mengatakan bahwa Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan dua (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa uji validitas terdapat tiga jenis yaitu:

1. Construct Validity

Construct validity ini memperlmasalahkan mengenai seberapa jauh butir tes mampu mengukur apa yang benar-benar hendak diukur sesuai dengan konsep khusus ataupun definisi konseptual.

2. Content Validity

Content validity tersebut menunjukkan sejauh mana pertanyaan tugas, atau butir dalam suatu tes ataupun instrumen yang mampu mewakili secara keseluruhan dan proporsional perilaku sampel yang dikenai tes.

3. *Criterion - Related Validity*

Criterion - Related Validity dapat ditentukan berdasarkan kriteria, kriteria eksternal maupun internal. Validitas kriteria dapat dihasilkan melalui hasil uji coba tes responden akan setara dengan responden yang akan diteliti ataupun di evaluasi.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Ferdinand (2006) menjelaskan bahwa uji reliabilitas merupakan skala ataupun instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan, apabilainstrumen tersebut menghasilkan data yang sama setiap kali pengukuran. Dengan adanya uji reliabilitas ini peneliti dapat melihat apakah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran tersebut handal atau tidak. Oleh karena itu untuk menjaga reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menghitung koefisien reliabilitas pada alat ukur melalui perhitungan *alpha cronbach* dengan menggunakan ketentuan nilai *alpha cronbach* > 0,6. Apabila hasil dari uji reliabilitas pada setiap variabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gujarati (2003) menjelaskan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan melihat *Normal P-P Plot Regression Standardized Residual*. Santoso (2000) menjelaskan dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika data yang menyebar di garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dan garis diagonal tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Gujarat (2003) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel

bebas dalam satu model regresi linier berganda. Apabila memiliki korelasi yang tinggi diantara variabel bebas maka hubungan dari variabel bebas dan variabel terikat akan terganggu. Peneliti akan mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas tersebut menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) diantaranya yaitu:

- a. Memiliki FIV dibawah <10
- b. Memiliki angka tolerance diatas $> 0,1$
- c. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2002) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas dapat didefinisikan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan lainnya. Homoskedastisitas merupakan Model regresi yang dapat memenuhi persyaratan tersebut memiliki kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap. Apakah suatu heteroskedastisitas dapat terjadi atau tidak dapat dilihat dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Berikut penjelasan dasar pengambilan keputusannya:

- a. Apabila terdapat pola tertentu, contohnya seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur atau bergelombang, maka akan terjadi heteroskedastisitas.
- b. Namun apabila tidak memiliki pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2 Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa analisis regresi berguna dalam mengidentifikasi dampak variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y). Namun menurut Ghozali (2016) menjelaskan bahwa analisis regresi linier adalah alat untuk menganalisis pengaruh dari perubahan variabel independen terhadap dependen baik secara sendiri maupun bersamaan. Dari pernyataan diatas berbagai macam analisis regresi linier di antaranya sebagai berikut:

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan regresi yang dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan ataupun dijelaskan lebih dari satu variabel namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier. Sugiyono (2011) menjabarkan rumus yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Regresi Model 1

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

$$Y_1 = a + bX + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_4 X_4$$

Keterangan :

Y_1	=	Orientasi belajar
a	=	Konstanta
X_1	=	Ekstraversi
X_2	=	Kesadaran
X_4	=	Keterbukaan terhadap Pengalaman
b_1	=	Koefisien regresi
b_2	=	Koefisien regresi

2. Regresi Model 2

Regresi Model 2 pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Stabilitas Emosional, Keterbukaan terhadap Pengalaman, Orientasi Belajar, Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerja. Berikut terdapat persamaannya yakni:

$$Z = a + bX + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + bY + b_1 Y_1$$

Keterangan :

Z	=	Kinerja Pekerjaan
a	=	Konstanta
X	=	Ekstraversi
X_1	=	Keramahan
X_2	=	Kesadaran
X_3	=	Stabilitas Emosional
X_4	=	Keterbukaan terhadap Pengalaman
Y	=	Orientasi Belajar
Y_1	=	Orientasi Kinerja
b_1	=	Koefisien regresi
b_2	=	Koefisien regresi

3.7.3 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan (Uji F) menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat (Ghozali, 2016).

Adapun rumus dalam uji signifikan simultan (Uji F) sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

- r^2 = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Kriteria dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika F hitung $>$ F tabel dan signifikan $<$ 0,05 maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel X_1 dan X_2 akan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan dan signifikan pada variabel Y .
- Jika F hitung $<$ F tabel dan signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima namun H_a ditolak, hal tersebut dapat diartikan bahwa Variabel X_1 dan X_2 tidak akan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan dan signifikan pada variabel Y .
- Pengujian yang dilakukan ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan derajat signifikan 5%.

2. Uji Parsial (Uji T)

Seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dari variabel independen (Ghozali, 2016). Uji T ini dapat menjelaskan apakah jika secara terpisah variabel independen (X) memberikan kontribusi yang secara signifikan terhadap variabel Y . Sugiyono (2011) menjabarkan rumusnya sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n} - 2X}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Berikut terdapat berbagai kriteria dalam Uji T yaitu:

- a. Jika F hitung F tabel dan signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel independen (X) akan berpengaruh secara parsial dan signifikan pada variabel dependen (Y).
- b. Jika F hitung F tabel dan signifikan $0,05$ maka H_0 diterima namun H_a ditolak, hal tersebut dapat diartikan bahwa Variabel independen (X) tidak akan berpengaruh secara parsial dan signifikan pada variabel dependen (Y). Pengujian T ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar $0,05$ atau 5% .

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Berikut terdapat sifat-sifat yang terdapat pada koefisien determinasi (R^2) yaitu:

- a. R^2 merupakan besaran non *negative*.
- b. Batas dalam r^2 adalah $0 \leq r^2 \leq 1$ apabila r^2 bernilai 1 dapat diartikan bahwa terdapat suatu kecocokan yang sempurna namun apabila r^2 bernilai 0 maka tidak memiliki hubungan antara variabel tidak bebas dengan variabel yang menjelaskan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh *big five personality traits* terhadap orientasi belajar kinerja dalam performa kinerja karyawan UMKM bidang kuliner di Purworejo. Kuesioner pada penelitian ini disebarkan sebanyak 50 kuesioner, jumlah dari pengembalian kuesionernya yaitu 50 kuesioner, atau tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100 persen. Pembahasan ini merupakan uraian mengenai deskripsi variabel, karakteristik responden, pengujian deskripsi dan analisis jalur. Teknik yang akan digunakan dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS Statistics*.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Validitas menguji instrumen yang dipilih apakah memilih tingkat ketepatan untuk mengukur yang semestinya diukur atau tidak (Indrawan Yuniawati (2016). Uji Validitas ini dapat diartikan sebagai instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Kuesioner akan digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji validitas dapat dihitung berdasarkan skor di setiap item dan skor variabel yang akan dihitung dengan menggunakan bantuan program *software IBM SPSS Statistics*. Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah	No	Variabel	Jumlah
1	Ekstraversi	4	5	Keterbukaan terhadap pengalaman	4
2	Keramahan	4	6	Orientasi Belajar	4
3	Kesadaran	4	7	Orientasi Kinerja	3
4	Stabilitas Emosional	4	8	Kinerja Pekerjaan	4
Total Pertanyaan: 31					

Sumber: Data primer diolah (2023)

Item pertanyaan dalam setiap variabel akan diuji dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dapat membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Korelasi yang akan digunakan menjelaskan bahwa $r_{tabel} = 0,279$ ($df = N-2, 50-2 = 48$) dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5 persen atau 0,05. Instrumen penelitian akan dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Namun apabila r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} maka instrumen penelitian tersebut akan dinyatakan tidak valid atau gugur.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Uji Validitas Ekstraversi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Dalam situasi yang tidak jelas, saya biasanya dapat mengendalikan situasi	0,693	0,279	Valid
2	Mudah bagi saya untuk mengenal orang lain	0,552	0,279	Valid
3	Saya tidak biasa orang lain mengambil keputusan	0,439	0,279	Valid
4	Saya dapat membujuk orang lain untuk melakukan sesuatu	0,656	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa semua item kuesioner pada variabel ekstraversi (X) terbukti Valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} maka variabel tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Uji Validitas Keramahan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya mempercayai orang lain	0,648	0,279	Valid
2	Saya percaya apa yang dikatakan orang lain	0,687	0,279	Valid
3	Saya suka membantu orang lain	0,537	0,279	Valid
4	Saya percaya orang lain biasanya memiliki niat baik	0,772	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa semua item kuesioner pada variabel ekstraversi (X) terbukti Valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} maka dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Validitas Kesadaran

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya teliti tentang hal-hal yang saya lakukan	0,743	0,279	Valid
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,854	0,279	Valid
3	Saya berhati-hati dalam mengambil keputusan	0,742	0,279	Valid
4	Saya mematuhi peraturan sebaikmungkin	0,756	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 menjelaskan bahwa semua item kuesioner pada variabel ekstraversi (X) terbukti Valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas kesadaran valid.

Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Validitas Stabilitas Emosional

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya merasa dapat menangani situasi apapun	0,448	0,279	Valid
2	Sulit bagi saya untuk menerima kritik	0,566	0,279	Valid
3	Tidak mudah menyakiti saya secara emosional	0,471	0,279	Valid
4	Saya menjadi sangat gugup, sebelum menghadiri rapat penting	0,661	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 menjelaskan bahwa semua item kuesioner pada variabel ekstraversi (X) terbukti Valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} maka dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Validitas Keterbukaan terhadap Pengalaman

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya memiliki imajinasi yang jelas	0,522	0,279	Valid
2	Saya sangat menghargai puisi	0,573	0,279	Valid
3	Saya menikmati fantasi liar	0,764	0,279	Valid
4	Saya melihat keindahan dalam hal-hal yang mungkin tidak diperlihatkan orang lain	0,799	0,279	Valid

Sumber; Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan bahwa semua item kuesioner pada variabel ekstraversi (X) terbukti Valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sehingga variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Uji Validitas Orientasi Belajar

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Penting bagi saya untuk mempelajari hal-hal baru tentang pekerjaan saya	0,911	0,279	Valid
2	Terkadang saya berusaha keras untuk mempelajari sesuatu yang baru	0,808	0,279	Valid
3	Bagian penting untuk menjadi pekerja yang baik adalah terus meningkatkan keterampilan	0,739	0,279	Valid
4	Belajar menjadi pekerja yang lebih baik lagi sangat penting bagi saya	0,772	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 menjelaskan bahwa semua item kuesioner pada variabel ekstraversi (X) terbukti Valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji Validitas Orientasi Kinerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Sangat penting bagi saya bahwa atasan saya melihat saya sebagai pekerja yang baik	0,761	0,279	Valid
2	Saya menghabiskan banyak waktu memikirkan bagaimana kinerja saya dibandingkan dengan rekan kerja lainnya	0,827	0,279	Valid
3	Saya sangat ingin rekan kerja saya menganggap saya sebagai pekerja yang baik	0,829	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 menjelaskan bahwa semua item kuesioner pada variabel ekstraversi (X) terbukti Valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat dikatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Pekerjaan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya telah memiliki hubungan di masa mendatang dengan pelanggan	0,783	0,279	Valid
2	Saya telah membangun hubungan dengan pelanggan dengan produktif dan bermanfaat	0,833	0,279	Valid
3	Saya telah membangun hubungan dengan pelanggan yang akan bertahan lama dari masa jabatan saya	0,859	0,279	Valid
4	Saya telah melampaui target penjualan saya	0,651	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item kuesioner pada variabel ekstraversi (X) terbukti Valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka variabel dinyatakan valid.

4.1.2`Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ferdinand (2006) mengatakan bahwa uji reliabilitas merupakan skala ataupun instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan, apabila instrumen tersebut menghasilkan data yang sama setiap kali pengukuran.

Pengujian dalam penelitian ini akan menggunakan metode *alpha cronbach* dengan ketentuan nilai *alpha cronbach* 0,6. Apabila nilai uji *alpha cronbach* lebih dari 0,6 atau *alpha cronbach* 0,6 maka akan dinyatakan reliabel dan juga sebaliknya.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Pernyataan	Nilai <i>Alpha cronbach</i>	Signifikan	Keterangan
1	Ekstraversi	0,6	0,696	Reliabel
2	Keramahan	0,6	0,758	Reliabel
3	Kesadaran	0,6	0,806	Reliabel
4	Stabilitas Emosional	0,6	0,671	Reliabel
5	Keterbukaan terhadap Pengalaman	0,6	0,764	Reliabel
6	Orientasi Belajar	0,6	0,817	Reliabel
7	Orientasi Kinerja	0,6	0,829	Reliabel
8	Kinerja Pekerjaan	0,6	0,806	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel 4.10 menjelaskan bahwa nilai *alpha cronbach* dari semua variabel dapat dinyatakan reliabel karena hasil dari nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen penelitian tersebut layak digunakan untuk penelitian berikutnya.

4.2 Analisis Deskriptif

Siregar (2013) menjelaskan bahwa analisis deskripsi yaitu analisis data penelitian yang digunakan untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan dari satu sampel, dimana pengujian tersebut dilakukan dengan hipotesis deskriptif.

