Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 1 (2024): Februari, 786-792
DOI: 10.33087/jiubj.v24i1.4725

Pengaruh *Performance Orientation*, *Learning Orientation*, dan *Trust in Supervisor* terhadap Job Performance di Vosco Grup

Pramesella Rezika Enggal, Widiya Dewi Anjaningrum*
Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
*Correspondence: widiya.dewi.a@gmail.com

Abstrak. Bisnis café saat ini kian menjamur menyebabkan persaingan bisnis semakin ketat dan menuntut Job Performance yang tinggi, tidak terkecuali *Vosco Group* yang merupakn group café terkenal di kota Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Performance Orientation, Learning Orientation*, dan *Trust in Supervisor* terhadap *Job Performance* karyawan di *Vosco Group*. Melalui studi pada seluruh karyawan *Vosco Group* sebanyak 51 orang, data kuantitatif dari hasil penyebaran kuisioner dianalisis menggunakan *SEM-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *Performance Orientation* adalah yang paling kuat dibandingkan *Learning Orientation*, dan *Trust in Supervisor*. Namun pengaruh ketiga faktor tersebut sama-sama signfikan sehingga tidka dapat diabaikan.

Kata kunci : *performance orientation; learning orientation; trust in supervisor; job performance.*

Abstract. *The café business is currently mushrooming, causing business competition to become increasingly fierce and demanding high employee performance, including the Vosco Group, which is a well-known café group in the city of Malang. The purpose of this research is to determine the influence of Performance Orientation, Learning Orientation, and Trust in Supervisor on employee Job Performance at Vosco Group. Through a study of all 51 Vosco Group employees, quantitative data from the results of distributing questionnaires was analyzed using SEM-PLS. The research results show that the influence of Performance Orientation is the strongest compared to Learning Orientation and Trust in Supervisor. However, the influence of these three factors is equally significant so it cannot be ignored.*

Keywords : *performance orientation; learning orientation; trust in supervisor; job performance.*

PENDAHULUAN

Bisnis café di kota Malang kian mejamur seiring berjalannya waktu, sebagaimana data yang dimiliki Asosiasi Pengusaha Café dan Restoran Indonesia (Aprikindo) Malang yang menunjukkan sudah ada 1.000 oulet saat ini yang tersebar. Banyaknya café ini menyebabkan persaingan bisnis semakin ketat, sehingga penting bagi pemilik bisnis café memiliki strategi yang tepat agar bisa bertahan. Menurut pandangan berbasis sumber daya, *Resource-Based View (RBV)* yang dikemukakan oleh Barney (1991), sumber daya perusahaan harus memenuhi kriteria *VRIN* yaitu sumberdaya yang berharga, langka, tidak mudah ditiru, dan tidak mudah tergantikan agar mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan menghasilkan kinerja yang luar biasa (Dionysus dan Arifin, 2020). Sementara itu, salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Merujuk pada *RBV*, menunjukkan bahwa *SDM* yang dimiliki perusahaan adalah pilar utama dalam kemajuan bisnis, sedemikian hingga pengelolaan yang tepat terhadap SDM menjadi suatu keharusan.

Manajemen SDM, merupakan fungsi yang berkaitan dengan upaya terwujudnya suatu hasil tertentu melalui aktivitas yang dilakukan oleh orang-orang (Darmadi, 2022). Untuk mengukur ketepatan dari manajemen SDM yang diterapkan, salah satunya adalah dengan menilai *job performance* dari karyawan atau yang biasa di sebut dengan Job Performance. Kinerja, menurut (Yussi dan Nuswantara, 2019), merupakan hasil kerja yang dapat ditinjau dari sisi kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai seorang karyawan sebagaimana target yang telah ditentukan sesuai peran dan tanggung jawab karyawan tersebut dalam perusahaan. Definisi lain disampaikan oleh Rulysca (2020) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja atau prestasi seseorang. Lebih dari itu, kinerja merupakan akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sebagai upaya tercapainya suatu tujuan.

