

**ANALISIS PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* DAN TAMBAHAN  
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) PADA KINERJA PEGAWAI DENGAN  
VARIABEL MEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
(STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN  
KOTA PASURUAN)**

Ristian Mawaddah<sup>1)</sup>, Muchlis Mas'ud<sup>2)</sup>, Sodik<sup>3)</sup>  
<sup>1) 2) 3)</sup> Magister Manajemen, Universitas: Widyagama Malang

Correspondence		
Email: <a href="mailto:ristian.mawaddah@gmail.com">ristian.mawaddah@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted : 28 June 2025	Accepted : 08 July 2025	Published : 09 July 2025

### ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini dilandasi dengan pentingnya karakter kepribadian dan insentif finansial dalam mendorong keterlibatan serta kinerja pegawai dalam era digitalisasi layanan publik. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dari *Big Five Personality* dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja, serta peran mediasi *employee engagement* pada pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 71 responden. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang mencakup variabel *Big Five Personality*, tambahan penghasilan pegawai, *employee engagement*, dan kinerja pegawai. Data dianalisis menggunakan model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik *Big Five Personality* maupun tambahan penghasilan pegawai, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta terhadap *employee engagement*. Selain itu, *employee engagement* juga terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara *Big Five Personality* dan kinerja, serta antara tambahan penghasilan pegawai dan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepribadian positif dan kompensasi yang adil tidak hanya berdampak langsung pada kinerja karyawan, namun juga dapat memperkuat keterlibatan emosional pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat penting halnya bagi manajemen untuk mengembangkan karakter pegawai dan sistem insentif yang transparan untuk meningkatkan performa kerja secara menyeluruh.

**Kata kunci:** *Big Five Personality*; Tambahan Penghasilan Pegawai; *Employee Engagement*; Kinerja Pegawai; Mediasi.

### ABSTRACT

*The background of this study is based on the importance of personality traits and financial incentives in encouraging employee engagement and performance in the era of digitalization of public services. This study aims to analyze the influence of Big Five Personality and additional employee income on performance, as well as the mediating role of employee engagement on employees of the Pasuruan City Agriculture and Food Security Service. The method used is a quantitative approach with a survey method on 71 respondents. The research instrument is a questionnaire that includes the variables of Big Five Personality, additional employee income, employee engagement, and employee performance. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) model with the help of SmartPLS software. The results of the analysis show that both Big Five Personality and additional employee income have a positive and significant influence on employee performance, as well as on employee engagement. In addition, employee engagement has also been shown to significantly mediate the relationship between Big Five Personality and performance, as well as between additional employee income and performance. These findings confirm that positive personality and fair compensation not only have a direct impact on employee performance, but can also strengthen employee emotional involvement in the organization. Therefore, it is very important for management to develop employee character and a transparent incentive system to improve overall work performance.*

**Kata kunci:** *Big Five Personality*; *Additional Employee Income*; *Employee Engagement*; *Employee Performance*; *Mediation*.

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan fondasi esensial bagi keberlangsungan suatu entitas, baik organisasi profit maupun nirlaba. Tanpa pencapaian kinerja yang memadai, sasaran strategis organisasi sulit terealisasi. Oleh karena itu, pemimpin menjadikan kinerja sebagai tolok ukur efektivitas sekaligus indikator pertumbuhan yang diamati para pemangku kepentingan (Sobirin, 2016). Lebih lanjut, kinerja yang prima memungkinkan setiap pegawai mengelola tanggung jawab dengan baik sehingga persoalan organisasi dapat terselesaikan secara tepat. Rivai (2005) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kesiapan individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas dengan standar tinggi sesuai target yang ditetapkan. Sejalan dengan itu, Prawirosentono (1999) menegaskan bahwa kinerja merepresentasikan hasil kerja individu atau tim yang selaras dengan peran dan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, mutu kinerja pegawai menjadi determinan utama performa keseluruhan organisasi.

Menurut Moehariono (2012), kinerja mencerminkan keberhasilan pelaksanaan program dan kebijakan dalam kerangka rencana strategis organisasi. Sejumlah faktor internal telah diidentifikasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja, di antaranya karakter kepribadian (*Big Five Personality*), tambahan penghasilan pegawai (TPP), dan *employee engagement*. Costa dan McCrae (1985) menjelaskan bahwa dimensi lima besar kepribadian memengaruhi perilaku kerja individu. Kinerja sendiri bersifat multidimensi, meliputi seberapa efektif pekerja menyelesaikan tugas, berinisiatif, serta menggunakan kreativitas untuk memecahkan masalah (Rothmann & Coetzer, 2003; Boshoff & Arnolds, 1995; Schepers, 1994). Temuan empiris menunjukkan hubungan positif yang konsisten antara *Big Five Personality* dan kinerja pegawai (Syaban, 2018; Amorandus, 2022; Wahyuprihati, 2011; Yosminaldi et al., 2022), meskipun beberapa studi melaporkan hasil berbeda (Poniarsih, 2019; Norsiah Mat et al., 2019).

Peraturan Wali Kota Pasuruan Nomor 4 Tahun 2023 menegaskan bahwa TPP diberikan untuk meningkatkan kinerja sekaligus kesejahteraan ASN. Tambahan penghasilan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial, melainkan juga sebagai instrumen pembentukan budaya kerja produktif (Riadi, 2012). Ibrar dan Khan (2015) menekankan bahwa penghargaan finansial dapat mendorong pegawai berkontribusi optimal dan menumbuhkan gagasan kreatif yang bertumpu pada pencapaian sasaran organisasi. Berbagai penelitian menunjang pandangan tersebut, menemukan korelasi positif antara peningkatan TPP dan kinerja (Nauru et al., 2021; Oktavia, 2021; Arfan et al., 2023; Cindy D.M. et al., 2023; Umbeang et al., 2020; Gustini, 2023; Andi et al., 2022; Ni Putu Ariska Dewi et al., 2023), meski ada temuan yang tidak konsisten (Indra, 2022).

Dalam beberapa tahun terakhir, *employee engagement* mendapat perhatian luas di ranah manajemen sumber daya manusia karena kaitannya dengan sikap dan perilaku kerja. Saks (2006) mengartikan *engagement* sebagai komitmen aktif individu terhadap pekerjaan, sedangkan Schaufeli et al. (2002) menjelaskannya sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sejumlah penelitian memperlihatkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan (Heri et al., 2022; Handoyo & Setawan, 2017; Sopyan, 2015; Suca & Nizma, 2020; Bustomi et al., 2022; Risha Faiq et al., 2020; Firdausi et al., 2024; Sri, 2023), walaupun beberapa hasil berbeda juga teridentifikasi (Karimah & Astuty, 2023).