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis ini dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul sebanyak 50 responden, sehingga dapat dilihat dalam tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Laki – laki	11	21,6
Perempuan	38	74,5
Jumlah	51	100.0

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menyatakan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yang telah diketahui seluruhnya yaitu 38 orang dengan presentase sebanyak 74,5 persen, sehingga hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di UMKM Purworejo merupakan perempuan.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Analisis ini dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul sebanyak 50 responden, sehingga dapat dilihat dalam tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
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
Jumlah	50	98,0

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menyatakan bahwa responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 19 dengan persentase 37,5 persen. Sehingga hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di UMKM Purworejo merupakan karyawan yang tergolong dalam usia lebih dari 40 tahun.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Tempat Tinggal

Analisis karakteristik responden dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul sebanyak 50 responden, sehingga dapat dilihat dalam tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Karakteristik Responden berdasarkan Tempat Tinggal

Tempat Tinggal	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Jawa Barat	0	0
Jawa Tengah	50	98,0
Daerah Istimewa Yogyakarta	0	0
Jawa Timur	0	0
Jumlah	50	100,0

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel 4.13 tersebut dapat menjelaskan bahwa responden yang bertempat tinggal di Provinsi Jawa Tengah sebanyak 50 dengan presentase sebesar 98%, Sehingga karyawan yang bekerja di UMKM Purworejo sebagian besar tinggal di Provinsi Jawa Tengah.

4. Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

Analisis karakteristik responden dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul sebanyak 50 responden, sehingga dapat dilihat dalam tabel 4.14 yaitu:

Tabel 4.14 Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
1 - 3 tahun	20	39,2
3 - 5 tahun	12	23,5
6 - 10 tahun	7	13,7
10 tahun	11	21,6
Jumlah	50	98,0

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut menjelaskan bahwa responden yang telah lama bekerja di UMKM Purworejo sebanyak 20 dengan persentase 39,2 selama 1-3 tahun, Sehingga karyawan di UMKM Purworejo dapat terus meningkatkan kinerjanya setelah melewati berbagai jenis kesalahan yang dapat menghambat perkembangan dalam bekerja.

5. Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan Perbulan

Karakteristik responden dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul sebanyak 50 responden, sehingga dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan Perbulan

Pendapatan perbulan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
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
Jumlah	50	98,0

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 menjelaskan bahwa responden yang memiliki pendapatan kurang dari Rp. 2.000.000,00 sebanyak 25 dengan persentase 49,0, pendapatan responden Rp. 2.000.000,00 – Rp. 5.000.000,00 sebanyak 20 dengan persentase 39,2 pendapatan responden Rp. 5.000.000,00 - Rp. 10.000.000,00 sebanyak 4 dengan persentase 7,8 dan pendapatan responden

yang lebih dari Rp. 10.000.000,00 sebanyak 1 dengan persentase 2,0. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di UMKM Purworejo memiliki pendapatan dalam setiap bulannya sebanyak Kurang dari Rp. 2.000.000,00.

Dari semua data yang diperoleh dapat disimpulkan menjadi satu agar dapat mempermudah memahami karakteristik responden secara dominan, hal tersebut dilihat dalam tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik	Karakteristik yang lebih dominan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	38	74,5
2	Usia (tahun)	> 40 tahun	19	37,5
3	Tempat Tinggal	Jawa Tengah	50	98,0
4	Lamanya Bekerja (tahun)	1 - 3 tahun	20	39,2
5	Pendapatan Perbulan (Rp)	< Rp. 2.000.000,00	25	49,0

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.16 dapat menjelaskan bahwa karakteristik responden lebih berdominan berjenis kelamin perempuan, memiliki usia yang dominan lebih dari 40 tahun sebanyak 19 responden yang bertempat tinggal di Provinsi Jawa Tengah sebanyak 50 orang, Lamanya bekerja responden yang lebih berdominan 1 - 3 tahun sebanyak 20 orang, Dan juga pendapatan perbulan responden sebesar kurang dari Rp. 2.000.000,00 sebanyak 25 orang.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data responden tersebut akan dianalisis yang bertujuan untuk mengetahui ekstraversi, keramahan, kesadaran, stabilitas emosional, keterbukaan terhadap pengalaman, orientasi belajar, orientasi kinerja, kinerja pekerjaan karyawan yang telah bekerja di UMKM Purworejo.

$$\text{Interval} = \text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum} \div \text{Jumlah Interval}$$

$$\text{Interval} = 5 - 1 \div 5 = 0,80$$

Tabel 4.17 Kategori Kelas Interval

No	Interval	Kategori
1	1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 s/d 2,61	Rendah
3	2,62 s/d 3,42	Sedang
4	3,43 s/d 4,23	Tinggi
5	4,24 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2023)

1. Ekstraversi

Penilaian responden yang berada dalam variabel ekstraversi dapat dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini:

Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden “ Ekstraversi ”

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Dalam situasi yang tidak jelas, saya biasanya dapat mengendalikan situasi	3,92	Tinggi
2	Mudah bagi saya untuk mengenal oranglain	3,96	Tinggi
3	Saya tidak biasa orang lain mengambil keputusan	2,90	Sedang
4	Saya dapat membujuk orang lain untuk melakukan sesuatu	3,76	Tinggi
	Mean (Rata-Rata)	3,63	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pada tabel 4.18 menjelaskan bahwa penilaian responden tentang ekstraversi memiliki skor rata - rata sebanyak 3,63 Dan berada dalam kategori kelas interval tinggi. Dengan adanya data tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi pada ekstraversi karyawan UMKM akan menghasilkan orientasi belajar yang lebih baik.

2. Keramahan

Penilaian responden pada variabel keramahan dapat dilihat dalam tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden “Keramahan”

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya mempercayai orang lain	3,60	Tinggi
2	Saya percaya apa yang dikatakan orang lain	2,82	Sedang
3	Saya suka membantu orang lain	4,48	Sangat Tinggi
4	Saya percaya orang lain biasanya memiliki niat baik	3,80	Tinggi
	Mean (Rata-Rata)	3,68	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dalam tabel 4.19 diatas menyatakan bahwa penilaian responden tentang keramahan memiliki skor rata - rata sebesar 3,68 dengan kategori interval kelas tinggi. Adanya data tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi pada keramahan UMKM akan menghasilkan orientasi belajar yang lebih baik.

3. Kesadaran

Penilaian responden pada variabel kesadaran dapat dilihat dalam tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden “Kesadaran”

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya teliti tentang hal-hal yang saya lakukan	4,22	Tinggi
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,20	Tinggi
3	Saya berhati-hati dalam mengambil keputusan	4,32	Sangat Tinggi
4	Saya mematuhi peraturan sebaimungkin	4,36	Sangat Tinggi
	Mean (Rata-Rata)	4,28	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.20 tersebut mengatakan bahwa penilaian responden mengenai kesadaran memiliki skor rata - rata sebanyak 4,28 dengan kategori interval kelas sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi pada kesadaran UMKM akan menghasilkan orientasi belajar yang lebih baik.

4. Stabilitas Emosional

Penilaian responden yang terdapat dalam variabel kesadaran dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Responden “Stabilitas Emosional”

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya merasa dapat menangani situasi apapun	3,84	Tinggi
2	Sulit bagi saya untuk menerima kritik	2,58	Rendah
3	Tidak mudah menyakiti saya secara emosional	3,62	Tinggi
4	Saya menjadi sangat gugup, sebelum menghadiri rapat penting	2,88	Sedang
	Mean (Rata-Rata)	3,23	Sedang

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.21 diatas menyebutkan bahwa penilaian responden mengenai stabilitas emosional memiliki skor dengan rata - rata sebesar 3,23 dengan kategori interval kelas **sedang**. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi dalam stabilitas emosional UMKM akan menghasilkan orientasi kinerja karyawan yang lebih baik.

5. Terbuka terhadap Pengalaman

Penilaian responden pada variabel terbuka terhadap pengalaman dapat dilihat dalam tabel 4.22 berikut ini:

Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Responden “Terbuka terhadap Pengalaman”

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya memiliki imajinasi yang jelas	3,98	Tinggi
2	Saya sangat menghargai puisi	3,88	Tinggi
3	Saya menikmati fantasi liar	3,08	Sedang
4	Saya menjadi sangat gugup, sebelum menghadiri rapat penting	3,88	Tinggi
	Mean (Rata-Rata)	3,71	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pada tabel 4.22 tersebut mengungkapkan bahwa penilaian responden tentang terbuka terhadap pengalaman terdapat skor dengan rata - rata sebanyak 3,71 dengan kategori interval kelas tinggi. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi dalam terbuka terhadap pengalaman UMKM menghasilkan orientasi belajar karyawan yang lebih baik.

6. Orientasi Belajar

Penilaian responden dalam variabel Orientasi Belajar dapat dilihat dalam tabel 4.23 seperti berikut:

Tabel 4.23 Distribusi Jawaban Responden “Orientasi Belajar”

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Penting bagi saya untuk mempelajari hal-hal baru tentang pekerjaan saya	4,54	Sangat Tinggi
2	Terkadang saya berusaha keras untuk mempelajari sesuatu yang baru	4,40	Sangat Tinggi
3	Bagian penting untuk menjadi pekerja yang baik adalah terus meningkatkan keterampilan	4,56	Sangat Tinggi
4	Belajar menjadi pekerja yang lebih baik lagi sangat penting bagi saya	4,44	Sangat Tinggi
	Mean (Rata-Rata)	4,49	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dalam tabel 4.23 tersebut menyebutkan bahwa penilaian responden mengenai orientasi belajar dengan skor rata - rata sebesar 4,49 dengan kategori interval kelas sangat tinggi. Data diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dalam orientasi belajar UMKM akan menghasilkan kinerja pekerjaan yang lebih baik.

7. Orientasi Kinerja

Penilaian responden pada variabel Orientasi Kinerja dapat dilihat dalam tabel 4.24 sebagai berikut:

Tabel 4.24 Distribusi Jawaban Responden “Orientasi Kinerja”

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Sangat penting bagi saya bahwa atasan saya melihat saya sebagai pekerja yang baik	4,00	Tinggi
2	Saya menghabiskan banyak waktu memikirkan bagaimana kinerja saya dibandingkan dengan rekan kerja lainnya	3,60	Tinggi
3	Saya sangat ingin rekan kerja saya menganggap saya sebagai pekerja yang baik	3,54	Tinggi
	Mean (Rata-Rata)	3,71	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dalam tabel 4.24 tersebut menyatakan bahwa penilaian responden tentang orientasi kinerja dengan hasil skor rata - rata sebesar 3,71 termasuk dalam kategori interval kelas tinggi. Data tersebut disimpulkan bahwa persepsi dalam orientasi kinerja karyawan UMKM akan menghasilkan kinerja pekerjaan yang lebih baik.

8. Kinerja Pekerjaan

Penilaian responden yang terdapat dalam variabel Kinerja Pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.25 sebagai berikut:

Tabel 4.25 Distribusi Jawaban Responden “Kinerja Pekerjaan”

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya telah memiliki hubungan di masa mendatang dengan pelanggan	3,82	Tinggi
2	Saya telah membangun hubungan dengan pelanggan dengan produktif dan bermanfaat	4,24	Sangat Tinggi
3	Saya telah membangun hubungan dengan pelanggan yang akan bertahan lama dari masa jabatan saya	4,12	Tinggi
4	Saya telah melampaui target penjualan saya	3,72	Tinggi
	Mean (Rata-Rata)	3,98	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dalam tabel 4.25 telah menyatakan bahwa penilaian responden tentang kinerja pekerjaan yang memberikan hasil skor dengan rata - rata sebesar 3,98 merupakan kategori interval kelas tinggi. Data diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dalam kinerja pekerjaan karyawan UMKM akan menghasilkan kinerja pekerjaan yang lebih baik.

Rekapitulasi karakteristik deskriptif variabel penelitian dapat dilihat dalam tabel 4.26 bertujuan untuk mempermudah pemahaman mengenai kategori seluruh variabel.