Salah satu group café yang saat ini mengutamakan perhatian khusus pada Job

Performancenya adalah Vosco Grup. Saat ini, *Vosco Group* memiliki 4 café, yaitu: *Vosco Coffee Malang, Vosco Coffee Heritage, Fry N Shake by Vosco Coffee,* dan *Kim Jong Yum Korean BBQ*. *Vosco Grup* telah beroperasi selama 10 tahun sejak berdiri pada tahun 2012. Meskipun telah beroperasi lama tidak menghilangkan eksitensinya hingga sekarang. Berkaitan dengan Job Performance *Vosco Group*, salah satu fenomena yang terjadi adalah kurang beradaptasinya karyawan baru terhadap menu dan berbagai promo di *Vosco Group* yang dapat menimbulkan kesalahpahaman antara pelanggan dan karyawan. Oleh karena itu dibutuhkannya seorang pimpinan untuk mengatur dan membetuk pegawai yang memiliki kinerja yang baik (Ajiardani and Anjaningrum, 2022). Manjemen sistem yang kurang matang mengakibatkan tekanan pada staff juga menjadi masalah yang terjadi di vosco grup. Sedemikian hingga Job Performance Vosco Group penting untuk ditingkatkan.

Job Performance, menurut hasil penelitian Hasanah dkk (2022) dipengaruhi oleh *Performance Orientation (Orientasi Kinerja)*. *Performance orientation* terbukti merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Job Performance (Tasik dkk, 2019). *Performance Orientation* mempunyai tujuan untuk mendapatkan penilaian positif dan menghindari penilaian kompetensi yang negatif (Hasanah dkk, 2022). Hal ini ditandai dengan sifat yang selalu berorientasi pada penguasaan, menyukai tantangan (mencari tantangan), gigih dan tangguh (persistensi tinggi). Menurut teori ini, individu yang memiliki orientasi kinerja akan bertahan hanya jika mereka melihat dirinya sebagai orang yang berketerampilan tinggi. Dari sudut pandang organisasi, orientasi kinerja cenderung mengarah pada hasil yang bersifat jangka pendek, atau tercapainya target kerja yang telah ditentukan, misalnya karyawan telah mencapai target bulanan yang ditetapkan perusahaan.

Penelitian Hasanah dkk. (2022) ditemukan bahwa *Job Permormance* dipengaruhi secara kuat oleh *Performance Orientation* di mana *Performance Orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Namun gap empiris ditemukan dalam penelitan Montolalu dkk. (2016) yang justru mengungkap bahwa *Performance Orientation* tidak mempengaruhi *Job Permormance*. Gap empiris lainnya juga ditemukan pada penelitian Novrianto (2019) yang menunjukkan besarnya pengaruh negatif dari *Performance Orientation* terhadap *Job Performance*. Sementara itu, Amrullah (2021) membuktikan bahwa *Job Performance* dipengaruhi secara kuat dan positif oleh *Learning Orientation*, di mana semakin tinggi *Learning Orientation,* maka semakin tinggi pula *Job Performance* karyawan. *Learning Orientation,* menurut Niazi dkk. (2020) merupakan persyaratan penting untuk keberhasilan perusahaan, baik perusahaan skala kecil maupun besar yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Sebuah organisasi yang memiliki kemampuan untuk memahami dengan cepat dibandingkan pesaingnya akan memiliki kinerja dan pemeliharaan yang tinggi dalam bisnisnya (Alzyoud dkk., 2019).

Bagi organisasi kecil dan menengah, *Learning Orientation* menunjukkan hubungan positif yang penting dengan kinerja keuangan dan juga berkorelasi dan sangat berafiliasi dengan kinerja non-keuangan (Mohammed dan Rugami, 2019). Bagaimanapun, hubungan orientasi pembelajaran dengan berbagai proporsi pencapaian kerja telah dieksplorasi dan disurvei oleh para sarjana, dan pertanyaan-pertanyaan ini, telah menyetujui hubungan afirmatif antara orientasi pembelajaran dan kinerja kerja (DeMarsay, 2020). Hal ini di dukung oleh penelitian Ba Wazir dkk. (2020) yang mengatakan bahwa *Learning Orientation* berpengaruh signifikan. Gap empiris ditemukan pada penelitian Sari and Setyaning (2023) di mana terungkap bahwa *Learning Orientation* tidak berpengaruh positf signifikan terhadap *Job Performance*.