Analisis awal di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan menunjukkan indikasi kait-mengait antara ketiga faktor di atas dan kinerja pegawai. Gejala yang teridentifikasi meliputi: (1) kecemasan dan frustrasi akibat digitalisasi mendadak terkait dimensi *neuroticism* dan *openness*; (2) konflik antarpegawai yang berkaitan dengan *extraversion* dan *agreeableness*; (3) kehati-hatian berhadapan dengan aparat penegak hukum mencerminkan *conscientiousness*; (4) ketidaksesuaian pelaporan harian dengan target aplikasi

SIJAJA, terkait produktivitas dan indikator kinerja individual; serta (5) disparitas TPP antar-ASN yang memengaruhi aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* pada *employee engagement*.

Data capaian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada tahun 2024 mengonfirmasi permasalahan kinerja di instansi tersebut. Nilai SAKIP Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan baru mencapai 77,25 %, di bawah target optimal 100 % (LKJIP, 2024). Selain itu, dari 71 pegawai, hanya 1 pegawai memperoleh predikat di atas ekspektasi sementara 1 lainnya berada di bawah ekspektasi. Fakta ini mengindikasikan adanya ruang perbaikan dalam tata kelola, efektivitas pelayanan, kesiapan sumber daya manusia, dan penerapan teknologi. Berdasarkan celah penelitian dan kondisi empirik tersebut, studi ini dirancang untuk menguji secara komprehensif pengaruh *Big Five Personality*, tambahan penghasilan pegawai, dan *employee engagement* terhadap kinerja para pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek seluruh ASN (PNS dan PPPK) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan, berjumlah 71 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Variabel independen terdiri atas *Big Five Personality* dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), sedangkan variabel mediasi adalah *employee engagement* dan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi dan literatur terkait. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya melalui AVE (>0,5), loading factor (>0,5), Composite Reliability (>0,7), dan Cronbach's Alpha (>0,6).

Analisis data dilakukan menggunakan SEM berbasis varians melalui software SmartPLS 4.1.1.2. Evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) dilakukan secara simultan. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik bootstrapping dengan nilai  $t > 1,96$  pada  $\alpha = 0,05$ . Evaluasi inner model mencakup nilai  $R^2 (>0,20)$  dan  $Q^2 (>0)$  untuk menilai kekuatan dan relevansi prediktif model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Deskripsi Jawaban Responden tentang Variabel/ Indikator Big Five Personality (X1)*

*Big Five Personality* merupakan lima besar dimensi kepribadian yang terdiri dari: pertama *Neuroticism* ditandai dengan cemas, mudah marah dan frustrasi. Kedua *Extraversion* ditandai dengan mudah bergaul, semangat kerja dan suka berinteraksi. Ketiga *Openness* ditandai dengan keterbukaan, mudah menerima perubahan dan mudah menerima kritik dan saran. Keempat *Agreeableness* ditandai dengan suka membantu, suka menolong dan berbagi ilmu. Kelima *Conscientiousness* ditandai dengan kehati-hatian.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kepribadian lima besar (*Big Five Personality*) yang melibatkan 71 responden, diketahui bahwa secara umum responden menunjukkan tingkat kesetujuan tinggi terhadap item-item dalam kuesioner, dengan skor rata-rata mendekati angka 4 (setuju). Rentang skor berkisar dari nilai minimum 2 (tidak setuju) hingga maksimum 5 (sangat setuju), yang menunjukkan kecenderungan positif terhadap

karakteristik kepribadian yang diukur. Seluruh indikator dalam dimensi *Big Five Personality* berada dalam kategori “sangat tinggi” atau “sangat baik”, sebagaimana ditunjukkan oleh skor rata-rata yang konsisten berada dalam interval 4,21–5,00.

Secara lebih rinci, setiap dimensi kepribadian memperoleh penilaian tinggi dari responden. Dimensi *neuroticism*, *extraversion*, dan *openness* masing-masing memperoleh skor rata-rata sebesar 4,27; 4,25; dan 4,25, menunjukkan kecenderungan responden untuk memiliki stabilitas emosi, semangat berinteraksi, serta keterbukaan terhadap perubahan dan kritik. Dimensi *agreeableness* mencatat skor rata-rata tertinggi sebesar 4,36, menggambarkan tingginya empati dan kepedulian sosial di antara pegawai. Sementara itu, *conscientiousness* juga menunjukkan skor rata-rata tinggi sebesar 4,23, yang mencerminkan kehati-hatian dan ketelitian dalam menjalankan tugas. Temuan ini menegaskan bahwa karakter kepribadian pegawai di lingkungan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan secara umum tergolong sangat positif.

### **Deskripsi Distribusi Frekuensi Variabel/ Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai**

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN dalam rangka meningkatkan kinerja dan kesejahteraan ASN berdasarkan tugas dan fungsi jabatan. (Perwali Kota Pasuruan Nomor 4, 2023). Dalam penelitian ini Tambahan Penghasilan Pegawai di refleksikan dalam dua indikator yaitu produktivitas kerja dan IKI (indikator kinerja individu). Temuan mengenai faktor pendapatan tambahan bagi pegawai dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Jawaban dari Responden tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)

Item	STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata	Kriteria Penilaian
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X2.1.1	0	0	0	0	11	0.15	25	0.35	35	0.49	4,34	Sangat Tinggi
X2.1.2	0	0	0	0	2	0.03	34	0.48	35	0.49	4,46	Sangat Tinggi
<b>X2.1</b>											<b>4,40</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
X2.2.1	0	0	0	0	4	0.06	30	0.42	37	0.52	4,46	Sangat Tinggi
X2.2.2	0	0	0	0	9	0.13	22	0.31	40	0.56	4,44	Sangat Tinggi
<b>X2.2</b>											<b>4,45</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)</b>											<b>4,43</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2, variabel tambahan penghasilan pegawai (X2) yang melibatkan 71 responden menunjukkan bahwa secara umum responden setuju terhadap item-item yang diajukan, dengan skor rata-rata sebesar 4 (“setuju”), nilai terendah 3 (“ragu-ragu”), dan tertinggi 5 (“sangat setuju”). Secara rinci, indikator produktivitas kerja yang mencakup pengisian target serta bukti aktivitas harian melalui aplikasi SIJAJA memperoleh skor rata-rata 4,40, sementara indikator IKI (indikator kinerja individu) seperti pengisian target bulanan dan tahunan memperoleh skor rata-rata 4,25. Kedua indikator ini berada dalam kategori yang sangat tinggi atau sangat baik, yang mencerminkan bahwa tambahan penghasilan pegawai dinilai sangat positif dan mampu mendorong akuntabilitas serta produktivitas kerja ASN di lingkungan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan.