Tabel 4.26 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Kategori
1.	Ekstraversi	3,63	Tinggi
2.	Keramahan	3,68	Tinggi
3.	Kesadaran	4,28	Sangat Tinggi
4.	Stabilitas Emosional	3,23	Sedang
5.	Keterbukaan terhadap Pengalaman	3,71	Tinggi
6.	Orientasi Belajar	4,49	Sangat Tinggi
7.	Orientasi Kinerja	3,71	Tinggi
8.	Kinerja Pekerjaan	3,98	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dilihat dari tabel 4.26 dapat disimpulkan bahwa variabel ekstraversi dikategorikan tinggi, keramahan dikategorikan tinggi, kesadaran dikategorikan sangat tinggi, stabilitas emosional dikategorikan sedang, terbuka terhadap pengalaman dikategorikan tinggi, orientasi belajar dikategorikan sangat tinggi, orientasi kinerja dikategorikan tinggi dan kinerja pekerjaan pada UMKM dikategorikan tinggi.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Gujarati (2003) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Pada uji normalitas penelitian melihat *Normal P-P Plot Regression*

Standardized Residual. Hasil dari uji normalitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.27:

Tabel 4.27 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		50
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.08613563
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.115
	<i>Positive</i>	.060
	<i>Negative</i>	-.115
<i>Test Statistic</i>		.115
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>		.098
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>	.097
	<i>99% Confidence Interval</i>	
	<i>Lower Bound</i>	.089
	<i>Upper Bound</i>	.105

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.28 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		50
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.39453271
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.081
	<i>Positive</i>	.081
	<i>Negative</i>	-.049
<i>Test Statistic</i>		.081
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>		.200 ^d
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>	.560
	<i>99% Confidence Interval</i>	
		<i>Unstandardized</i>

		<i>Residual</i>
	<i>Lower Bound</i>	.547
	<i>Upper Bound</i>	.572

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.29 Hasil Uji Normalitas Persamaan 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75221026
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.073
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.106
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.098
	Upper Bound	.114

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.27, 4.28 dan 4.29 menunjukkan bahwa hasil dari data uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga data tersebut berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Gujarat (2003) mengungkapkan bahwa uji multikolinearitas untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam satu model regresi linier berganda. Apabila uji tersebut memiliki korelasi yang tinggi diantara variabel bebas maka antara variabel bebas dan variabel terikat akan terganggu. Hasil uji multikolinearitas tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.30, 4.31 dan 4.32 di bawah ini:

**Tabel 4.30 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1
Variabel Kinerja Pekerjaan**

<i>Coefficient</i>		
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>		
Ekstraversi	.908	1.101
Keramahan	.832	1.202
Kesadaran	.802	1.246
Stabilitas Emosional	.862	1.160
Keterbukaan terhadap Pengalaman	.790	1.266

Sumber: Data primer diolah (2023)

**Tabel 4.31 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2
Variabel Orientasi Belajar**

<i>Coefficient</i>		
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>		
Ekstraversi	.907	1.102
Keramahan	.755	1.324
Kesadaran	.774	1.292
Keterbukaan terhadap Pengalaman	.828	1.208
Kinerja Pekerjaan	.714	1.400

Sumber: Data Primer diolah (2023)

**Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 3
Variabel Orientasi Kinerja**

<i>Coefficient</i>		
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>		
Stabilitas Emosional	.984	1.017
Kinerja Pekerjaan	.984	1.017

Sumber: Data Primer diolah (2023)

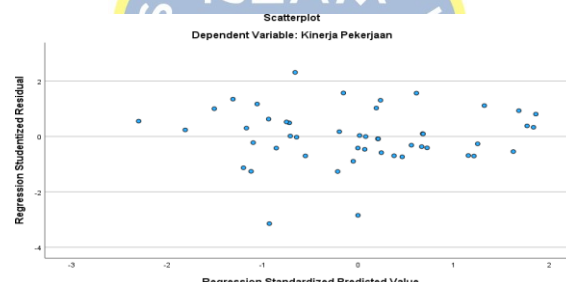
Pada tabel 4.30, 4.31 dan 4.32 dapat disimpulkan bahwa nilai pada *Tolerance* lebih besar dari 0,10 ($> 0,10$) dan *Variance Inflation Factor (VIF)*

kurang dari 10 (< 10) sehingga tidak terjadi masalah dalam multikolinearitas, sehingga persamaan diatas dapat dinyatakan layak untuk digunakan penelitian lebih lanjut.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

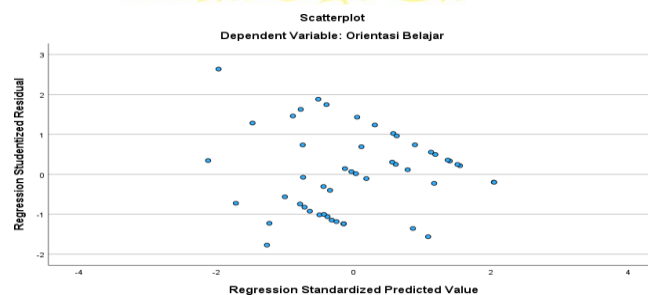
Santoso (2000) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas dapat didefinisikan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan lainnya. Model regresi yang dapat memenuhi persyaratan tersebut memiliki kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap dapat diartikan homoskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*.

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1



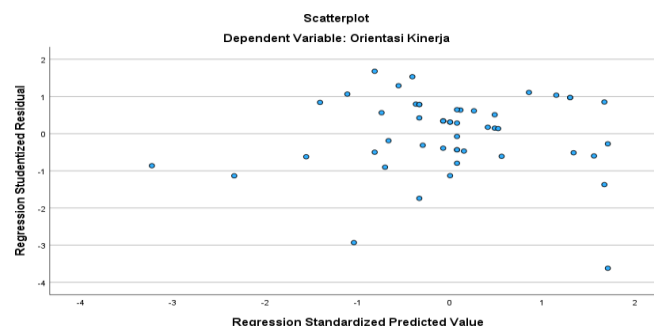
Sumber: Data primer diolah (2023)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2



Sumber: Data primer diolah (2023)

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 3



Sumber: Data primer diolah (2023)

Jika dilihat berdasarkan tiga grafik dari variabel orientasi belajar, orientasi kinerja dan kinerja pekerjaan diatas menunjukkan bahwa grafik tersebut tidak memiliki pola tertentu, atau menyebar, sehingga grafik dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

4.4.1 Pengujian Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan Empat Variabel Independen yaitu Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Keterbukaan Pengalaman terhadap Orientasi Belajar

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk memperoleh hasil dugaan hipotesis. Berikut terdapat tabel yang menjelaskan tentang hasil dari perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan empat variabel:

Tabel 4.33 Hasil Regresi Linier Berganda Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Keterbukaan Pengalaman terhadap Orientasi Belajar

<i>Coefficients</i>	
<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>
<i>(Constant)</i>	7.593
1. Ekstraversi	.061
2. Keramahan	.021
3. Kesadaran	.400
4. Keterbukaan terhadap Pengalaman	.156

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil tabel 4.33 memperoleh bentuk model persamaan regresi linier berganda seperti dibawah ini:

$$Y = a + bX + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_4 X_4$$

$$Y = 7,593 + 0,061 X + 0,021 X_1 + 0,400 X_2 + 0,156 X_4 + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Orientasi Belajar
- a = Konstanta
- X = Ekstraversi
- X₁ = Keramahan
- X₂ = Kesadaran

X_4 = Keterbukaan terhadap Pengalaman
 ϵ = Error

Model persamaan linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- **Nilai Konstanta (a)**

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

- **Ekstraversi (X)**

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.

- **Keramahan (X₁)**

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.

- **Kesadaran (X₂)**

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.

- **Keterbukaan terhadap Pengalaman (X_5)**

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.

- **Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)**

Tabel 4.34 Koefisien Determinasi Berganda Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Keterbukaan Pengalaman terhadap Orientasi Belajar

R	R Square
.614 ²	.376

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.34 menyatakan bahwa nilai *R Square* pada variabel tersebut sebesar 0,376 atau 37,6. Sehingga 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.

4.4.2 Pengujian Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan Lima Variabel Independen yaitu Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Stabilitas Emosional, Keterbukaan pada Pengalaman, Dua Variabel Dependent yaitu Orientasi Belajar, dan Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan

Pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda bertujuan untuk mendapatkan hasil dugaan yang mempengaruhi semua variabel independen terhadap kinerja pekerjaan. Berikut terdapat tabel yang menjelaskan mengenai hasil uji regresi linier berganda dibawah ini:

Tabel 4.35 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Stabilitas Emosional, Keterbukaan terhadap Pengalaman, Orientasi Belajar, Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan

<i>Coefficients</i>	
<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>
(Constant)	2.429
1. Ekstraversi	-.214
2. Keramahan	.305
3. Kesadaran	.055
4. Stabilitas Emosional	-.003
5. Keterbukaan terhadap Pengalaman	.239
6. Orientasi Belajar	.269
7. Orientasi Kinerja	.255

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil dari tabel 4.35 memperoleh bentuk model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Z = a + bX + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 Y + b_6 Y_1 + b_7 Y_2 + \epsilon \dots\dots\dots(2)$$

$$Z = 2,429 - 0,214 X + 0,305 X_1 + 0,055 X_2 - 0,003 X_3 + 0,239 X_4 + 0,269 Y + 0,255 Y_2 + \epsilon \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

- Z = Kinerja Pekerjaan
- a = Konstanta
- X = Ekstraversi
- X₁ = Keramahan
- X₂ = Kesadaran
- X₃ = Stabilitas Emosional
- X₄ = Keterbukaan terhadap Pengalaman
- Y = Orientasi Belajar
- Y₁ = Orientasi Kinerja
- € = Error

Berdasarkan hasil dari persamaan diatas dapat dijelaskan seperti berikut:

- **Nilai Konstanta (a)**

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.

- **Ekstraversi (X_1)**

Variabel ekstraversi berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan dengan koefisien regresi linier sebesar -0,214 sehingga dapat menyatakan bahwa variabel ekstraversi memiliki hubungan searah. Nilai koefisien regresi linier yang sebesar -0,214 menunjukkan apabila variabel ekstraversi mengalami peningkatan satuan, maka besarnya kinerja pekerjaan akan meningkat sebesar -0,214 dengan asumsi bahwa semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan atau tetap.

- **Keramahan (X_1)**

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.

- **Kesadaran (X_2)**

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.

- **Stabilitas Emosional (X_3)**

Pengaruh positif dalam variabel stabilitas emosional terhadap kinerja pekerjaan yang memiliki koefisien regresi linier sebesar -0,003 sehingga menyatakan adanya hubungan searah. Nilai koefisien regresi linier sebesar -0,003 menjelaskan apabila variabel stabilitas emosional mengalami kenaikan pada setiap satuannya maka besar peningkatan

dalam kinerja pekerjaan sebesar $-0,003$ dengan menggunakan asumsi bahwa terdapat adanya keadaan yang konstan atau tetap pada variabel bebas lainnya.

- **Keterbukaan terhadap Pengalaman (X_4)**

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.

- **Orientasi Belajar (Y)**

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.

- **Orientasi Kinerja (Y_1)**

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.

- **Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)**

Tabel 4.36 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Variabel Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Stabilitas Emosional, Keterbukaan pada Pengalaman terhadap Kinerja Pekerjaan

R	<i>R Square</i>
.622 ²	.387

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pada tabel 4.36 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.

4.5 Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F (uji simultan) dan uji T (uji parsial). Hasil dari uji hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, dan Keterbukaan pada Pengalaman terhadap Orientasi Belajar

Hasil dari uji regresi linier berganda ekstraversi, keramahan, kesadaran, dan keterbukaan terhadap pengalaman dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.37 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, dan Keterbukaan pada Pengalaman terhadap Orientasi Belajar

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
<i>(Constant)</i>	3.558	<.001
Ekstraversi	.660	.513
Keramahan	.213	.832
Kesadaran	3.700	<.001
Keterbukaan	1.692	.098

Sumber: Data primer diolah, 2023

- **Hipotesis 1 Pengaruh Ekstraversi terhadap Orientasi Belajar**

a. Hipotesis 1

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara ekstraversi

terhadap orientasi belajar.

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara ekstraversi terhadap orientasi belajar.

b. Kriteria

Apabila signifikan penelitiannya $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila signifikan penelitiannya $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Hasil

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan signifikan sebesar 0,513 $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 berbunyi “ Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara ekstraversi.” **tidak terbukti.**

• **Hipotesis 2 Pengaruh Keramahan terhadap Orientasi Belajar**

a. Hipotesis 2

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara keramahan terhadap orientasi belajar.

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara keramahan terhadap orientasi belajar.

b. Kriteria

Apabila signifikan penelitiannya $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila signifikan penelitiannya $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan signifikan sebesar 0,832 $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 berbunyi “Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara keramahan terhadap orientasi belajar” **tidak terbukti.**

- **Hipotesis 3 Pengaruh Kesadaran terhadap Orientasi Belajar**

- a. Hipotesis 3

- Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kesadaran terhadap orientasi belajar.

- Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kesadaran terhadap orientasi belajar.

- b. Kriteria

- Apabila signifikan penelitiannya $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila signifikan penelitiannya $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- c. Hasil

- Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

- d. Kesimpulan

- Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara kesadaran terhadap orientasi belajar” **terbukti.**

- **Hipotesis 5 Pengaruh Keterbukaan pada Pengalaman, terhadap Orientasi Belajar**

- a. Hipotesis 5

- Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara keterbukaan pada pengalaman terhadap orientasi belajar.

- Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara keterbukaan pada pengalaman terhadap orientasi belajar.

- b. Kriteria

- Apabila signifikan penelitiannya $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila signifikan penelitiannya $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- c. Hasil

- Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan signifikan sebesar $0,098 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 berbunyi “Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara keterbukaan terhadap pengalaman terhadap orientasi belajar” **tidak terbukti**.