Penelitian Lee dkk. (2023) dan Birkenmeier and Sanséau (2016) menunjukkan bahwa *Job Performance* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Trust in Supervisor* (kepercayaan karyawan kepada supervisornya), di mana jika pemimpin suatu organisasi dapat membuat prioritas perilaku jujur dan menjalin hubungan konstruktif dengan karyawan mengenai ide dan alasan yang terlibat dalam keputusan dan strategi bisnis, karyawan akan lebih mampu melakukannya memotivasi diri mereka sendiri dan menerima supervisor sebagai panutan (Ayça, 2023). Kepercayaan terhadap seorang pemimpin akan memiliki mempengaruhi sikap dan perilaku kerja bawahan. "*Trust in*" dapat didefinisikan sebagai disposisi seseorang rentan terhadap tindakan orang lain sambil meyakini bahwa orang lain

akan melakukan tindakan tertentu (dengan niat baik) – tindakan ini harus penting bagi pemberi kepercayaan (Maximo dkk, 2019).

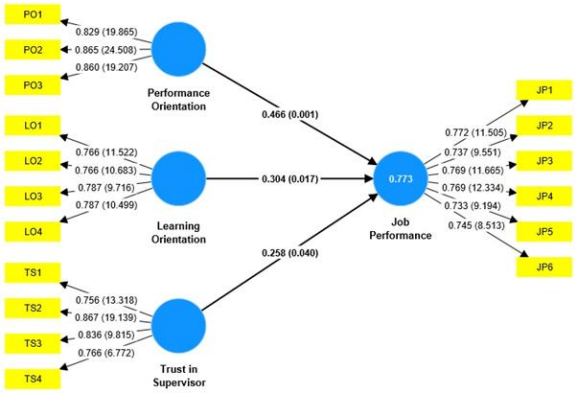
Karyawan di Vosco Group tentu memiliki *Performance Orientation, Learning Orientation*, dan *Trust in Supervisor*. Namun, apakah ketiga faktor tersebut berperngaruh kuat pada Job Perfomance masih dibutuhkan bukti empiris yang mendukungnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh *Performance Orientation* terhadap *Job Performance*, 2) pengaruh *Learning Orientation* terhadap *Job Performance*, dan 3) pengaruh *Trust in Supervisor* terhadap *Job Orientation*.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif di mana data dikoleksi melalui survei kusiioner berskala likert 5 points. Responden penelitian dipilih dengan teknik sampling jenuh atau sensusm terhadap semua karyawan *Vosco Grup* yang berjumlah 51 karywan yang terdistribusi sebanyak 15 orang di *Vosco Coffee Malang*, 3 orang di *Vosco Coffee Heritage*, 26 orang di Diavel, dan 7 orang di BBQ Korea Kim Jong Yum. *Job Performance* diukur melalui 6 indikator (Lee dkk., 2023), antara lain: 1) Karyawan merasa dapat mengatasi kesulitan dalam pekerjaan, 2) Karyawan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja, 3) Karyawan bekerja keras bahkan saat supervisor tidak ada di tempat, 4) Karyawan berharap dapat diberi pekerjaan yang menantang, 5) Karyawan merasa rata-rata efisiensi kerja karyawan relatif tinggi, 6) Secara keseluruhan, karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dibutuhkan café dengan baik.