**Deskripsi Distribusi Frekuensi Variabel/ Indikator Employee Engagement**

Keterampilan dan kualitas pegawai terhubung dengan aspek internal pribadi yang ditunjukkan melalui pola pikir dan tindakan saat memenuhi tanggung jawab mereka. Mengenai pola pikir dan tindakan, gagasan tentang keterlibatan pegawai merupakan fokus utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Schaufeli dkk. (2002) menggambarkan keterlibatan pegawai sebagai kondisi mental yang bermanfaat dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan, yang disorot oleh energi, komitmen, dan signifikansi mendalam (penyerapan) yang dapat memengaruhi kinerja individu. Hasil penelitian terkait dengan variabel *employee engagement* tersaji di dalam table 3..

**Tabel 3.** Jawaban Responden tentang *Employee engagement (Z)*

Item	STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata	Kriteria Penilaian
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Z1.1.1	0	0	0	0	13	0.18	23	0.32	35	0.49	4,31	Sangat Tinggi
Z1.1.2	0	0	3	0.04	16	0.23	24	0.34	28	0.39	4,08	Tinggi
<b>Z1.1</b>											<b>4,20</b>	<b>Tinggi</b>
Z1.2.1	0	0	0	0	4	0.06	28	0.39	39	0.55	4,49	Sangat Tinggi
Z1.2.2	0	0	0	0	2	0.03	34	0.48	35	0.49	4,46	Sangat Tinggi
Z1.2.3	0	0	0	0	8	0.11	27	0.38	36	0.51	4,39	Sangat Tinggi
<b>Z1.2</b>											<b>4,45</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
Z1.3.1	0	0	0	0	4	0.06	34	0.48	33	0.46	4,41	Sangat Tinggi
Z1.3.2	0	0	0	0	10	0.14	29	0.41	32	0.45	4,31	Sangat Tinggi
Z1.3.3	0	0	0	0	2	0.03	37	0.52	32	0.45	4,42	Sangat Tinggi
Z1.3.4	0	0	0	0	9	0.13	26	0.37	36	0.51	4,38	Sangat Tinggi
<b>Z1.3</b>											<b>4,38</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Employee engagement (Z)</b>											<b>4,34</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 3, variabel *employee engagement (Z)* yang melibatkan 71 responden menunjukkan bahwa secara umum responden telah menyatakan setuju terhadap item-item yang diajukan, dengan rata-rata skor sebesar 4 (“setuju”), skor minimum 2 (“tidak setuju”), dan maksimum 5 (“sangat setuju”). Secara rinci, indikator *vigor* yang mencakup kegigihan dan kesediaan bekerja lembur memperoleh skor rata-rata 4,20 dan dikategorikan tinggi atau baik. Sementara itu, indikator *dedication* yang meliputi konsentrasi, keseriusan, dan kerja optimal memperoleh nilai rata-rata 4,45, dan indikator *absorption* seperti kebanggaan, makna pekerjaan, serta kesenangan terhadap hasil kerja mencatat skor rata-rata 4,38; keduanya diklasifikasikan dalam kategori “sangat tinggi” atau “sangat baik”. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan pegawai di lingkungan Dinas Pertanian dan

Ketahanan Pangan Kota Pasuruan tergolong sangat baik, terutama dalam aspek dedikasi dan penyerapan terhadap pekerjaan.

### **Deskripsi Distribusi Frekuensi Variabel/ Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja mengacu pada keberhasilan pelaksanaan tugas, inisiatif, atau kebijakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi, sebagaimana yang diuraikan dalam cetak biru strategisnya (Moehariono, 2012). Kinerja sangat penting tidak hanya untuk keberlanjutan organisasi tetapi juga untuk kepentingan masyarakat secara keseluruhan. Ketika kinerja kuat, pegawai dapat memenuhi semua tanggung jawab organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat mengatasi masalah apa saja yang muncul dalam organisasi dengan tepat. Temuan terkait faktor-faktor yang memengaruhi untuk kinerja pegawai ditampilkan dalam tabel 4.

**Tabel 4.** Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai (Y)

Item	STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata	Kriteria Penilaian
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y1.1.1	0	0	0	0	11	0.15	27	0.35	33	0.49	4,31	Sangat Tinggi
Y1.1.2	0	0	0	0	5	0.03	34	0.48	32	0.49	4,38	Sangat Tinggi
Y1.1.3	0	0	5	0	15	0.06	25	0.42	26	0.52	4,01	Tinggi
<b>Y1.1</b>											<b>4,23</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
Y1.2.1	0	0	0	0	4	0.13	37	0.31	30	0.56	4,37	Sangat Tinggi
Y1.2.2	0	0	1	0	4	0.13	30	0.31	36	0.56	4,42	Sangat Tinggi
Y1.2.3	0	0	0	0	5	0.13	24	0.31	42	0.56	4,52	Sangat Tinggi
Y1.2.4	0	0	0	0	4	0.13	29	0.31	38	0.56	4,48	Sangat Tinggi
Y1.2.5	0	0	0	0	9	0.13	23	0.31	39	0.56	4,42	Sangat Tinggi
<b>Y1.2</b>											<b>4,44</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>											<b>4,34</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4, variabel kinerja pegawai (Y1) yang melibatkan 71 responden menunjukkan bahwa secara umum responden setuju terhadap item-item yang diajukan, dengan rata-rata skor sebesar 4 (“setuju”), nilai terendah 2 (“tidak setuju”), dan nilai tertinggi 5 (“sangat setuju”). Secara lebih rinci, indikator Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang mencakup tugas sesuai tupoksi, kualitas kerja, dan target anggaran memperoleh skor rata-rata 4,23 dan dikategorikan dalam klasifikasi “sangat tinggi” atau “sangat baik”. Sementara itu, indikator perilaku kerja yang mencakup orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama memiliki rata-rata nilai 4,44 dan juga masuk dalam kategori “sangat tinggi” atau “sangat baik”. Temuan ini mencerminkan bahwa mayoritas ASN di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan menunjukkan kinerja yang sangat baik, baik dari aspek teknis (SKP) maupun perilaku kerja.