4.5.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Stabilitas Emosional, Keterbukaan terhadap Pengalaman, Orientasi Belajar dan Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan

Hasil dari uji regresi linier berganda variabel ekstraversi, keramahan, kesadaran, stabilitas emosional, keterbukaan terhadap pengalaman, orientasi belajar dan orientasi kinerja terhadap kinerja pekerjaan dapat dilihat dalam tabel 4.38 seperti berikut:

Tabel 4.38 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Keterbukaan terhadap Pengalaman, Orientasi Belajar dan Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
<i>(Constant)</i>	.674	.504
Ekstraversi	-1.544	.130
Keramahan	2.237	.031
Kesadaran	.305	.762
Keterbukaan	1.680	.100
Orientasi Belajar	1.282	.207
Orientasi Kinerja	2.256	.029

Sumber: Data primer diolah (2023)

• **Hipotesis 6 Pengaruh Orientasi Belajar terhadap Kinerja Pekerjaan**

a. Hipotesis 6

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara orientasi belajar terhadap kinerja pekerjaan.

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara orientasi belajar terhadap kinerja pekerjaan.

b. Kriteria

Apabila signifikan penelitiannya $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila signifikan penelitiannya $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Hasil

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan signifikan sebesar 0,207 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis orientasi belajar terhadap orientasi kinerja dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut berbunyi “Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara orientasi belajar terhadap kinerja pekerjaan” **tidak terbukti.**

• **Hipotesis 7 Pengaruh Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan**

a. Hipotesis 7

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara orientasi kinerja terhadap kinerja pekerjaan.

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara orientasi kinerja terhadap kinerja pekerjaan.

b. Kriteria

Apabila signifikan penelitiannya > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila signifikan penelitiannya < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Hasil

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan signifikan sebesar 0,029 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis orientasi kinerja terhadap kinerja pekerjaan dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara orientasi kinerja terhadap kinerja pekerjaan” **terbukti.**

4.5.3 Hasil Uji F Variabel Stabilitas Emosional dan Kinerja Pekerjaan terhadap Orientasi Kinerja

Hasil uji f variabel stabilitas emosional dan kinerja pekerjaan terhadap orientasi kinerja dapat dilihat pada tabel 4.39 sebagai berikut:

Tabel 4.39 Hasil Uji F Variabel Stabilitas Emosional dan KinerjaPekerjaan terhadap Orientasi Kinerja

ANOVA		
<i>Model</i>	F	Signifikan
<i>Regression</i>	2.714	.077

Sumber: Data primer diolah (2023)

- **Hipotesis 4 Pengaruh Stabilitas Emosional terhadap Orientasi Kinerja**

- a. Hipotesis 4

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara stabilitas emosional terhadap orientasi kinerja.

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara stabilitas emosional terhadap orientasi kinerja.

- b. Kriteria

Apabila signifikan penelitiannya $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila signifikan penelitiannya $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- c. Hasil

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan signifikan sebesar 0,077 $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan Ho diterima dan Ha ditolak.

- d. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis 4 dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut berbunyi “Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antarastabilitas emosional terhadap orientasi kinerja” **tidak terbukti.**

Tabel 4.40 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji Regresi Linier Berganda (Uji t)

Hipotesis	Deskripsi	Keterangan
H1	Variabel ekstraversi berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar	Tidak Terbukti
H2	Variabel keramahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar	Tidak Terbukti
H3	Variabel kesadaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar	Terbukti
H5	Variabel keterbukaan terhadap pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar	Tidak Terbukti
H6	Variabel orientasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan	Tidak Terbukti
H7	Variabel orientasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan	Terbukti

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4. 41 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji F

Hipotesis	Deskripsi	Keterangan
H4	Variabel stabilitas emosional berpengaruh positif	Tidak Terbukti

Sumber: Data primer diolah (2023)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Data Deskripsi

Pada penelitian ini melibatkan responden sebanyak 50 orang karyawan yang bekerja di UMKM Purworejo bidang kuliner. Responden tersebut terdiri dari 11 laki-laki dan 38 perempuan dengan mayoritas karyawan berusia lebih dari 40 tahun yang bertempat tinggal di Jawa Tengah. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja yang berdominan selama 1 - 3 tahun dengan persentase 39,2 persen, dan pendapatan responden mayoritas kurang dari Rp. 2.000.000 sebanyak 25 orang.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa variabel ekstraversi (X) memperoleh *mean* sebesar 3,63 termasuk kedalam kategori tinggi, variabel keramahan (X1) menghasilkan *mean* sebesar 3,68 dengan kategori tinggi, variabel kesadaran (X2) memperoleh *mean* sebesar 4,28 termasuk pada kategori

sangat tinggi, variabel stabilitas emosional (X3) yang memiliki *mean* atau rata-rata sebesar 3,23 termasuk pada kategori sedang, variabel keterbukaan terhadap pengalaman (X4) memiliki *mean* sebesar 3,71 termasuk kategori tinggi, variabel orientasi belajar (Y) mempunyai *mean* atau rata-rata sebesar 4,49 dengan kategori sangat tinggi. Variabel orientasi kinerja (Y1) mempunyai *mean* atau rata-rata sebesar 3,71 termasuk kategori tinggi, dan variabel kinerja pekerjaan (Z) memperoleh hasil *mean* sebesar 3,98 yang termasuk kedalam kategori tinggi. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu seperti lokasi penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan. Perbedaan uji t dan uji F pada penelitian ini dapat berbeda karena uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau sering disebut pengaruh parsial sedangkan uji F untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen atau disebut pengaruh simultan (Ghozali, 2018).

4.6.2 Pengaruh Variabel Ekstraversi terhadap Orientasi Belajar

Berdasarkan dari data penelitian tersebut memberikan hasil 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 hipotesis pertama **tidak terbukti**.

Pada penelitian ini **tidak sejalan** dengan penelitian lainnya yang menjelaskan bahwa variabel ekstraversi memiliki **pengaruh positif dan signifikan** terhadap orientasi belajar (Bancans, Poell & Meyers, 2015). Penelitian terdahulu 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 ekstrasversi 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 terbukti adanya tingkat signifikansi yang lebih dari 0,05.

4.6.3 Pengaruh Variabel Keramahan Terhadap Orientasi Belajar

Berdasarkan data dari penelitian tersebut memberikan hasil bahwa variabel keramahan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar. 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 hipotesis kedua **tidak terbukti**.

Pada penelitian ini **sejalan** dengan penelitian lainnya yang terdapat pengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap orientasi belajar (Hasanah *et al*, 2022). Menurutnya 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.

4.6.4 Pengaruh Variabel Kesadaran Terhadap Orientasi Belajar

Berdasarkan data dari uji hipotesis dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel kesadaran tidak adanya pengaruh positif namun signifikan terhadap orientasi belajar. 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 hipotesis ketiga **terbukti**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian lainnya yang variabelnya kesadaran dan orientasi belajar memiliki **pengaruh positif dan signifikan** terhadap orientasi belajar (Hasanah *et al*, 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 (Mahlamaki *et al*, 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*.

4.6.5 Pengaruh Variabel Stabilitas Emosional terhadap Orientasi Kinerja

Berdasarkan dari uji simultan (**Uji F**) dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel stabilitas emosional terhadap orientasi kinerja. Pada penelitian ini hipotesis keempat dapat dibuktikan dengan 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 hipotesis keempat dinyatakan tidak terbukti. Dalam penelitian ini **sejalan** dengan penelitian lainnya yang berisikan tentang pengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap orientasi kinerja. Penelitian terdahulu berasal dari Mahlamaki tomi *et.al* (2019) 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. Pada penelitian ini peneliti setuju dengan penelitian terdahulu karena berdasarkan 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 (Mahlamaki *et al*, 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).

4.6.6 Pengaruh Variabel Keterbukaan terhadap Pengalaman, terhadap Orientasi Belajar

Berdasarkan data dari uji hipotesis dalam penelitian ini memiliki hasil bahwa variabel keterbukaan terhadap pengalaman tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi belajar. 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 hipotesis kelima ini dinyatakan tidak terbukti.

Penelitian ini **sejalan** dengan penelitian lainnya menghasilkan kesimpulan bahwa variabel keterbukaan terhadap pengalaman berhubungan **positif dan tidak signifikan** terhadap orientasi belajar (Mahlamaki *et al*, 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).

4.6.7 Pengaruh Orientasi Belajar terhadap Kinerja Pekerjaan

Berdasarkan data dari uji hipotesis dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel orientasi belajar tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan, 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 dinyatakan **tidak terbukti**.

Penelitian ini **sejalan** dengan penelitian sebelumnya yang memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh **positif dan tidak signifikan** (Wulandari *et al*, 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 menurut peneliti 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 & 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.

4.6.8 Pengaruh Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan

Berdasarkan data dari uji hipotesis dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel orientasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan, 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 terbukti.

Pada penelitian ini **sejalan** dengan penelitian yang berasal dari jurnal terdahulu yang memperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja pekerjaan (Pratiwi *et al*, 2017). Menurutnya orientasi kinerja merupakan variabel tunggal secara parsial yang berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan karyawan. Pada penelitian 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



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dari pembahasan yang tertera diatas telah memperoleh kesimpulan sebagai berikut: Pada uji **hipotesis 1** 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 terbukti adanya tingkat signifikansi yang lebih dari 0,5. Hasil dari **hipotesis 2** 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 **hipotesis 3** 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 **hipotesis 4** dapat disimpulkan bahwa karyawan UMKM Purworejo memiliki jenis pembatasan jangkauan yang berdasarkan dari proses memilih orientasi kerja, namun tingkat signifikansinya telah terbukti dinyatakan cukup dan nilai perbedaannya dapat diminimalkan sehingga stabilitas emosional berpengaruh **positif dan tidak signifikan** orientasi kinerja. Hasil **hipotesis 5** 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 (Kaufman, 2013). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat meningkatkan orientasi belajarnya dengan menggunakan metode penelitian lainnya. Hasil dari **hipotesis 6** telah 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 **hipotesis 7** telah 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.

5.2 Saran

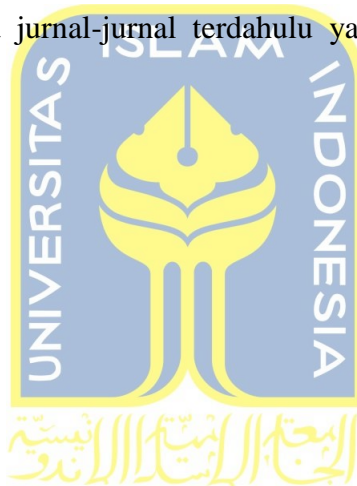
Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan saran yang diharapkan dapat membangun karyawan UMKM di Purworejo sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik UMKM yang ingin terus melakukan peningkatan kinerja karyawan.
2. Hasil dari pengaruh lima kepribadian karyawan, orientasi belajar, orientasi kinerja serta kinerja pekerjaan akan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu usaha yang siap menghadapi krisis ekonomi di segala aspek sehingga pemilik umkm mampu meningkatkan dukungan baik material maupun non material untuk memaksimalkan kinerja karyawan.
3. Hasil dari penelitian ini 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.
4. Berdasarkan dari hasil deskriptif dengan kategori rendah disetiap 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.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hasil yang positif serta signifikan, maupun positif dan tidak signifikan. Maka dari itu, penulis memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Jumlah dari sampel penelitian yang digunakan sangat terbatas sehingga kemampuan dalam melakukan riset masih kurang baik dan jelas.
2. Waktu penyebaran kuesioner sangat terbatas sehingga dalam melakukan pengisian kuesioner tersebut terkesan terburu-buru.
3. Lokasi dalam penyebaran kuesioner berpindah-pindah sehingga dalam melakukan pengisian kurang efektif.
4. Terbatasnya jurnal-jurnal terdahulu yang berkaitan dengan variabel tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Ab Wahab, M. (2021). Is unsustainability environmentally unethical? Ethics orientation, environmental sustainability engagement and performance. *Journal of cleaner production*, 294.
- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L. & Cinque, L. (2018). Job burnout: the contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs. *Journal of occupational and organizational psychology*, 91(4), 823-851.
- Allen, T. & DeYoung, C., (2016). *Personality neuroscience and the five factor model*. Oxford.
- Amalia, F. & 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), 42-56.
- Ames & Archer (1998). Achievement goals in the classroom: students learning strategies and motivation processes. *Journal of educational psychology*, 23, 64-66.
- Anestia, U. S. (2019). Hubungan antara konsep diri dan kestabilan emosi dengan kecenderungan narsistik mahasiswa pengguna media sosial.” Psikologi islam. Fakultas ushuluddin dan studi Agama. Universitas islam negeri raden intan Lampung. *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan.
- Antinori, A., Carter, O. L. & Smillie, L. D. (2017). Seeing it both ways: openness to experience and binocular rivalry suppression. *Journal of research in personality*, 68, 15-22.
- Antioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. *International journal of conflict management*, 9(4), 336-355.
- Arbula, S., Pisanu, E. & Rumiati, R. I. (2021). Representation of social content in dorsomedial prefrontal cortex underlies individual differences in agreeableness trait. *Neuro image*, 235.
- Arikunto, S. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Armstrong, S. J. & 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), 1-22.
- Arpaci, I., Baloglu, M. & Kesici, S. (2018). The relationship among individual differences in individualism-collectivism, extraversion, and self-presentation. *Personality and individual differences*, 121, 89-92.
- Bancans, A., Poell, R. & Meyers, C. (2015). *To what extent is the effect of personal characteristics (self-efficacy, learning goal orientation and extraversion) on job satisfaction mediated by learning activities?*.
- Bartley, C. E. & Roesch, S. C. (2011). Coping with daily stress: the role of conscientiousness. *Personality and individual differences*, 50, 78-83.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A. (2001). The FFM personality dimensions and job performance: meta-analysis of meta-analyses [Special issue]. *International journal of selection and assessment*, 9, 9-30.
- Barrick, M. & Mount, M. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. & Mount, M. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of applied psychology*, 83(3), 377-391.
- Beer, A. & Watson, D. (2008). Asymmetry in judgments of personality: others are less differentiated than the self. *Journal of personality*, 76(3), 535-560.
- Bernardin, John, H. & Joyce A. R. (1998). *Human resource management: an experiential approach*. McGraw-Hill.
- Bougie & Sekaran, (2013). *Edisi 5 research methods for business: a skill building approach, terjemahan: metodologi riset untuk bisnis: pendekatan membangun keterampilan*. New York: John Wiley.
- Boyd, P., Morris, K. L. & Goldenberg, J. L. (2017). Open to death: a moderating role of openness to experience in terror management. *Journal of experimental social psychology*, 71, 117-127.
- Brick, C. & Lewis, G. J., (2014). Unearthing the green personality: core traits predict environmentally friendly behavior. *environ. Behav*, 48, 635–658.

- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sage, C. E. (1993). *A theory of performance in C.W. Schmitt and W.C.A. Borman (eds), Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 35-70.
- Cao, S. & Xia, L. X. (2020). Conscientiousness mediates the link between brain structure and consideration of future consequence. *Neuropsychologia*, 141.
- Cao, J. & Li, R. (2017). Fixed-time synchronization of delayed memristor-based recurrent neural networks. *Science china information sciences*, 60, 1-15.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T. & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial marketing management*, 31(6), 515-524.
- Chaplin, J. P. (2001). *Kamus Psikologi (terj.)*. Jakarta: Rajawali.
- Chaudhry, N. I., Mahesar, H. A., Tariq, U. & Jareko, M. A. (2017). Assessing the role of emotional stability and employee motivation in declined job performance: role of job stress in health care sector. *The shield-research journal of physical education sports science*, 11.
- Colquit, A. L., Jeffery & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior improving performance in the work place*. New York: McGraw-Hill, Inc, 293-307.
- Costa Jr., P. T., McCrae, R. R. & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: a revision of the NEO personality inventory. *Personality and individual differences*, 12(9), 887-898.
- Costa Jr., P. T. & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of personality disorders*, 6(4), 343-359.
- Creswell, J. W. (2016) *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan campuran, Edisi keempat (cetakan kesatu)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dabrowski D, Brzozowska-Wos M, Golab-Andrzejak E, & Firgolska A (2019). Market orientation and hotel performance: The mediating effect of creative marketing programs. *Journal of hospitality and tourism management*, 41, 175-183.

- Dekoulou, P. & Trivellas, P. (2015). Measuring the impact of learning organization on job satisfaction and individual performance in greek advertising sector. *Procedia-social and behavioral sciences*, 175, 367-375.
- Depue, R. A. & Collins, P. F. (1999). Neurobiology of the structure of personality: dopamine, facilitation of incentive motivation, and extraversion. *Behavioral and brain sciences*, 22(3), 491-517.
- DeYoung, C. G. (2015). Cybernetic big five theory. *Journal of research in personality*, 56, 33-58.
- Dillak, M. C. (2022). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap job performance melalui work engagement pada alumni Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) yang bekerja di perusahaan. *Disertasi*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Donellan, M. B., Conger, R. D. & Bryant, C. M. (2004). The big five and enduring marriages. *Journal of research in personality*, 38(5), 481-504
- Duncan, B. K. & Weiss, B. (1978). Uracil-DNA glycosylase mutants are mutators. *DNA repair mechanisms*, 183-186.
- Dunlop P.D, Bourdage J.S, de Vries R.E, Hilbig B.E, Zettler I, & Ludeke S.G (2017). Openness to (reporting) experiences that one never had: Overclaiming as an outcome of the knowledge accumulated through a proclivity for cognitive and aesthetic exploration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(5), 810.
- Dweck, C. S. & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological review*, 95, 256-273.
- Econ.id. 2021. *UMKM menjadi pilar penting dalam perekonomian Indonesia*. Diakses pada tanggal 11 September 2023 <https://ekon.go.id/publikasi/detail/2969/umkm-menjadi-pilar-penting-dalam-perekonomian-indonesia>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly*, 44. 350-383.
- Elshifa A, Anjarini A.D, Kharis A.J, & Mulyapradana A (2020). Pengaruh keterlibatan kerja dan orientasi belajar terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kompetensi. *Jesya (Jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 3(2), 276-284.

- Fatmawati, R. (2017). *Hubungan agreeableness (kebaikan hati) dan forgiveness (pemaafan) pada mahasiswa*.
- Feist, J. & Feist, J. G. (2009). *Teori keribadian. Theories of personality, buku 2: edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Feist, J. & Feist, J. G. (2014). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Feist, J. & Feist, J. G. (2017). *Personality, behavioral thresholds, and the creative scientist. (G. J. Feist, R. Reiter-Palmon, & J. C. Kaufman (eds.))*. Cambridge University Press.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode penelitian manajemen: pedoman penelitian untuk skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Friedman, H. S. & Schustack, M. W. (2006). *Kepribadian teori klasik dan teori riset modern edisi ketiga, 3*. Jakarta: Erlangga.
- Gerungan, W. A. (1978). *Psikologi Sosial*. Bandung: Eresco
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23, edisi kedelapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gligor, D., Gligor, N. & Maloni, M. (2019). The impact of the supplier's market orientation on the customer market orientation-performance relationship. *International journal of production economics*, 216, 81-93.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6).
- Gujarati, D. (2003). *Ekonometri dasar. Terjemahan: Sumarno Zain*, Jakarta: Erlangga.
- Hadianto, D. (2017). Pengaruh tipe mastery dan performance goal orientation terhadap hasil belajar materi sistem koordinasi di SMA Negeri 64 Jakarta. *Disertasi*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta
- Haldorai, K., Kim, W. G., Seo, W. S., & Cai, X (2021). Learning orientation and self-initiated expatriates" work performance: A moderated-mediation model. *International journal of hospitality management*, 94.

- Hasanah, K., Kusumaningtyas, A. & 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), 905-923.
- Hasibuan, S. P. M. (2002). *Manajemen dasar pengertian dan masalah*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*, 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hennig-Thurau, T. & Thurau, C. (2003). Customer orientation of service employees-toward a conceptual framework of a key relationship marketing construct. *Journal of relationship marketing*, 2(1-2), 23-41.
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan skala likert lima skala dengan modifikasi skala likert empat skala. *Metodologi penelitian*, 2(2-3).
- Huo, M. L. & Jiang, Z. (2021). Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction and job satisfaction: can supervisor support make a difference?. *Personality and individual differences*, 183, 111-116.
- Hurlock, E. B. (2002). *Psikologi perkembangan: Suatu pengantar sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Indrawan, Y. (2016). *Metodologi penelitian*. PT. Refika Aditama.
- Irma, A. (2003). Perbedaan kestabilan emosi remaja yang shalatnya teratur dengan kestabilan emosi remaja yang shalatnya tidak teratur. *Jurnal psikologi islam* (3), 83-93.
- Itani, O. S., Agnihotri, R. & 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, 64-79.
- Ivancevich, K. (2008) *Organizational behavior and management*. McGraw-Hill.
- Iyer. K. N., Srivastava, P. & 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, 94-104.

- John, O. P. & Srivastava, S. (1999). *Taksonomi sifat lima besar: sejarah, pengukuran, dan perspektif teoretis. di LA Pervin, & OP John (Eds.). Buku pegangan dari kepribadian: teori dan penelitian, 2*. New York: Guilford Press. 102-138.
- Joireman, J., Balliet, D., Sprott, D., Spangenberg, E. & Schultz, J. (2008). Consideration of future consequences, ego-depletion, and self-control: support for distinguishing between CFC-Immediate and CFC-Future subscales. *Personality and individual differences, 45*(1), 15-21.
- Judge, T. A., Bono, J. E. & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *Journal of applied psychology, 85*(2), 237.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology, 87*(3), 530-541.
- Kajian Pustaka. (2020). *Big Five Personality (Kepribadian Lima Besar)*. Diakses pada 25 Juni 2023 <https://www.kajianpustaka.com/2020/02/big-five-personality-kepribadian-lima-besar.html>
- Kane, J. S., Russell, J. E. A. & Bernardin, H. J. (1998). Performance appraisal and management. *Human resource management: an experiential approach, 237-72*.
- Kao Chien-Che, C. W. B. (2019). The moderating role of agreeableness in the relationship between experiencing anger and creative performance". *The journal of creative behavior (in press), 425*. <https://doi.org/10.1002/jocb>.
- Kaufman, S. B. (2013). Opening up openness to experience: a four-factor model and relations to creative achievement in the arts and sciences. *Journal of creative behavior, 47*, 233-255.
- Khedhaouria, A., Montani, F. & Thurik, R. (2017). Time pressure and team member creativity within RD projects: The role of learning orientation and knowledge sourcing. *International journal of project management, 35*(6), 942-954.
- Khusnah, N. A. (2020). Kepribadian openness to experience dan kemampuan berpikir divergent dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya. *Disertasi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.

- Kohli, A. K. & Jaworski, B. J. (1990). Market orientation: the construct, research propositions, and managerial implications. *Journal of marketing*, 54(2), 1-18.
- Lawson, B. & Samson, D. (2001). Developing innovation capability in organisations: a dynamic capabilities approach. *International journal of innovation management*, 5(3), 377-400.
- Lepori, B., Reale, E. & Spinello, A. A. (2018). Conceptualizing and measuring performance orientation of research funding systems. *Research evaluation*, 27(3), 171-183.
- Li, H. & Cao, Y. (2019). Planning for the future: the relationship between conscientiousness, temporal focus and implicit space-time mappings. *Personality and individual differences*, 141, 111-116.
- Liani, L. (2020). Pengaruh big five personality trait self control dan faktor demografi terhadap cyberloafing. *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)
- Lina, A. (2022). Forgiveness ditinjau dari kepribadian ekstraversi dan kualitas hubungan persahabatan pada remaja. *Disertasi*. Lampung: UIN Raden Intan.
- Liu J, Lemay Jr, E.P, & Neal A.M (2018). Mutual cyclical anger in romantic relationships: moderation by agreeableness and commitment. *Journal of research in personality*, 77, 1-10.
- Lydia, K. D. (2018). Pengaruh learning orientation dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan tetap bank X Bumn cabang brawijaya Malang). *Disertasi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mahlamaki, T., Rintamaki, T. & Rajah, E. (2019). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial marketing management*, 83, 174-184.
- Manno, D. (2020). *Building your future, Pembentukan watak dan tata nilai untuk menjadi pribadi unggul*. Yogyakarta: Andi Office.
- Mangkunegara, A. P. & Prabu, A. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, 3. Bandung: PT Rosdakarya Offset.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2009). Emotional intelligence: theory, findings, and implications. *Psychological inquiry: an international journal for the advancement of psychological theory*, 15, 197-215.

- McCarthy, M. H., Wood, J. V. & Holmes, J. G. (2017). Dispositional pathways to trust: self-esteem and agreeableness interact to predict trust and negative emotional disclosure. *Journal of personality and social psychology*.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). Pengantar model lima faktor dan aplikasinya. *Jurnal kepribadian*, 60(2), 175-215.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1996). Toward a new generation of personality theories: theoretical contexts for the five-factor model. *The five-factor model of personality: theoretical perspectives*, 51-87.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist association*, 52(5), 509-516.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: a five-factor theory perspective*. New York: The Guilford Press.
- McCullough, M. E. (2001). Forgiveness: who does it and how do they do it?. *Current directions in psychological science*, 10(6), 194-197.
- Mukminin & Idrus (2016). The effects of conscientiousness, agreeableness, organizational climate, and job satisfaction on lecturer's commitment and policy implications. *International journal of educational researchers*, 7(2), 48-55.
- Najati, U/ (2004). *Psikologi dalam perspektif hadist*. Jakarta: Pustaka Al Husna Baru.
- Narver, J. C. & Slater, S. F. (1990). The effect of a market orientation on business profitability. *Journal of marketing*, 54(4), 20-35.
- Nashori, F. (2014). *Psikologi pemaafan*. Yogyakarta: Safiria Insania Press
- Nasution, S. (2000). *Metode research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurfaizi, M. I. (2022). Pengaruh etika kerja islami dan kepemimpinan transformasional terhadap job performance dimediasi motivasi intrinsik. *Disertasi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Octaviani, Y. P. (2021). Peran customer satisfaction dalam memediasi openness to experience terhadap brand loyalty. *Disertasi*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Oleynick, V. C., DeYoung, C. G., Hyde, E., Kaufman, S. B., Beaty, R. E. & Silvia, P. J. (2017). *Openness/intellect: The core of the creative personality*.