Performance Orientation diukur melalui 3 indikator (Hasana dkk., 2022), antara lain: 1) fokus karyawan pada kinerja yang baik, 2) karyawan berupaya untuk mencapai kinerja yang baik sebagai cara untuk mendapatkan penghargaan ekstrinsik dari orang lain, 3) karyawan memiliki kemampuan untuk dinilai dan membuktikan kemampuan dengan kesuksesan. Sedangkan *Learning Orientation* diukur melalui 4 indikator (Hasanah dkk., 2022), antara lain: 1) mempunyai keinginan yang kuat untuk meningkatkan keterampilan, 2) mempunyai keinginan yang kuat untuk menguasai keterampilan, 3) mempunyai keinginan yang kuat untuk terus meningkatkan keterampilan, 4) meraih prestasi sebagai peluang untuk meningkatkan kompetensi dan menyukai tantangan. Sementara itu *Trust in Supervisor* diukur melalui 5 indikator (Lee dkk., 2023) antara lain: 1) merasa bahwa supervisor akan memperlakukan karyawan dengan adil, 2) Karyawan percaya bahwa supervisor itu etis, 3) Karyawan merasa atasan tidak akan menipu karyawan demi keuntungan pribadi, 4) Karyawan merasa supervisor akan menepati janjinya, 5) Karyawan yakin motivasi dan niat supervisor baik.

HASIL



Sumber: data olahan

Gambar 1
Model Struktural SEM-PLS

Setiap *items* atau indikator, *instrument* pengukur konstruk laten harus Valid dan Reliabel. Instrumen Valid dalam SEM-PLS jika nilai *loading factor* lebih dari 0.7 dan *AVE (Average Variance Extracted)* lebih dari 0.5. Instrumen Reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.6 dan *Composite Reliability* lebih dari 0.8 (Garson, 2016). Gambar 1. PLS-SEM Structural-Model menerangkan banyak nilai ukuran. Nilai *loading fator* adalah nilai yang berada di garis hubung antara konstruk laten (variabel) dengan kontruk manifes (indikator), yang tidak berada dalam tanda kurung, sedangkan yang ada dalam tanda kurung merupakan nilai *t-statistics* untuk model eksternal. Sementara itu, nilai yang berada pada garis hubung antar konstruk laten, yang tidak berada dalam tanda kurung adalah nilai koefisien standar yang menunjukkan hubungan positif atau negatif konstruk laten eksogen pada endogen, dan nilai yang berada dalam tanda kurung merupakan nilai p-value (Anjaningrum and Moko, 2023). Kedua ukuran ini akan dijelaskan lebih details pada bagian Uji Hipotesis.

Berdasarkan angka-angka *loading factor* yang tertera pada Gambar 1. Model Struktural

PLS-SEM, sudah dapat dipastikan bahwa semua indikator pengukur variabel penelitian valid karena nilai loading factor setiap indikator lebih besar dari 0,7. Sementara itu, berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dalam Tabel 1. juga menunjukkan bahwa instrument penelitian valid dengan nilai *AVE* setiap konstruk laten lebih dari 0.5. Adapun reliabilitas dari innstrumen penelitian jika ditinjau berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha (CA)* dan *Composite Reliability (CR)* juga dipastikan instrument penelitian reliabel dengan nilai *Cronbach's alpha* setiap konstruk laten lebih dari 0.6 dan Composite reliability lebih dari 0.8.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	CA	CR (rho_a)	CR (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Job Performance	0,849	0,853	0,888	0,569
Learning Orientation	0,781	0,781	0,859	0,603
Performance Orientation	0,810	0,812	0,888	0,725
Trust in Supervisor	0,824	0,832	0,882	0,653

Sumber: data olahan

Bagian ini berfungsi untuk menguji kelayakan model structural melalui uji determinasi R-square (R^2) dan Goodness of Fit (GoF). Menurut Anjaningrum and Moko (2023) jika nilai R square sebesar 0.67, maka pengaruh konstruk laten eksogen pada endogen tergolong kuat, 0.33 kategori moderat dan 0.19 kategorikan lemah. Model Struktural SEM-PLS diketahui R-square dari *Job Performance* sebesar 0.773, artinya sekitar 77,3% *Job Performance* karyawan Vosco Group dijelaskan secara kuat oleh *Performance Orientation, Learning Orientation,* dan *Trust in Supervisor*. Sedangkan sisanya, sekitar 22,7% dijelaskan oleh variabel-variabel independent lainnya yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu, nilai GoF Job Perforance $=\sqrt{0.569 \times 0.773} = 0{,}663$.