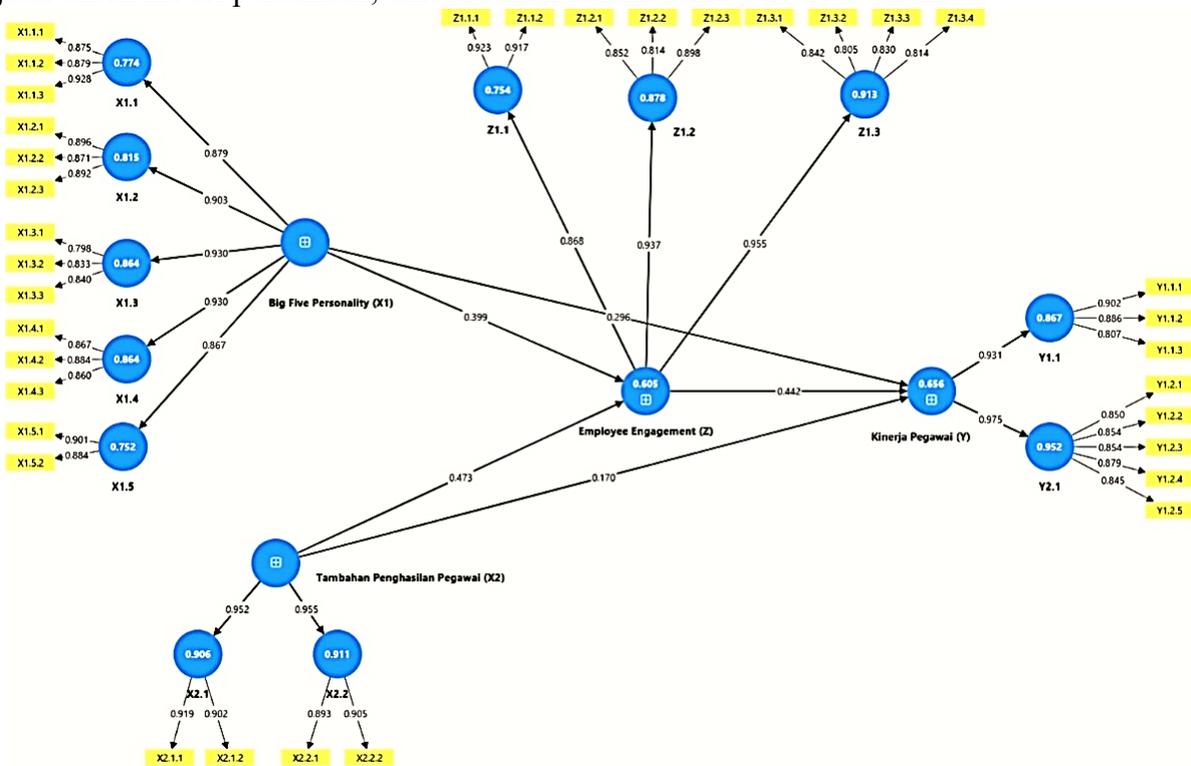
**Analisis Statistik Inferensial (PLS)**

**Pengujian Goodness of Fit Model Pengukuran (Outer Model)**

Pengujian ini menguji hubungan antar blok indikator dengan variabel laten terkait. Dalam penelitian ini, model luar menilai nilai bobot luar yang terkait dengan variabel laten menggunakan indikator formatifnya. Berbagai evaluasi yang dilakukan pada model luar melibatkan: 1) *validitas konvergen*, 2) *validitas diskriminan*, 3) *reliabilitas komposit*, dan 4) *cronbach's alpha*.

**1. Convergent Validity**

Evaluasi validitas konvergen dalam model pengukuran yang menggunakan indikator reflektif bergantung pada faktor pemuatan yang terkait dengan indikator yang menilai konstruk. Penelitian ini mencakup empat konstruk, yang masing-masing dicirikan oleh jumlah indikator yang berbeda yang dievaluasi menggunakan skala mulai dari 1 hingga 5. Pemeriksaan validitas dan reliabilitas model pengukuran, beserta koefisien determinasi model juga koefisien jalur untuk model persamaan, diilustrasikan dalam Gambar 1 di bawah ini:



**Gambar 1. Hasil PLS Alogaritm Outer Model**

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perhitungan *Algoritma* PLS, terlihat jelas bahwa setiap item menunjukkan faktor pemuatan yang melebihi 0,6. Faktor pemuatan yang melampaui 0,7 dianggap dapat diterima. Penelitian ini menerapkan ambang batas untuk nilai faktor pemuatan yang ditetapkan minimal 0,7. Setelah analisis data yang telah dilakukan dengan *SmartPLS* versi 4.1.1.2. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *SmartPLS*, setiap elemen dalam setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini juga memiliki faktor pemuatan yang melebihi 0,7, yang mengonfirmasi validitas semua item. Dengan demikian, model dan variabel dalam penelitian ini dianggap siap untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya.

## 2. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan diterapkan untuk mengonfirmasi bahwa masing-masing konsep dalam suatu model berbeda dari variabel lain. Pengujian validitas dilakukan untuk mengevaluasi keakuratan alat ukur dalam memenuhi peran pengukuran yang dimaksudkan (Ghozali, 2016). Dalam *Smart-PLS*, validitas diskriminan dapat dinilai melalui kriteria *Fornell-Larcker* dan penilaian *cross-loadings*. Dalam evaluasi *cross-loadings*, penting bahwa setiap konstruk menyajikan nilai indikator yang lebih tinggi daripada indikator yang terkait dengan konstruk lain (Sekaran & Bougie, 2016). Setelah analisis data dalam SmartPLS versi 4.1.1.2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan SmartPLS, setiap elemen dalam setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cross-loadings* yang lebih besar untuk masing-masing konstraknya jika dibandingkan dengan indikator yang termasuk dalam konstruk yang berbeda. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik model maupun item yang diteliti dalam penelitian ini berbeda dan terpisah dari konstruk lainnya.

## 3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Selain dapat diamati melalui metrik *factor loading* dan *discriminant validity*, *convergent validity* juga dapat dinilai melalui metrik *Average Variance Extracted (AVE)* dalam penelitian ini, sebagaimana dirinci pada tabel 5 di bawah ini:

**Tabel 5.** *Average Variance Extracted (AVE)*

Konstruk	AVE	<i>The Role of Thumb</i>	Keterangan
<i>Big Five Personality (X1)</i>	0,621	0,50	Valid
Tambahan penghasilan pegawai (X2)	0,743	0,50	Valid
<i>Employee engagemet (Z)</i>	0,631	0,50	Valid
Kinerja pegawai (Y)	0,680	0,50	Valid

Sumber: Data Diolah *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan temuan yang ditunjukkan pada tabel 5 di atas menggunakan *SmartPLS*, nilai *AVE* untuk lima ciri kepribadian utama (X1), penghasilan tambahan bagi pekerja (X2), *employee engagement (Z)*, dan kinerja pegawai (Y) semuanya lebih besar dari 0,5. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel menunjukkan validitas diskriminan yang kuat.

## 4. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Setelah pelaksanaan penilaian validitas konstruk, tahap selanjutnya melibatkan pelaksanaan evaluasi reliabilitas konstruk, yang dinilai dengan menggunakan reliabilitas komposit dan *cronbach's alpha*. Reliabilitas komposit berfungsi sebagai indikator yang mencerminkan tingkat keandalan dan kredibilitas alat ukur berdasarkan serangkaian indikator yang menilai konstruk tertentu. Berikut adalah temuan dari evaluasi reliabilitas komposit dan *cronbach's alpha*.