- Pavani, J. B., Fort, I., Moncel, C., Ritz, H. & Dauvier, B. (2021). Influence of extraversion & neuroticism on the weekly dynamics of jobseekers' self regulation. *Journal of vocational behavior*, 130.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S. & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of applied psychology*, 92(1), 128-150.
- Perdana, T. L., Jalil, P., Permai, B. P., Square, P. & Perdana, T. L. (1997). Seri kembangan. *Clinic*, 3.
- Studiekonomi.com. (2022). Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2019-2021. Diakses pada 05 November 2022. <https://studiekonomi.com/ekonomi-indonesia/pertumbuhan-ekonomi-indonesia-2019-2020-2021/>
- Pervin, L. A., Cervone, D. & John, O. P. (2005). *Personality: theory and research*. New York: McGraw-Hill.
- Pervin, L. A. (1996). *The science of personality*. New York: John Wiley.
- Pickett, J., Hofmans, J. & De Fruyt, F. (2019). Extraversion and performance approach goal orientation: an integrative approach to personality. *Journal of research in personality*, 82.
- Kuciel, P. (2018). Openness to experience as a predictor of L2 WTC. *System*, 72, 190-200.
- Pintrich, P. R. & Schunk, D. H. (2014). *Motivation in education : theory, research, and applications*, 3. New Jersey: Pearson Education.
- Pratiwi, P. A. L., Lengkong, V. P., & 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).
- Priyono, J. & 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), 95-120.
- Putri, N. (2022). Pengaruh big five personality terhadap kecenderungan tindakan fraud accounting. *Disertasi*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*, 15. USA: Pearson.

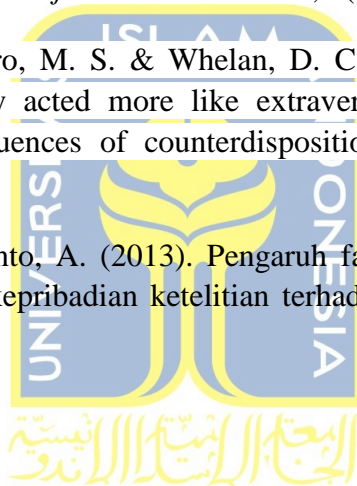
- Rogers, A. P. & Barber, L. K. (2019). Workplace intrusions and employee strain: the interactive effects of extraversion and emotional stability. *Anxiety, stress, coping*, 32(3), 312-328.
- Rozin, P. (2003). *Introduction: evolutionary and cultural perspectives on affect*.
- Russell, E., Woods, S. A. & 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), 440-452.
- Safira, S. D. (2019). Hubungan antara kebutuhan afiliasi dan kepribadian ekstrasversi dengan intensitas penggunaan jejaring sosial pada remaja. *Disertasi*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Sanghi, S. (2007). *The handbook of competency mapping: understanding, designing, and implementing competency models in organization*, 2. Sage Publications.
- Santoso, S. (2000). *Buku latihan SPSS statistik parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2001). *Mengolah data statistik secara profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2002). *SPSS statistik non parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Saragih, M. (2020). Hubungan antara conscientiousness dengan hasil belajar biologi: studi korelasional terhadap siswa kelas X MIPA di SMA Negeri 1 Simalungun. *Jurnal ilmiah maksitek*, 5(1), 121-121
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Refika.
- Setawan, S. F. (2014). Alokasi pendapatan, conscientiousness dan faktor demografis terhadap impulsive buying. *Disertasi*. UKSW.

- Shalley, C. E., Gilson, L. L. & Blum, T. C. (2009). Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of management journal*, 52(3), 489-505.
- Sharma, S. (2006). Emotional stability of visually disabled in relation to their study habits. *Journal of the Indian academy of applied psychology*, 32(1), 30-32.
- Singh, L. B. & Mehdi, S. A. (2022). Entrepreneurial orientation entrepreneurial intention: role of openness to experience as a moderator. *The international journal of management education*, 20(3).
- Sinha, N. & Srivastava, K. B. (2013). Association of personality, work values and socio-cultural factors with intrapreneurial orientation. *The journal of entrepreneurship*, 22(1), 97-113.
- Smith, J., Guimond, F. A., Aucoin, P., Gagnon, M., Moreau, D., St-Amand, J & Talbot, E. (2021). Examining high school students' personality traits of extraversion and emotional stability in relation to their academic expectation and value appraisals. *Interdisciplinary education and psychology*, 2(3), 6.
- Statistik penyediaan makanan dan minuman (Badan Pusat Statistik). (2018). Food and beverage service activities statistics. Diakses pada november 2022.
- Suardhika, G. D. (2004). Karakteristik orientasi belajar mahasiswa fakultas psikologi universitas indonesia dalam kaitannya dengan prestasi akademis dan persepsi terhadap aspek-aspek perguruan tinggi. (Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 1990)
- Suci, Y. R. (2017). Perkembangan UMKM (Usaha mikro kecil dan menengah) di Indonesia. *Jurnal ilmiah cano ekonomos*, 6(1), 51-58.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sujan, H., Weitz, B. A. & Kumar. (1994). Learning orientation, working smart, and effective selling. *Journal of marketing*, 58(3), 39-52.
- Sunarti, S., Rachmawati, S. & Handayanna, F. (2019). Peningkatan pendapatan UKM pada Hacord Gallery dengan aplikasi web marketplace e-commerce. *Jurnal terapan abdimas*, 4(2), 166-171
- Saucier, G. & Goldberg, L. R. (2002). Assessing the big five: applications of 10 psychometric criteria to the development of marker scales. In B De Read & M. Perugini (Eds.), *Big five assessment*, 30-54.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sulistyaningsih, S., Dewi, A. S. & Wijayanti, Y. T. (2012). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Jurnal sosiologi reflektif*, 8(2), 89-101.
- Susanti, S. (2022). Pengaruh self-efficacy, mastery orientation dan performance orientation terhadap perilaku menyontek, (Survei pada mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi Universitas Siliwangi). *Disertasi*. Universitas Siliwangi.
- Sutherland, R. I., Bruin, T. T. E., Gideon, P. & Crous, F. (2007) The relation between conscientiousness, empowerment and performance. *SA journal of human resource management*, 5(2), 60-67.
- Tajeddini, K. (2009). The impact of learning orientation on NSD and hotel performance: Evidence from the hotel industry in Iran. *Education, business and society: contemporary middle eastern issues*, 2(4), 262-275.
- Tajeddini, K., Altinay, L. & Ratten, V. (2017). Service innovativeness and the structuring of organizations: the moderating roles of learning orientation and inter-functional coordination. *International journal of hospitality management*, 65, 100-114.
- Taslina, Y. (2012). Hubungan orientasi belajar dengan motivasi berprestasi mahasiswa psikologi gunadarma. *Fakultas psikolog gunadarma*

- Tercanlioglu, L. & Demiroz, H. (2015). Goal orientation and reading strategy use of Turkish students of an English language teaching department. *The qualitative report*, 20(3), 286.
- Tidarsari, A. P. (2017). Pengaruh pola asuh orangtua terhadap stabilitas emosi remaja akhir. *Disertasi*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Trisliatanto, D. A. (2016). The competency development model based on performance orientation and team work. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 18(2).
- Troost, A., Vermulst, A. A., Gerris, J. R. & Matthijs, K. (2005). The dutch marital satisfaction and communication questionnaire: a validation study. *Psychologica Belgica*, 45-3, 185-206.
- Ukkas, M. I. (2017). Implementasi skala likert pada metode perbandingan eksponensial untuk menentukan pilihan asuransi. *SESINDO*, 9.
- Ummah, M. S. (2018). Emotional stability among muslim women leadership: special reference to women leaders working in government organizations in Ampara district. *Journal of management*, 13(1).
- Van den Besselaar, P. & Leydesdorff, L. (2009). Past performance, peer review and project selection: a case study in the social and behavioral sciences. *Research evaluation*, 18(4), 273-288.
- Van Kleef, G. A., De Dreu, C. K. & Manstead, A. S. (2010). An interpersonal approach to emotion in social decision making: the emotions as social information model. *Advances in experimental social psychology*, 42, 45-96). Academic Press.
- Van Heel, M., Bijttebier, P., Colpin, H., Goossens, L., Van Den Noortgate, W., Verschueren, K., & Van Leeuwen, K. (2020). Perspective taking, empathic concern, agreeableness, and parental support: Transactional associations across adolescence. *Journal of adolescence*, 85, 21-31.
- Verbeke, W. & Kenhove, P. V. (2002). Impact of emotional stability and attitude on consumption decisions under risk: the coca-cola crisis in Belgium. *Journal of health communication*, 7(5), 455-472.
- Waldeyer J, Dicke T, Fleischer J, Guo J, Trentepohl S, Wirth J, & Leutner D. (2022). A moderated mediation analysis of conscientiousness, time management strategies, effort regulation strategies, and university students' performance. *Learning and individual differences*, 100.

- Walgito, B. (2010). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Wihler, A., Meurs, J. A., Wiesmann, D., Troll, L., & Blickle, G (2017). Extraversion and adaptive performance: integrating trait activation and socioanalytic personality theories at work. *Personality and individual differences, 116*, 133-138.
- Wisnukuncoro, N. D. (2017). Analisa pengaruh emotional intelligence, employee adaptability, job satisfaction, terhadap job performance. (Studi pada karyawan frontliner sony center Indonesia). *Disertasi*. STIE.
- Wulandari, W., Sodik, S., & Handini, D. P. (2020). Orientasi belajar dan komitmen terhadap kinerja UKM melalui human capital sebagai variabel intervening pada UKM kerajinan di Malang Raya. *Equilibrium: jurnal ilmiah ekonomi, manajemendan akuntansi, 9*(2).
- Zelenski, J. M., Santoro, M. S. & Whelan, D. C. (2012). Would introverts be better off if they acted more like extraverts? Exploring emotional and cognitive consequences of counterdispositional behavior. *Emotion, 12*(2), 290.
- Zubaidah, L. & Dwijanto, A. (2013). Pengaruh faktor komunikasi, kepribadian ekstraversi, dan kepribadian ketelitian terhadap prestasi kerja. *Jurnal ilmu manajemen, 1*.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pakta

**PAKTA INTEGRITAS
PENGURUSAN PERIZINAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DINPMPTSP) KABUPATEN PURWOREJO**

Yang bertandatangan dibawah ini, saya

Nama : **INDAH NOVITA SARI**
Jabatan dalam lembaga/ institusi : **MAHASISWA / MANAJEMEN**
Nama lembaga/ institusi : **UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**
Alamat : **RAMBALREJO RT 01 / 12, PURWOREJO**


Adalah benar merupakan pegawai/karyawan/pemilik/ pemegang kuasa pengurusan izin dari lembaga/institusi/perusahaan tersebut diatas yang untuk selanjutnya bertindak atas nama lembaga/institusi/perusahaan sebagai pemohon izin.

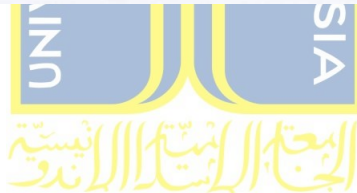
Dalam rangka mewujudkan pelayanan prima pada DINPMPTSP Kabupaten Purworejo, pemohon izin menyatakan bersedia untuk:

1. Tidak menjanjikan dan atau memberikan dan atau akan memberikan kepada petugas/ pejabat DINPMPTSP Kabupaten Purworejo, segala bentuk pemberian/ gratifikasi atas layanan jasa yang dimohonkan kepada DINPMPTSP Kabupaten Purworejo;
2. Tidak mempergunakan jasa perantara/ calo dalam hal pengurusan perizinan;
3. Tidak melakukan segala bentuk pembayaran tidak sah kepada DINPMPTSP Kabupaten Purworejo dalam pengurusan perizinan, kecuali diatur dalam peraturan perundang-undangan;
4. Mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku dalam pengurusan perizinan;
5. Apabila terbukti adanya pelanggaran terhadap isi PAKTA INTEGRITAS ini, Saya atas nama pribadi, lembaga/ institusi/ perusahaan bersedia untuk diproses berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PAKTA INTEGRITAS ini dibuat dan ditandatangani tanpa adanya paksaan dari pihak lain untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Purworejo
Pada tanggal : _____
a.n. Lembaga/Institusi/Perusahaan saya, _____
Saksi
Staf DINPMPTSP Kab. Purworejo, _____


INDAH NOVITA SARI



Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan UMKM Purworejo

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini merupakan mahasiswa Universitas Islam Indonesia sebagai berikut:

Nama : Indah Novita Sari


NIM : 19311315

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data penelitian digunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Big Five Personality Traits terhadap Orientasi belajar kinerja dalam Kinerja Pekerjaan Karyawan UMKM Bidang Kuliner di Purworejo”, Oleh karena itu saya memohon bantuan dan kerjasamanya atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner penelitian ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepada pihak luar, sehingga kerahasiaan dalam menjawab kuesioner akan terjamin sepenuhnya. Atas partisipasi dan ketersediaannya dalam mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,



Indah Novita Sari.