Nilai GoF Jop Performance lebih besar dari 0.38, menurut Anjaningrum and Moko (2023) kategori besar. Dengan kata lain, model struktural yang terbentuk sesuai dengan realitas di lapangan. Adapun Uji t merupakan alat untuk menguji hoptesis dalam penelitian ini. Jika nilai t-statistics > 1.96 dan p-value < 0.05 maka pengaruh konstruk eksogen pada endogen signifikan. Nilai Original sample (O), disebut juga koefisien jalur menunjukkan arah pengaruh terseut ke arah positif atau negatif.

Tabel 2
Pemeriksaan Hipotesis

Pengaruh konstruk laten eksogen pada endogen	*Original sample (O)*	*T statistics*	*P values*	Keterangan	
Performance Orientation -> Job Performance	0,466	3,469	0,001	Positif signifikan	H1 Diterima
Learning Orientation -> Job Performance	0,304	2,395	0,017	Positif signifikan	H2 Diterima
Trust in Supervisor -> Job Performance	0,258	2,053	0,040	Positif signifikan	H3 Diterima

Sumber: data olahan

Diperoleh model SEM-PLS utama yaitu: JP = 0,466 PO + 0,304 LO + 0,258 TS + e, dimana *PO* adalah *Performance Orientation*, *LO* adalah *Learning Orientation*, *TS* adalah *Trust in Supervisor* dan *e* adalah *error terms.* Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa hipotesis penelitian pertama (H1) diterima dengan koefisien jalur X1 menuju Y positif sebesar 0.466; *t-statistics value* 3,469 > 1.96; *p-value* 0.001 < 0.05. Jadi, *Performance Orientation* berdampak kuat pada peningkatan *Job Performance*. Hipotesis penelitian kedua (H2) diterima dengan koefisien jalur X2 menuju Y positif sebesar 0.304; t-statistics *value* 2,395 > 1.96; *p-value* 0.017 < 0.05. Jadi, *Learning Orientation* berdampak kuat pada peningkatan *Job Performance*. Hipotesis penelitian ketiga (H3) diterima dengan koefisien jalur X menuju Y positif sebesar 0.258; *t-statistics value* 2,053 > 1.96*; p-value* 0.040 < 0.05. Jadi, *Trust in Supervisor* berdampak kuat pada peningkatan *Job Performance.* Berdasarkan nilai koefisien jalur dan t-*statistic* ataupun *p-value*, dari tiga variabel-variabel independen yang mempengaruhi *Job Performance*, diketahui bahwa yang paling kuat pengaruhnya adalah *Performance Orientation,* baru kemudian *Learning Orientation,* dan terakhir *Trust in Supervisor*. Jadi, untuk meningkatkan *Job Performance* yang paling utama perlu

ditingkatkan adalah *Performance Orientation* dari para karyawan.

Performance Orientation dan *Job Performance*

Penelitian ini membuktikan kuatnya pengaruh Performance Orientation terhadap *Job Performance* di mana *Performance Orientation* menunjukkan pengaruh yang signifikan pada *Job Performance*, kea rah positif. Artinya, semakin karyawan berorientasi pada kinerja, maka kinerja pekerjaan karyawan juga akan tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasanah (2022) dan Dwijayant dkk (2022) yang mengatakan bahwa *Job Performance* dipengaruhi secara kuat oleh *Performance Orientation*. *Performance Orientation* pada diri karyawan dapat menentukan peningkatan *Job Performance* (Kwon and Jeon, 2020); (Nurrofi, 2020).

Namun penelitian ini sedikit kontradiksi dengan penelitian Montolalu dkk (2016) yang menyatakan bahwa *Performance Orientation* tidak berpengaruh positif signifkan karena kurangnya rasa ketertarikan dari pegawai untuk berorientasi dan menyesuaikan diri baik kepada sesama pegawai maupun penyesuaian diri terhadap ruang lingkup dari instansi yang diantaranya tugas dan fungsi, visi dan misi, tujuan serta aturan dan kebijakan yang berlaku. Perbedaan objek penelitian ini adalah salah satu hal yang menyebabkan pertentangan hasil, di mana penelitian Montolalu dkk (2016) dilakukan terhadap pegawai Dinas dan Parawisata Provinsi Sulawesi Utara yang tentu sangat berbeda dengan tipe karyawan Vosco Group. Perbedaan mendasar dari jenis pekerjaan yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan, penghargaan diberikan tergantung pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan, bonus diberikan kepada staff yang memiliki kinerja yang baik hal ini memicu semangat para staff untuk berlomba lomba memberikan produk dan layanan mereka dengan kualitas yang tinggi sehingga berdampak pada peningkatan *Job Performance*.