**Tabel 6.** *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

<i>Construct</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Big Five Personality (X1)</i>	0,953	0,953
Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)	0,887	0,884
Kinerja Pegawai (Y)	0,934	0,932
<i>Employee engagement (Z)</i>	0,927	0,927

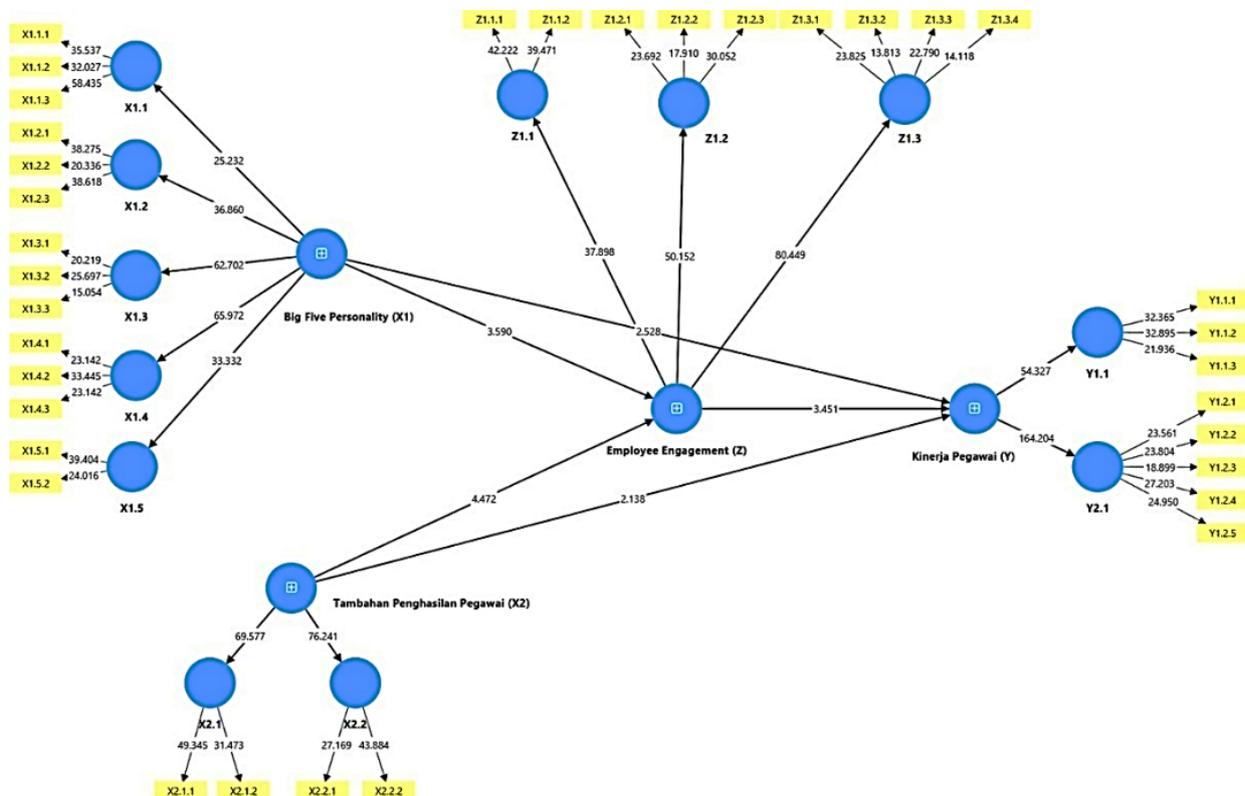
Sumber: Data Diolah dengan *SmartPLS*, 2025

Suatu konstruk dianggap reliabel jika skor reliabilitas kompositnya melebihi 0,70, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang kuat (Husein, 2015). Demikian pula, skor *cronbach's alpha* dianggap reliabel jika nilainya melebihi 0,7 (Eisingerich & Rubera, 2010). Berdasarkan temuan yang disebutkan sebelumnya, setiap konstruk menunjukkan skor reliabilitas komposit dan skor *alfa Cronbach* yang keduanya lebih tinggi dari 0,70. Oleh karena itu, maka dapat dipastikan bahwa konstruk tersebut menunjukkan reliabilitas yang tinggi.

**Model Pengukuran Variabel Penelitian**

**1. Model Struktural (Inner Model)**

Penilaian model internal PLS terutama mengevaluasi hipotesis penelitian. Penelitian ini mencakup tiga segmen evaluasi hipotesis. Uji-t, yang mirip dengan analisis regresi, digunakan untuk pemeriksaan ini; jika nilai t melebihi 1,96, pengaruh variabel dianggap tidak signifikan (dengan ambang batas signifikansi 5%). Model struktural dalam PLS dianalisis dengan menggunakan  $R^2$  untuk variabel dependen dan dengan memeriksa nilai koefisien jalur untuk variabel independen, yang kemudian dilakukan untuk evaluasi signifikansinya berdasarkan statistik-t untuk setiap jalur. Kerangka struktural penelitian ini diilustrasikan dalam gambar berikut:



**Gambar 2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Sumber: Data Diolah dengan *SmartPLS* 2025

**2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai  $R^2$  telah menunjukkan bahwa tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya, dengan semakin besar nilai  $R^2$  maka menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Statistik *R-square* ( $R^2$ ) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel laten independen tertentu memengaruhi variabel laten dependen. Statistik *R square* dibagi menjadi tiga klasifikasi: kuat, sedang, dan lemah (Hair *et al.* 2011). Kategori kuat diwakili oleh nilai  $R^2$  sebesar 0,75, sedangkan nilai 0,50 sesuai dengan kategori sedang, dan kategori lemah diwakili oleh nilai 0,25 (Hair *et al.*, 2011). Tabel 7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Variabel	$R^2$
Kinerja Pegawai	0,640
<i>Employee Engagement</i>	0,593

Sumber: Data Diolah dengan SmartPLS, 2025.