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk menjawab pertanyaan atas dengan memberikan tanda pada lingkaran yang sudah tersedia sesuai dengan kenyataannya seperti berikut:

1. Nama Responden:

2. Usia:

20 - 25 tahun (1,00)

26 - 30 tahun (2,00)

31 - 35 tahun (3,00)

36 - 40 tahun (4,00)

40 tahun (5,00)

3. Jenis Kelamin:

Laki - laki

Perempuan

4. Tempat Tinggal:

Jawa Barat

Jawa Tengah

Daerah Istimewa Yogyakarta

Jawa Timur

5. Lama Bekerja:

1 - 3 tahun (1,00)

3 - 5 tahun (2,00)

6 - 10 tahun (3,00)

10 tahun (4,00)

6. Pendapatan Setiap Bulan:

Rp 2.000.000 (1,00)

Rp 2.000.000 - Rp 5.000.000 (2,00)

Rp 5.000,000 - Rp 10.000.000 (3,00)

Rp 10.000.000 (4,00)



B. Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Setiap pertanyaan harus dijawab sesuai dengan apa yang dialami.
2. Dimohon bapak/ibu/saudara/i untuk menjawab pertanyaan tersebut dengan cara melingkari di setiap jawaban yang sudah tersedia.
3. Menjawab pertanyaan tersebut tidak diperbolehkan ada yang terlewat atau tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.
4. Ketika pengisian kuesioner tersebut telah terselesaikan, dimohon bapak/ibu/saudara/i untuk mengembalikan kembali kepada pemilik angket kuesioner.

A. EKSTRAVERSI

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai, berikut terdapat keterangan alternatif jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu - Ragu (RR) 4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	S.
1.1	Dalam situasi yang tidak jelas, saya biasanya dapat mengendalikan situasi	1	2	3	4	5
1.2	Mudah bagi saya untuk mengenal orang lain	1	2	3	4	5
1.3	Saya tidak biasa orang lain mengambil keputusan	1	2	3	4	5
1.4	Saya dapat membujuk orang lain untuk melakukan sesuatu.	1	2	3	4	5

B. KERAMAHAN

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai, berikut terdapat keterangan alternatif jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu - Ragu (RR) 4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
2.1	Saya mempercayai orang lain	1	2	3	4	5
2.2	Saya percaya apa yang dikatakan orang lain	1	2	3	4	5
2.3	Saya suka membantu orang lain	1	2	3	4	5
2.4	Saya percaya orang lain biasanya memiliki niat baik	1	2	3	4	5

C. KESADARAN.

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai, berikut terdapat keterangan alternatif jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu - Ragu (RR) 4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
3.1	Saya teliti tentang hal-hal yang saya lakukan	1	2	3	4	5
3.2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5
3.3	Saya berhati-hati dalam mengambil keputusan	1	2	3	4	5
3.4	Saya mematuhi peraturan sebaik mungkin	1	2	3	4	5

D. STABILITAS EMOSIONAL

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai, berikut terdapat keterangan alternatif jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu - Ragu (RR) 4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
4.1	Saya merasa dapat menangani situasi apapun	1	2	3	4	5
4.2	Sulit bagi saya untuk menerima kritik	1	2	3	4	5
4.3	Tidak mudah menyakiti saya secara emosional	1	2	3	4	5
4.4	Saya menjadi sangat gugup, sebelum menghadiri rapat penting	1	2	3	4	5

E. KETERBUKAAN TERHADAP PENGALAMAN.

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai, berikut terdapat keterangan alternatif jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu - Ragu (RR) 4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS.	TS.	RR.	S.	SS.
5.1	Saya memiliki imajinasi yang jelas	1	2	3	4	5
5.2	Saya sangat menghargai puisi	1	2	3	4	5
5.3	Saya menikmati fantasi liar	1	2	3	4	5
5.4	Saya melihat keindahan dalam hal-hal yang mungkin tidak diperlihatkan orang lain	1	2	3	4	5

F. ORIENTASI PEMBELAJARAN.

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai, berikut terdapat keterangan alternatif jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu - Ragu (RR) 4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan.	STS	TS	RR	S	SS
6.1	Penting bagi saya untuk mempelajari hal-hal baru tentang pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
6.2	Terkadang saya berusaha keras untuk mempelajari sesuatu yang baru.	1	2	3	4	5
6.3	Bagian penting untuk menjadi pekerja yang baik adalah terus meningkatkan keterampilan.	1	2	3	4	5
6.4	Belajar menjadi pekerja yang lebih baik langsung penting bagi saya.	1	2	3	4	5

G. ORIENTASI KINERJA

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai, berikut terdapat keterangan alternatif jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu - Ragu (RR) 4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
7.1	Sangat penting bagi saya bahwa atasan saya melihat saya sebagai pekerja yang baik.	1	2	3	4	5
7.2	Saya menghabiskan banyak waktu memikirkan bagaimana kinerja saya dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.	1	2	3	4	5
7.3	Saya sangat ingin rekan kerja saya menganggap saya sebagai pekerja yang baik.	1	2	3	4	5

H. KINERJA PEKERJAAN

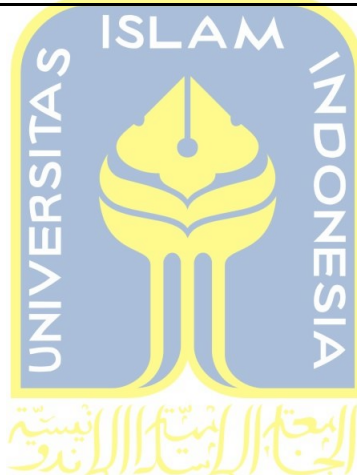
Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai, berikut terdapat keterangan alternatif jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu - Ragu (R.R) 4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
8.1	Saya telah memiliki hubungan di masa mendatang dengan pelanggan.	1	2	3	4	5
8.2	Saya telah membangun hubungan dengan pelanggan dengan produktif dan bermanfaat.	1	2	3	4	5
8.3	Saya telah membangun hubungan dengan pelanggan yang akan bertahan lama dari masa jabatan saya.	1	2	3	4	5
8.4	Saya telah melampaui target penjualan saya.	1	2	3	4	5



Lampiran 3 Tabulasi Data Mentah

1. Variabel Ekstraversi

5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
5	5	1	4	15
4	4	4	4	16
5	5	3	3	16
5	5	5	5	20
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14
2	4	2	2	10
4	3	4	4	15
4	2	2	4	12
5	5	1	4	15
4	4	2	4	14
5	5	3	5	18
4	4	5	4	17
4	4	4	3	15
2	4	2	4	12
4	5	1	4	14
4	4	1	4	13
2	5	2	4	13
4	3	3	4	14
5	4	2	4	15
3	3	4	3	13
4	5	4	4	17
4	1	5	2	12
1	2	4	2	9
5	5	4	5	19
5	5	1	3	14
3	2	2	4	11
4	4	2	3	13
4	4	2	4	14

4	4	2	4	14
3	2	5	2	12
4	4	2	4	14
4	4	4	4	16
4	3	2	3	12
5	3	3	5	16
4	4	4	4	16
4	4	1	1	10
5	5	3	4	17
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	4	4	2	14
5	5	4	5	19
1	5	2	5	13
2	4	2	4	12
4	4	1	4	13
5	5	1	5	16

2. Variabel Keramahan

2	2	3	2	9
4	4	4	4	16
5	2	5	4	16
4	4	4	4	16
4	3	5	5	17
3	2	5	4	14
4	4	5	3	16
4	4	5	4	17
4	4	5	4	17
2	2	4	4	12
3	3	4	4	14
3	3	4	3	13
4	4	5	5	18
4	2	4	3	13

4	4	5	4	17
5	3	5	4	17
3	3	4	4	14
3	3	5	5	16
4	2	5	4	15
5	4	5	5	19
5	3	5	5	18
4	3	4	3	14
2	2	4	2	10
3	2	4	3	12
3	2	5	3	13
2	5	5	5	17
4	3	5	4	16
5	3	5	3	16
2	3	5	2	12
4	3	4	4	15
4	2	5	4	15
2	2	4	3	11
3	3	5	3	14
5	1	1	3	10
4	3	5	4	16
4	4	4	4	16
4	3	5	3	15
5	3	3	5	16
2	2	5	4	13
4	1	4	4	13
4	4	5	5	18
3	2	5	4	14
3	3	4	3	13
4	3	4	3	14
2	2	5	4	13
5	4	5	5	19
5	3	4	5	17
1	2	5	4	12
3	2	4	2	11
5	1	5	5	16

3. Variabel Kesadaran

5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
3	5	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
4	3	4	4	15
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	3	4	4	15
3	3	4	4	14
5	4	5	5	19
5	4	4	5	18
5	4	5	4	18
5	5	5	5	20
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
3	2	4	3	12
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	5	4	4	17
5	5	5	4	19
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
4	5	4	4	17
5	3	1	5	14

4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
4	3	3	5	15
3	3	3	3	12
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
2	5	5	5	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20

4. Variabel Stabilitas Emosional

2	5	2	5	14
4	4	4	4	16
5	1	4	4	14
4	4	2	2	12
4	2	4	3	13
3	2	2	1	8
4	3	3	4	14
4	2	4	2	12
4	2	3	3	12
2	2	4	4	12
3	3	4	4	14
3	2	4	2	11
4	1	4	4	13
4	2	2	2	10

5	2	4	1	12
4	2	3	2	11
4	3	3	3	13
4	1	4	3	12
4	1	4	1	10
4	2	4	2	12
4	1	4	2	11
3	3	3	2	11
4	2	4	2	12
3	4	2	2	11
3	4	3	2	12
5	1	5	5	16
4	4	2	2	12
3	2	3	4	12
4	1	4	2	11
4	4	4	4	16
4	2	4	4	14
2	2	4	2	10
4	2	2	4	12
5	5	5	5	20
3	2	3	4	12
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
5	2	5	1	13
4	1	4	2	11
4	2	4	2	12
5	2	3	3	13
5	5	5	1	16
4	3	4	3	14
5	3	5	5	18
4	2	4	2	12

5	5	4	4	18
3	5	3	3	14
2	2	4	4	12
4	4	4	4	16
5	1	5	1	12

5. Variabel Keterbukaan terhadap Pengalaman

2	4	5	5	16
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	3	1	4	12
3	3	3	4	13
4	3	3	4	14
4	4	2	4	14
5	4	2	2	13
4	4	1	2	11
3	1	3	3	10
3	4	4	2	13
4	4	4	3	15
4	4	2	4	14
5	5	5	5	20
3	4	4	4	15
3	4	3	4	14
4	5	4	4	17
4	5	3	5	17
4	4	2	4	14
5	5	2	5	17
5	4	3	4	16
4	4	2	4	14

3	4	2	4	13
4	4	2	2	12
4	4	5	5	18
4	4	2	4	14
5	4	3	5	17
3	4	4	4	15
3	4	2	4	13
4	4	3	4	15
3	3	2	2	10
4	3	2	3	12
5	5	5	5	20
4	4	2	3	13
4	4	4	4	16
4	3	2	3	12
5	5	5	5	20
4	4	2	4	14
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
5	1	5	5	16
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	4	1	3	12
5	4	3	5	17
4	3	3	4	14
4	4	2	2	12
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20

6. Variabel Orientasi Belajar

5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	3	5	4	16
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
4	3	4	4	15
5	5	5	4	19
5	4	5	5	19
5	4	5	5	19
4	4	5	5	18
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
5	4	5	5	19
5	5	5	3	18

5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20

7. Variabel Orientasi Kinerja

5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	4	13
3	5	4	12
4	4	4	12
4	4	2	10
5	5	5	15
4	2	2	8
3	5	1	9
5	4	4	13
5	3	1	9
4	4	2	10
5	5	5	15
3	2	1	6

2	2	2	6
5	3	4	12
4	2	4	10
5	2	2	9
5	2	4	11
4	2	4	10
5	4	2	11
3	2	3	8
4	4	5	13
1	5	5	11
4	2	4	10
5	4	4	13
5	4	4	13
4	4	2	10
2	2	4	8
4	4	2	10
4	4	4	12
1	1	1	3
5	4	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	5	14
5	4	4	13
5	4	4	13
4	3	5	12
2	2	2	6
4	4	4	12
1	1	1	3

8. Variabel Kinerja Pekerjaan

2	4	4	4	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
2	5	4	4	15
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	4	2	2	12
3	4	4	3	14
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
2	2	2	4	10
2	2	2	2	8
4	4	5	4	17
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
2	4	4	3	13
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
5	5	5	5	20
1	5	5	3	14

4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
5	5	5	3	18
4	5	4	4	17
2	4	4	4	14
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
4	4	4	3	15
4	4	4	3	15
3	4	4	4	15
5	5	5	2	17
4	5	4	4	17
5	4	4	2	15
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Ekstraversi

		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.311*	.056	.290*	.693**
	Sig. (2-tailed)		.028	.700	.041	<.001
	N	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.311*	1	-.272	.447**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.028		.056	.001	<.001
	N	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.056	-.272	1	-.039	.439**
	Sig. (2-tailed)	.700	.056		.787	.001
	N	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.290*	.447**	-.039	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.041	.001	.787		<.001
	N	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.693**	.552**	.439**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Keramahan

		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.199	-.036	.397**	.648**
	Sig. (2-tailed)		.166	.806	.004	<.001
	N	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.199	1	.301*	.333*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.166		.034	.018	<.001
	N	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	-.036	.301*	1	.328*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.806	.034		.020	<.001
	N	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.397**	.333*	.328*	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.004	.018	.020		<.001
	N	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.648**	.687**	.537**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

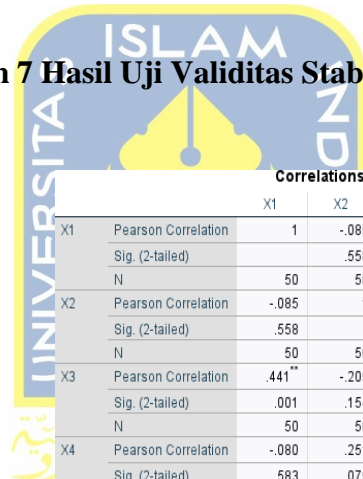
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Kesadaran

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.435**	.291*	.616**	.743**
	Sig. (2-tailed)		.002	.040	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.435**	1	.627**	.528**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.002		<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.291*	.627**	1	.306*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.040	<.001		.031	<.001
	N	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.616**	.528**	.306*	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.031		<.001
	N	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.743**	.854**	.742**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Stabilitas Emosional



		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	-.085	.441**	-.080	.448**
	Sig. (2-tailed)		.558	.001	.583	.001
	N	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	-.085	1	-.205	.251	.566**
	Sig. (2-tailed)	.558		.154	.079	<.001
	N	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.441**	-.205	1	.072	.471**
	Sig. (2-tailed)	.001	.154		.621	<.001
	N	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	-.080	.251	.072	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.583	.079	.621		<.001
	N	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.448**	.566**	.471**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).


Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Keterbukaan terhadap Pengalaman

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.257	.103	.288*	.522**
	Sig. (2-tailed)		.072	.475	.042	<.001
	N	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.257	1	.163	.258	.573**
	Sig. (2-tailed)	.072		.259	.070	<.001
	N	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.103	.163	1	.539**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.475	.259		<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.288*	.258	.539**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.042	.070	<.001		<.001
	N	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.522**	.573**	.764**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Orientasi Belajar



		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.695**	.666**	.595**	.911**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.695**	1	.389**	.478**	.808**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.005	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.666**	.389**	1	.401**	.739**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.005		.004	<.001
	N	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.595**	.478**	.401**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.004		<.001
	N	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.911**	.808**	.739**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Orientasi Kinerja

		Correlations			
		X1	X2	X3	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.462**	.420**	.761**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.002	<.001
	N	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.462**	1	.545**	.827**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001
	N	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.420**	.545**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001		<.001
	N	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.761**	.827**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pekerjaan

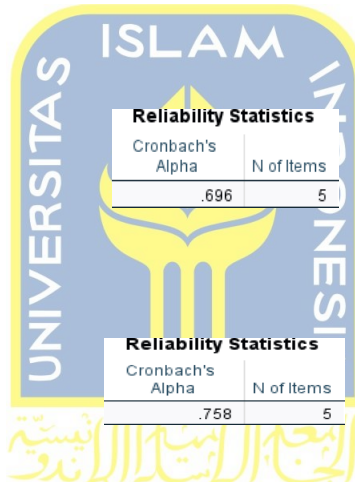
		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.508**	.512**	.281*	.783**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.048	<.001
	N	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.508**	1	.809**	.367**	.833**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.009	<.001
	N	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.512**	.809**	1	.438**	.859**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.001	<.001
	N	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.281*	.367**	.438**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.048	.009	.001		<.001
	N	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.783**	.833**	.859**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas

1. Extraversi



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	5

2. Keramahan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

3. Kesadaran

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	5

4. Stabilitas Emosional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.671	5

5. Keterbukaan terhadap Pengalaman

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

6. Orientasi Belajar

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	5

7. Orientasi Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	4

8. Kinerja Pekerjaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	5

Lampiran 13 Analisis Deskriptif



gender

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
laki-laki	11	21.6	21.6	23.5
perempuan	38	74.5	74.5	98.0
2.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
20 - 25 tahun	10	19.6	20.0	20.0
26 - 30 tahun	8	15.7	16.0	36.0
31 - 35 tahun	5	9.8	10.0	46.0
36 - 40 tahun	8	15.7	16.0	62.0
> 40 tahun	19	37.3	38.0	100.0
Total	50	98.0	100.0	
Missing System	1	2.0		
Total	51	100.0		

Tinggal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Jawa Tengah	50	98.0	100.0	100.0
Missing System	1	2.0		
Total	51	100.0		

Lama

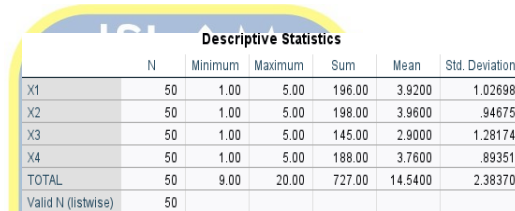
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	20	39.2	40.0	40.0
	3-5 tahun	12	23.5	24.0	64.0
	6-10 tahun	7	13.7	14.0	78.0
	> 10 tahun	11	21.6	22.0	100.0
	Total	50	98.0	100.0	
Missing System		1	2.0		
Total		51	100.0		

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2.000.000	25	49.0	50.0	50.0
	2.000.000 - 5.000.000	20	39.2	40.0	90.0
	5.000.000 - 10.000.000	4	7.8	8.0	98.0
	> 10.000.000	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	98.0	100.0	
Missing System		1	2.0		
Total		51	100.0		

Lampiran 14 Hasil Uji Deskriptif

1. Ekstraversi



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	50	1.00	5.00	196.00	3.9200	1.02698
X2	50	1.00	5.00	198.00	3.9600	.94675
X3	50	1.00	5.00	145.00	2.9000	1.28174
X4	50	1.00	5.00	188.00	3.7600	.89351
TOTAL	50	9.00	20.00	727.00	14.5400	2.38370
Valid N (listwise)	50					

2. Keramahan



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	50	1.00	5.00	180.00	3.6000	1.04978
X2	50	1.00	5.00	141.00	2.8200	.91896
X3	50	1.00	5.00	224.00	4.4800	.76238
X4	50	2.00	5.00	190.00	3.8000	.88063
TOTAL	50	9.00	19.00	735.00	14.7000	2.40111
Valid N (listwise)	50					

3. Kesadaran

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	50	2.00	5.00	211.00	4.2200	.70826
X2	50	2.00	5.00	210.00	4.2000	.78246
X3	50	1.00	5.00	216.00	4.3200	.74066
X4	50	3.00	5.00	218.00	4.3600	.56279
TOTAL	50	12.00	20.00	855.00	17.1000	2.16889
Valid N (listwise)	50					

4. Stabilitas Emosional

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	50	2.00	5.00	192.00	3.8400	.84177
X2	50	1.00	5.00	129.00	2.5800	1.24687
X3	50	2.00	5.00	181.00	3.6200	.87808
X4	50	1.00	5.00	144.00	2.8800	1.20611
TOTAL	50	8.00	20.00	646.00	12.9200	2.29320
Valid N (listwise)	50					

5. Terbuka terhadap Pengalaman

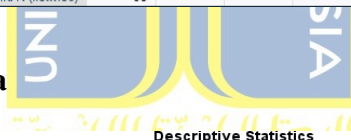
Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	50	2.00	5.00	199.00	3.9800	.68482
X2	50	1.00	5.00	194.00	3.8800	.79898
X3	50	1.00	5.00	154.00	3.0800	1.17526
X4	50	2.00	5.00	194.00	3.8800	.91785
TOTAL	50	10.00	20.00	741.00	14.8200	2.44691
Valid N (listwise)	50					

6. Orientasi Belajar



Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	50	3.00	5.00	227.00	4.5400	.54248
X2	50	3.00	5.00	220.00	4.4000	.60609
X3	50	4.00	5.00	228.00	4.5600	.50143
X4	50	3.00	5.00	222.00	4.4400	.57711
TOTAL	50	14.00	20.00	897.00	17.9400	1.80034
Valid N (listwise)	50					

7. Orientasi Kinerja



Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	50	1.00	5.00	200.00	4.0000	1.12486
X2	50	1.00	5.00	180.00	3.6000	1.17803
X3	50	1.00	5.00	177.00	3.5400	1.29694
TOTAL	50	3.00	15.00	557.00	11.1400	2.90678
Valid N (listwise)	50					

8. Kinerja Pekerjaan

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	50	1.00	5.00	191.00	3.8200	1.00387
X2	50	2.00	5.00	212.00	4.2400	.68690
X3	50	2.00	5.00	206.00	4.1200	.71827
X4	50	2.00	5.00	186.00	3.7200	.75701
TOTAL	50	8.00	20.00	795.00	15.9000	2.46816
Valid N (listwise)	50					

Lampiran 15 Koefisien Determinasi Berganda

Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Keterbukaan Pengalaman terhadap Orientasi Belajar

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.376	.321	1.48344

a. Predictors: (Constant), Keterbukaan, Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran

Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Stabilitas Emosional, Keterbukaan pada Pengalaman terhadap Kinerja Pekerjaan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.285	2.08750

a. Predictors: (Constant), Orientasi Kinerja, Keterbukaan terhadap Pengalaman, Keramahan, Stabilitas Emosional, Ekstraversi, Orientasi Belajar, Kesadaran

b. Dependent Variable: Kinerja Pekerjaan

Lampiran 16 Hasil Uji Normalisasi

Persamaan 1



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.08613563	
Most Extreme Differences	Absolute	.115	
	Positive	.060	
	Negative	-.115	
Test Statistic		.115	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.098	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.097	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.089
		Upper Bound	.105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.39453271	
Most Extreme Differences	Absolute	.081	
	Positive	.081	
	Negative	-.049	
Test Statistic		.081	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.560	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.547
		Upper Bound	.572

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.



Persamaan 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.75221026	
Most Extreme Differences	Absolute	.114	
	Positive	.073	
	Negative	-.114	
Test Statistic		.114	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.116	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.106	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.098
		Upper Bound	.114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Lampiran 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, dan Keterbukaan pada Pengalaman terhadap Orientasi Belajar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.593	2.134		3.558	<.001
	Ekstraversi	.061	.093	.081	.660	.513
	Keramahan	.021	.096	.027	.213	.832
	Kesadaran	.400	.108	.482	3.700	<.001
	Keterbukaan	.156	.092	.212	1.692	.098

a. Dependent Variable: Orientasi Belajar

Ekstraversi, Keramahan, Kesadaran, Stabilitas Emosional, Keterbukaan terhadap Pengalaman, Orientasi Belajar dan Orientasi Kinerja terhadap Kinerja Pekerjaan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.429	3.604		.674	.504		
	Ekstraversi	-.214	.139	-.207	-1.544	.130	.813	1.230
	Keramahan	.305	.136	.296	2.237	.031	.831	1.203
	Kesadaran	.055	.178	.048	.305	.762	.594	1.684
	Stabilitas Emosional	-.003	.140	-.003	-.024	.981	.861	1.161
	Keterbukaan terhadap Pengalaman	.239	.143	.237	1.680	.100	.731	1.367
	Orientasi Belajar	.269	.210	.196	1.282	.207	.623	1.606
	Orientasi Kinerja	.255	.113	.301	2.256	.029	.822	1.216

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerjaan

No.	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1.	Usia	20 - 25 tahun	10
		26 - 30 tahun	8
		31 - 35 tahun	5
		36 - 40 tahun	8
		Lebih dari 40 tahun	19
		Jumlah	50
2.	Jenis Kelamin	Laki - laki	11
		Perempuan	38
		Jumlah	51
3.	Tempat Tinggal	Jawa Barat	0
		Jawa Tengah	50
		Daerah Istimewa Yogyakarta	0
		Jawa Timur	0
		Jumlah	50
4.	Lama Bekerja	1 - 3 tahun	20
		3 - 5 tahun	12
		6 - 10 tahun	7
		Lebih dari 10 tahun	11
		Jumlah	50
5.	Pendapatan Setiap Bulan	Kurang dari Rp 2.000.000	25
		Rp 2.000.000 - Rp 5.000.000	20
		Rp 5.000.000 - Rp 10.000.000	4
		Lebih dari Rp 10.000.000	1
		Jumlah	50

Lampiran 18 Biodata Peneliti



A. Data Diri

Nama Lengkap : Indah Novita Sari
Tempat, Tanggal lahir : Purworejo, 23 Januari 2001
NIM : 19311315
Jurusan, Fakultas : Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Peminatan : Sumber Daya Manusia
Jenis Kelamin : Wanita
Alamat : Tambakrejo, Rt 01/12 Purworejo,
Jawa Tengah
No. Telp : 082324557234
Email : 19311315@students.uii.ac.idindahnovita5555@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

2006 - 2007 : TK Batik Perbaik
2007 - 2013 : SD Negeri Sebomenggalan
2013 - 2016 : MTs Negeri Purworejo
2016 - 2019 : MA Negeri Purworejo
2019 - Sekarang : Universitas Islam Indonesia