Learning Orientation dan Job Performance

Penelitian ini mengungkap kuatnya pengaruh *Learning Orientation* terhadap *Job Performance*. Pengaruh *Learning Orientation* yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin tinggi orientasi karyawan dalam pembelajaran akan berdampak besar pada kinerja yang dihasilkan. Temuan ini ini sejalur dengan penelitian Ba Wazir dkk (2020). Teori pembelajaran kognitif yang mengemukakan dampak struktur pembelajaran komprehensif terhadap pertumbuhan pembelajaran individu dan dampaknya terhadap perilaku (kinerja) juga terbukti konsisten sesuai dengan hasil yang diusulkan (Amrullah, 2021). Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan Sari dan Setyaning (2023) yang menyatakan bahwa Learning Orientation tidak berpengaruh besar pada *Job Performance*. Hasil yang berbeda ini dapat dikarenakan adanya perbedaan pada obyek penelitian, di mana penelitian Sari dan Setyaning (2023) dilakukan pada karyawan yang bekerja di UMKM Bidang Kuliner Purworejo dengan dominasi usia lebih dari 40 tahun yang tentu akan mengalami penurunan keterampilan pada kinerja. Sementara itu, penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Vosco Grup yang rata-rata karyawannya berusia 18-25 tahun yang tentu memiliki produktivitas yang tinggi, suka mecoba tantangan yang di mana mereka mempelajari hal baru agar dapat mengimplementasikan ide mereka terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, Vosco Group selalu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kesalahan yang terjadi hal ini yang mengebabkan karyawan selalu meningkatkan kinerja mereka

Trust in Supervisor dan Job Performance

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Trust in Supervisor* berpengaruh positif signifikan pada *Job Performance*, di mana semakin karyawan percaya kepada supervisor, maka kinerja yang dihasilkan juga akan tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitain Lee dkk (2023). Temuan penelitian menunjukkan bahwa jika pemimpin suatu organisasi dapat membuat prioritas perilaku jujur dan menjalin hubungan konstruktif dengan karyawan mengenai ide dan alasan yang terlibat dalam keputusan dan strategi bisnis, karyawan akan lebih mampu melakukannya memotivasi diri mereka sendiri dan menerima supervisor sebagai panutan (Ayça, 2023). Jika supervisor memahami semua karakter yang dimiliki karyawan, memimpin dengan adil tanpa membeda-bedakan karyawan, melakukan evaluasi terhadap kinerja staff dan melakukan perbaikan pada semua elemen, hal ini akan menimbulkan rasa percaya karyawan pada supervisor yang akhirnya berdampak pada *Job Performance*.

SIMPULAN

Penelitian ini melakukan pengujian terhadap pengaruh *performance orientation, learning orientation,* dan *trust in supervisor*

pada *job performance*. Ada tiga kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini. Pertama, *performance orientation* karyawan Vosco Group berpengaruh kuat pada *Job Performance*, semakin tinggi *performance orientation* maka semakin tinggi *job performance*. Kedua, *learning orientation* karyawan vosco group berpengaruh kuat pada *job performance*, semakin tinggi *learning orientation* maka semakin tinggi *job performance.* Ketiga, *trust in supervisor* karyawan vosco group berpengaruh kuat pada *job performance*, semakin tinggi *trust in supervisor* maka semakin tinggi *job performance.*

DAFTAR PUSTAKA

Ajiardani, Rr.L.B. and Anjaningrum, W.D. (2022) 'Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan Vosco Group?, *Jurnal Ecogen*, 5(3), 328.