Hasil penilaian  $R^2$  untuk setiap variabel laten endogen yang tercantum dalam tabel 7 menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  berada di antara 0,593 dan 0,640. Berdasarkan hasil output tersebut maka dapat dikatakan  $R^2$  termasuk kategori sedang. Nilai  $R^2$  untuk kinerja pegawai adalah 0,640, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti *Big Five Personality* (X1) dan tambahan penghasilan pegawai (X2) mencakup 64% varians dalam kinerja pegawai, sementara 36% dikaitkan dengan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selanjutnya, nilai  $R^2$  untuk *employee engagement* berada pada angka 0,593, yang menunjukkan bahwa *Big Five Personality* (X1) dan tambahan penghasilan pegawai (X2) menjelaskan 59,3% *employee engagement*, sedangkan 40,7% sisanya dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3. Predictive Relevance ( $Q^2$ )

Selanjutnya, setelah signifikansi masing-masing  $R^2$  dipahami, nilai  $Q^2$  dapat ditentukan untuk menilai seberapa besar variabilitas data diklarifikasi oleh kerangka penelitian ini. Penentuan  $Q^2$  dalam analisis ini diuraikan sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2Y)(1 - R^2Z)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,640)(1 - 0,593)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,640)(1 - 0,593)$$

$$Q^2 = 1 - (0,360)(0,407)$$

$$Q^2 = 1 - (0,147)$$

$$Q^2 = 0,85$$

Menurut perhitungan yang disajikan sebelumnya, angka  $Q^2$  berada pada angka 0,85, yang berarti 85%. Ghazali (2008) mencatat bahwa angka  $Q^2$  berfungsi sebagai pengukur untuk menilai kualitas keluaran model dan estimasi parameternya. Jika angka  $Q^2$  melebihi nol, ini menyiratkan bahwa model tersebut memiliki tingkat signifikansi prediktif yang lebih rendah, dan sebaliknya juga berlaku. Dalam penelitian ini, variabel laten endogen menunjukkan angka  $Q^2$  di atas nol, yang menunjukkan bahwa prakiraan yang diperoleh dari model penelitian ini dianggap relevan.

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode PLS, pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Metode tersebut berfungsi untuk mengatasi atau meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel digunakan nilai *P-Values*. Yamin dan Kurniawan (2011)

mengemukakan bahwa suatu hipotesis penelitian dikatakan signifikan apabila *P-Value* kurang dari 0,05. Sedangkan untuk melihat pengaruhnya (negatif atau positif), dapat menggunakan nilai *path coefficients*. Hasil pengujian hipotesis dengan metode *bootstrapping* dari analisis SmartPLS diuraikan pada tabel 8 berikut:

**Tabel 8.** Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient	t-statistic	P-Values	Hasil
<b>Pengaruh Langsung</b>				
<i>Big Five Personality</i> → Kinerja Pegawai	0,296	2,528	0,012	Diterima
Tambahan penghasilan pegawai → Kinerja pegawai	0,170	2,138	0,033	Diterima
<i>Big Five Personality</i> → <i>Employee engagement</i>	0,399	3,590	0,000	Diterima
Tambahan penghasilan pegawai → <i>Employee engagement</i>	0,473	4,472	0,000	Diterima
<i>Employee engagement</i> → Kinerja pegawai	0,422	3,451	0,001	Diterima
<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>				
<i>Big five personality</i> → <i>Employee engagement</i> → Kinerja pegawai	0,176	2,203	0,028	Diterima
Tambahan penghasilan pegawai → <i>Employee engagement</i> → Kinerja pegawai	0,209	2,976	0,003	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah dengan *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditampilkan dalam Tabel 8, seluruh hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Pertama, *Big Five Personality* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *P-Values* sebesar 0,012 ( $p < 0,05$ ), yang mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selanjutnya, tambahan penghasilan pegawai juga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *P-Values* sebesar 0,003, memperkuat diterimanya hipotesis kedua. Pada hipotesis ketiga, *Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sebagaimana dibuktikan dengan nilai *P-Values* sebesar 0,000. Hal serupa juga terlihat pada hipotesis keempat, di mana tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dengan nilai *P-Values* sebesar 0,000.

Selain itu, hipotesis kelima menunjukkan bahwa *employee engagement* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *P-Values* sebesar 0,001. Hasil ini mengindikasikan bahwa keterlibatan pegawai memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, pada hipotesis keenam, ditemukan bahwa *Big Five Personality* memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi *employee engagement*, ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0,028. Terakhir, hipotesis ketujuh juga menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi *employee engagement*, dengan nilai *P-Values* sebesar 0,003. Secara keseluruhan, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima karena memenuhi syarat signifikansi ( $p < 0,05$ ), yang mengonfirmasi hubungan positif antar variabel yang diteliti.

### ***Pengaruh Big Five Personality terhadap Kinerja Pegawai***

Lima kepribadian utama (*Big Five Personality*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $p = 0,012$ ), sesuai teori Costa & McCrae (1985) yang menekankan pentingnya stabilitas emosi, keterbukaan, sikap ramah, tanggung jawab, dan ekstrovertasi dalam menentukan perilaku kerja. Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan, pegawai yang memiliki kepribadian baik menunjukkan kemampuan dalam mengelola emosi, bersosialisasi, terbuka pada perubahan, serta bekerja hati-hati, yang tercermin dalam tingginya skor kinerja mereka. Hal ini mendukung hasil penelitian dari Syaban (2018), Amorandus (2022), Wahyuprihati (2011), dan Yosminaldi *et al.* (2022). Namun demikian, temuan ini bertolak belakang dengan studi Poniarsih (2019) dan Norsiah Mat *et al.* (2019) yang tidak menemukan hubungan signifikan. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik individu dan konteks kerja yang diteliti. Dalam konteks lokal, perubahan digitalisasi yang tiba-tiba di lingkungan instansi menimbulkan stres dan ketegangan emosional, sehingga dimensi kepribadian seperti *neuroticism* dan *extraversion* memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas kerja pegawai.

### ***Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja***

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja ( $p = 0,003$ ). Insentif ini menjadi motivator utama dalam menjaga dedikasi pegawai terhadap tugas yang mereka laksanakan. Teori harapan (*expectancy theory*) mendukung hal ini: ketika pegawai merasa usahanya dihargai secara adil, maka mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal (Riadi, 2012). Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Oktavia (2021), Arfan *et al.* (2023), Cindy D. *et al.* (2023), dan Ariska Dewi & Wibawa (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berdampak langsung terhadap kualitas kerja. Di lingkungan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan, mekanisme verifikasi TPP melalui aplikasi SIJAJA menuntut dokumentasi yang valid dan terukur. Jika laporan sesuai dengan target, TPP diberikan penuh (100%); jika tidak, insentif berkurang dan berdampak pada performa kerja. Temuan ini bertentangan dengan Indra M. (2022), yang menemukan bahwa TPP tidak berdampak signifikan, kemungkinan karena berbeda konteks dan penerapannya di lapangan.