Alzyoud, A.A.Y. *et al.* 2019, Leaders' Emotional Intelligence and Employee Retention: Mediation of Job Satisfaction in the Hospitality Industry, *International Journal of Financial Research*, 10(3), 1.

Amna Niazi *et al.* 2020, Impact of Managerial Competency and Learning Orientation on Job Performance, *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 6(3), 885–896.

Amrullah, H. 2021, Pengaruh Managerial Competency dan Learning Orientation Terhadap Job Performance Melalui Entrepreneurial Leadership di Lembaga Pendidikan Tinggi, 9.

Anjaningrum, W.D. and Moko, W. 2023, Can Holistic Empowerment and Digital Platform Arouse Creative Economy Innovation?', *Asia Pacific Management and Business Application*, 12(1), 1–18.

Ayça, B. 2023, Association between Authentic Leadership and Job Performance—The Moderating Roles of Trust in the Supervisor and Trust in the Organization: The Example of Türkiye, *Sustainability*, 15(8), 6539.

Birkenmeier, B.J. and Sanséau, P.-Y. 2015. The Relationships Between Perceptions Of Supervisor, Trust In Supervisor And Job Performance: A Study In The Banking Industry, *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 32(1), 161.

Darmadi, D. 2022, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif', *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(2), 85.

Dwijayanti, N.K.S., Widyani, A.A.D. and Manek, D. 2022, Pengaruh Karakteristik Individu, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Badung, 3.

Karuniawati Hasanah, Amiartuti Kusmaningtyas, and Slamet Riyadi, 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.

Kwon, M. and Jeon, S.H. 2020, Do Leadership Commitment and Performance-Oriented Culture Matter for Federal Teleworker Satisfaction With Telework Programs?, *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 36–55.

Lee, C.-C. *et al.* 2023, The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust, *Heliyon*, 9(8)

Maximo, N., Stander, M.W. and Coxen, L. 2019, Authentic leadership and work engagement: The indirect effects of psychological safety and trust in supervisors, *SA Journal of Industrial Psychology*, 45.

Mohammed, R.A. and Rugami, J. 2019, Competitive Strategic Management Practices and Performance of Small and Medium Enterprises in Kenya: A Case of Mombasa County', *International Journal of Current Aspects*, 3(6), 193–215.

Mohammed Saleh Ba Wazir, A., Ahmed Amaamari, Q. and Ali Hasan, B. 2020, The Relationships Between Self-Efficacy, Managerial Competency and Learning Orientation on Job Performance Among Leaders in Saudi Universities, *International Journal of Intellectual Human Resource Management (IJIHRM)*, (1).

Montolalu, R., Kawet, L. and Nelwan, O. 2016, Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwsata Provinsi Sulawesi Utara.

Novrianto, A. 2019, Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang, (2).

Nurrofi, A. 2020, Dampak Budaya Organisasi, Orientasi Kerja dan Kepribadian Pada Kinerja Karyawan, 2(2).

Raymond Dionysus, Agus Zainul Arifin, 2020, Strategic Orientation on Performance: The Resource Based View Theory Approach, *Jurnal Akuntansi*, 24(1), 131.

Rulysca, P.A. 2020, Determinasi Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1383.

Sari, I.N. and Setyaning, A.N.A. 2023, Pengaruh Big Five Personality Traits terhadap Orientasi Belajar dan Orientasi Kinerja dalam Kinerja Pekerjaan Karyawan UMKM Bidang Kuliner di Purworejo, 2(1).

Tasik, N.A., Kasran, M. and Ikbal, M., no date, Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk Kota Palopo, *Jurnal Manajemen*

Thulani A. DeMarsay, 2020, A Qualitative Study Exploring the Lived Experience of Organizational Leaders with a Contemplative Practice, *ProQuest*

Yussi, A. and Nuswantara, B. 2019, Hubungan Antara Motivasi, Kedisiplinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Peran Supervisor Dengan Kinerja Karyawan Pabrik Susu Cv. Cita Nasional di Kabupaten Semarang Jawa Tengah, *Agrika*, 13(1), 48.