### ***Pengaruh Big Five Personality terhadap Employee Engagement***

Kepribadian positif juga mendorong keterlibatan pegawai (*employee engagement*) yang tinggi ( $p = 0,000$ ). Pegawai yang memiliki kepribadian stabil dan terbuka lebih mampu merespon tantangan kerja, menunjukkan semangat, dedikasi, dan pemaknaan dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini sesuai dengan teori Costa & McCrae (1985) dan didukung oleh temuan Syaban (2018) serta Yosminaldi *et al.* (2022). Pegawai dengan karakter positif cenderung lebih fokus, memiliki tanggung jawab kuat, serta loyal terhadap organisasi. Namun, fenomena konflik antarrekan kerja, stres emosional, dan tantangan dalam beradaptasi di lingkungan dinas menyebabkan turunnya *engagement* pada sebagian pegawai. Kondisi ini memperjelas peran dimensi kepribadian, seperti *extraversion* dan *agreeableness*, dalam menjaga keterikatan

dengan organisasi. Ketidaksesuaian dengan penelitian Norsiah Mat *et al.* (2019) dapat dijelaskan oleh perbedaan latar belakang individu, struktur organisasi, dan jenis pekerjaan yang diteliti.

### ***Pengaruh Tambahan Penghasilan terhadap Employee Engagement***

Tambahan penghasilan juga berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan pegawai ( $p = 0,000$ ). Teori Milkovich & Newman (1999) menegaskan bahwa insentif dapat membangun ikatan emosional antara pegawai dan organisasi, terutama ketika kompensasi dirasakan adil. Dukungan terhadap hal ini juga terlihat dari hasil riset Nauru *et al.* (2021) serta Fandy A. dan Budiono (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi yang sesuai meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Namun di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan, ketimpangan TPP antara PNS dan PPPK menyebabkan sebagian pegawai merasa tidak puas. Hal ini menurunkan *engagement*, terutama pada pegawai PPPK yang kemudian cenderung mengikuti seleksi CPNS untuk mendapatkan penghasilan tambahan yang lebih pasti. Temuan ini berbeda dari Antonius *et al.* (2014) dan Eldes & Khoirul (2020) yang menyatakan bahwa insentif tidak memengaruhi keterlibatan, kemungkinan karena konteks organisasi yang berbeda.

### ***Pengaruh Employee engagement terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja ( $p = 0,001$ ). Pegawai yang memiliki semangat kerja, dedikasi, dan rasa bangga terhadap pekerjaannya cenderung memberikan hasil kerja yang optimal. Temuan ini memperkuat teori *conservation of resources* yang menyatakan bahwa pegawai bersedia memberikan kontribusi maksimal demi keberhasilan organisasi. Penelitian dari Wilhelmus *et al.* (2022), Adila *et al.* (2023), dan Bustomi *et al.* (2022) turut membuktikan hubungan positif ini. Namun, ketidaksetaraan insentif juga memengaruhi *engagement*. Perbedaan nilai TPP antara ASN berdampak pada komitmen kerja, khususnya bagi PPPK. Beberapa pegawai menunjukkan kecenderungan mencari jalur CPNS untuk memperoleh stabilitas penghasilan. Walau demikian, secara umum, semakin tinggi keterlibatan pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Hasil ini berbeda dari temuan Nauru *et al.* (2021) yang menyatakan keterlibatan tidak signifikan, kemungkinan disebabkan oleh perbedaan struktur kerja atau budaya organisasi.

### ***Big Five Personality terhadap Kinerja melalui Mediasi Employee Engagement***

*Big Five Personality* berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui keterlibatan kerja ( $p = 0,028$ ). Kepribadian yang positif mendorong semangat, dedikasi, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang kemudian berujung pada kinerja yang optimal. Hal ini konsisten dengan teori Costa & McCrae (1985) dan hasil uji sebelumnya yang menunjukkan bahwa baik kepribadian maupun *engagement* secara individual berpengaruh terhadap kinerja. Implikasinya, pembinaan lima dimensi kepribadian melalui pelatihan *soft-skills* menjadi penting. Ketika pegawai mampu berinteraksi baik, mengelola stres, dan terbuka terhadap perubahan, maka keterikatannya terhadap pekerjaan meningkat, dan kinerja pun terdongkrak. Oleh karena itu, *employee engagement* terbukti sebagai mediator penting yang menjembatani hubungan antara kepribadian dan performa kerja.

### ***Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja melalui Mediasi Employee Engagement***

Tambahan penghasilan juga memengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung melalui keterlibatan kerja ( $p = 0,003$ ). Insentif finansial yang adil mendorong pegawai merasa dihargai, yang memicu semangat dan loyalitas terhadap organisasi. Seiring meningkatnya *engagement*, kontribusi terhadap pencapaian kinerja juga meningkat. Hasil ini konsisten dengan teori Milkovich & Newman (1999) dan pengujian sebelumnya. Dalam konteks Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan, pelaporan kinerja melalui SIJAJA menjadi acuan untuk memperoleh TPP. Pegawai dengan pelaporan yang konsisten dan tepat akan menerima TPP maksimal, yang memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi. Temuan ini mengonfirmasi bahwa *employee engagement* menjadi penghubung penting antara TPP dan performa kerja, serta menekankan pentingnya manajemen kompensasi yang transparan dan adil.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi kepribadian Lima Besar yang sehat mampu mengendalikan emosi, bersikap terbuka, kooperatif, empatik, dan teliti secara nyata mendorong kinerja pegawai. Karakter positif ini menumbuhkan kreativitas, energi, fokus, dan tanggung jawab, sehingga pegawai lebih efektif di semua ranah: fisik, mental, maupun emosional. Temuan lain menegaskan bahwa skema tambahan penghasilan yang jelas dan adil memotivasi pegawai untuk memenuhi target harian, bulanan, dan tahunan pada aplikasi SIJAJA; dokumentasi kerja yang tertib menjadi cerminan keseriusan dan pada gilirannya mengangkat performa organisasi. Selain itu, keterlibatan pegawai (*employee engagement*) terbukti menjadi penghubung kunci: kepribadian yang baik maupun insentif finansial yang memadai sama-sama menumbuhkan rasa terikat, rasa bangga, dan antusiasme. Pegawai yang merasa pekerjaannya bermakna tidak menganggap tugas sebagai beban, tetapi sebagai ruang aktualisasi diri sehingga produktivitas meningkat. Dengan kata lain, kepribadian positif dan kompensasi yang layak tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga tidak langsung melalui penguatan *engagement* pegawai.

### **Referensi**

- Amorandus, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Big Five Personality dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 159-167. <https://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55149>
- Adila, A., & Pintauli, R. F. (2023). Mengungkap Hubungan Sikap Kerja Pegawai terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediasi Employee Engagement. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 232-241. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.239>
- Arfan, AA, Remmang, H., & Suriani, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5 (2), 307–312. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.2644>
- Arnisa, A., & Latief, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dpmdppkb3a Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. *Nobel Management Review*, 4(3), 415-425. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i3.4406>

- Ary, D., Jacobs, L. C., & Razavieh, A. (2001). *Introduction to research in education*. Wadsworth/Thomson Learning.
- Boshoff, C., & Arnolds, C. (1995). Beberapa anteseden komitmen pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja pekerjaan: Sebuah studi multifokus. *Jurnal Manajemen Bisnis Afrika Selatan*, 26 (4), 125-135.
- Coertse, S., & Schepers, JM (2004). Beberapa korelasi kepribadian dan kognitif terhadap kematangan karier. *Jurnal Psikologi Industri SA*, 30 (2), 56-73.
- Dewi, N. P. A., & Wibawa, I. M. A. 2023. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Employee engagement* Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(4), 450-459. doi: <https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i03.p09>.
- Firdausi, J., & Wajdi, M. F. 2024. Pengaruh Talent Management Dan *Employee engagement* Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 1080-1092. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1525>
- Gustini, G. 2023. Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. Tinjauan Ekombis: *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 931–938. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.1770>
- Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, Jr., Joseph F., dkk. 2011. *Analisis Data Multivariat. Edisi Kelima*. New Jersey: PrenticeHall, Inc.
- John, OP, Donahue, EM, & Kentle, RL.1991. *The Big-Five Inventory*-Versi 4a dan 54. Berkeley, CA: Berkeley Institute of Personality and Social Research, Universitas California
- Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Karimah, S., & Astuty, I. 2023. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi Studi pada CV. Jawara Digital Yogyakarta. *Journal of Economics, Assets, and Evaluation*, 1(2), 1-19. <https://doi.org/10.47134/jea.v1i2.101>
- Kinicki, 2008. *Organizational Behavior: Core Concepts*. New York, McGraw-Hill Irwin.
- Kreitner R, Kinicki A. 2007. *Organizational Behavior*(ed), N.Y., McGraw-Hill Irwin
- Kruse, K. 2012. *Keterlibatan Pegawai 2.0*. Kruse Group.
- Lestari, D. 2023. *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama. Bandung.
- McShane and Von Glinow, (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, 5th edition.
- Millenia, Cindy Dwi Millenia. Suryawati D., Rohman H. E-Sospol. 2023. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember*. Skripsi Administrasi Negara. Universitas Jember. <https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/115349>
- Mat, N., Jansriboot, P., & Mat, N. (2019). Big five personality, transformational leadership, psychological safety, and employee engagement of private sector employees in Southern

- Thailand. *Jurnal Pengurusan*, 56, 15-26. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2019-56-02>
- McCrae, R., Costa, P. T. J., Del Pilar, G., Rolland, J.-P., & Parker, W. (1998). Cross-cultural assessment of the Five-Factor Model: The Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(1), 171–188. <http://doi.org/080397323>
- McCrae, R. & John, O. (1991). *An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications*. 175-215.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. Sage Publications.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nanuru, T., Jabid, AW, & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4 (4), 473 - 481. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.198>
- Nasiroh, S. D. (2023). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi *Employee Engagement*. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(01), 10-17. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i01.57>
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48-55. doi: <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang *Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*. 2022. Jakarta
- Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 4 Tahun 2023 Tentang *Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Pasuruan*. 2023. Pasuruan
- PA Bustomi, A. Pradhanawati, and HS Nugraha, (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Employee engagement* terhadap Kinerja Pegawai PT Galaxy Mandiri Perkasa. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 188-197, Oktober. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34394>
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumberdaya manusia: kebijakan kinerja pegawai: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Poniarsih, Neni. (2019). Pengaruh Teori The Big Five-Personality Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(3). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i3.1372>
- Pervin, L.A., & John, O.P. (2001). *Personality theory and research*(8th ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Richman, A. (2006). *Everyone wants an engaged workforce: How to create and sustain a positive and productive work environment*. AMACOM.
- Rusdian, S., & Rismayani, N. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap *Employee engagement* (Studi Pada CV. Asstro Tarogong Garut). *Ekonomi Bisnis*, 26(2), 398-410.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan budaya dari skala kepribadian lima besar. *Jurnal psikologi*, 39 (2), 189-205.
- Rothman, S., & Coetzer, E. (2003). The big five sector of Pakistan. *Journal and Development*, 2, 150-158.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Robbins dan A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rothmann, S. 2016. Keterlibatan pegawai. *Buku pegangan Wiley Blackwell tentang psikologi positifitas dan pendekatan berbasis kekuatan di tempat kerja*, 317-341.
- Rothwell, W. J., Hohne, C. K., & King, S. B. (2012). *Human performance improvement*. Routledge.
- Santoso, H., Mas, N., & Mas'ud, M. (2022). Pengaruh *Employee engagement* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Good Governance Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan). *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 1(12), 2471-2490. <https://bajangjournal.com/index.php/IPDSH>
- Saks, AM (2006). Antecedent dan konsekuensi keterlibatan pegawai. *Jurnal psikologi manajerial*, 21 (7), 600-619.
- Suryanto Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah Lembaga Administrasi Negara (PKKOD LAN). 2012. Jakarta.
- Sinha, D. (2007). *The Relationship Between Personality and Job Performance*. *Journal of Management Research*, 7(1), 1-12.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and work engagement: An etiological model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 334-346.
- Shaban, Safaa. (2018). *Predicting Big-Five Personality Traits Relation With Employees' Engagement In Public Sector In Egypt*. European – American Journals. <https://doi.org/10.37745/ijbmr.2013>
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sappaile. (2007). *Metode Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sani, R. A., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh *Self-Efficacy, Self-Esteem Dan Employee engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1).
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Spradley, J. P. (1980). *Participant observation*. Holt, Rinehart and Winston.

- Sobirin, M. (2016). Kinerja proyek konstruksi bangunan gedung di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti sumber daya manusia, sumber daya alat dan sumber daya material. *Jurnal Sains dan Teknologi Utama*, 11(2), 117-132.
- Sopyan, Kankan. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Pegawai (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmi Manajemen dan Bisnis*. Universitas Pendidikan Indonesia. DOI: <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Trisnawati, Efan Elpanso 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *Outsourcing* Di Mediasi *Employee engagement*. *MBIA*, 20 (3),275284. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>.
- Umbeang, F., Rorong, A., & Plangiten, N. (2020). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik* , 6 (94). Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/29821>
- Widhiastuti, H. (2011). The *Big Five Personality* sebagai penunjang kinerja studi kasus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *The Journal of Psychology*.
- Yosminaldi, Billy Tunas, gatot Nazir Ahmad. (2022). *The Influence Of Hr Policy, Leadership And Personality On Employee engagement With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Pt. East Jakarta Industrial Park (Ejip)*. *Journal of Positive School Psychology* Vol. 6, No. 9, 1528-1545. <https://journalppw.com>