

Analisis Pengaruh *Openness to Experience* dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja di Kepolisian Daerah Sulawesi Barat

Muhammad Nuri Wibowo^{1*}, Muh. Ilhamuddin Dahri², Muchtar³, Nursiah⁴, Syahrinullah⁵

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Mamuju

^{1*} mafazagandy@gmail.com

² ilhamuddin_dahri@unimaju.ac.id

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ciputra Makassar

muchtar@ciputra.ac.id

³ Universitas Muhammadiyah Palu

cianursiah275@gmail.com

⁴ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka

syahrinullah@ecampus.ut.ac.id

Submitted: 25 August 2025
Review: 31 August 2025
Revised: 31 August 2025
Accepted: 31 August 2025
Published: 31 August 2025

Citation (APA 7th): Wibowo, M. N., Dahri, M. I., Muchtar., Nursiah., Syahrinullah. (2025). Article Title. JMB: Journal Of Management Branding, Vol 2, No. 2 (August) 2025., 220-243



Copyright: © 2025 by the authors

Abstrak: Penelitian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *openness to experience*, dukungan sosial, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *openness to experience* dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah responden 99 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup, menggunakan skala Likert 1–5, wawancara terbatas untuk validasi informasi kontekstual, dan analisis dokumen untuk mendukung data deskriptif. Pengujian kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan analisis uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi; analisis regresi linear berganda; analisis jalur (*path analysis*); analisis *sobel test*; selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji statistik t), uji simultan (uji statistik F), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara *openness to experience* terhadap kinerja pegawai; (4) kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara dukungan sosial terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat; (5) kepuasan kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

Kata Kunci: Dukungan Sosial; Kepuasan Kerja; Kepolisian Daerah; Kinerja Pegawai; *Openness to Experience*

* Author Korespodensi: Muhammad Nuri Wibowo

Email: mafazagandy@gmail.com

Publisher: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Mamuju

Abstract: *This study was conducted with the aim of analyzing the influence of openness to experience, social support, and job satisfaction on employee performance, as well as to analyze the role of job satisfaction as a mediating variable in the relationship between openness to experience and social support on employee performance in the West Sulawesi Regional Police. This study used a quantitative method, with sampling using a purposive sampling technique with a total of 99 respondents. Data collection was carried out through a closed questionnaire, using a Likert scale of 1–5, limited interviews to validate contextual information, and document analysis to support descriptive data. Testing the quality of the research instrument used a validity test and a reliability test. The analytical tools used were classical assumption test analysis consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test; multiple linear regression analysis; path analysis; Sobel test analysis; then hypothesis testing used a partial test (t-statistic test), simultaneous test (F-statistic test), and coefficient of determination test. The results of the study indicate that: (1) openness to experience has a positive and significant effect on employee performance; (2) social support does not have a significant effect on employee performance; (3) job satisfaction is not able to mediate the relationship between openness to experience and employee performance; (4) job satisfaction is not able to mediate the relationship between social support and employee performance at the West Sulawesi Regional Police; (5) job satisfaction has an influence and is not significant on employee performance at the West Sulawesi Regional Police.*

Keywords: *Social Support; Job Satisfaction; Regional Police; Employee Performance; Openness to Experience*

PENDAHULUAN

Salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, karena merekalah yang menjalankan seluruh proses dan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi (Hondo, 2024). Di lingkungan Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas kepolisian sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Dalam konteks tugas-tugas kepolisian yang kompleks dan menuntut tanggung jawab tinggi, diperlukan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter psikologis yang adaptif dan didukung oleh lingkungan kerja yang positif.

Kinerja pegawai bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yang memengaruhi cara pegawai menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, penting memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhinya (Mawardi et al., 2024). Salah satu faktor individu yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah kepribadian. Terkait kepribadian dikelompokkan menjadi lima dimensi, yaitu ketidakstabilan emosi /*neuroticism*, keterbukaan/*extraversion*, keterbukaan dengan sesuatu yang baru/*openness to experience*, kekerabatan/*agreeableness*, serta ketelitian/*conscientiousness* (Mutaqin, 2023). Salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *openness to experience*, yang merupakan salah satu dimensi yang pada umumnya di gambarkan dengan individu yang imajinatif dan memiliki wawasan luas (Ramadhani, 2022). *Openness to experience* juga telah dikonseptualisasikan sebagai kecenderungan individu untuk lebih menyukai inovasi, eksplorasi, dan keberagaman (Wong et al., 2023). Individu dengan tingkat *openness* yang tinggi sering kali menunjukkan kreativitas, keinginan untuk mengeksplorasi, dan kemampuan untuk berpikir secara fleksibel.

Selain faktor kepribadian, keberhasilan pelaksanaan tugas kepolisian juga bergantung pada partisipasi aktif masyarakat serta dukungan sosial dari lingkungan kerja. Dukungan tersebut memperkuat motivasi, meningkatkan kinerja, dan menciptakan sinergi antara polisi, rekan kerja, dan masyarakat dalam menjaga keamanan dan ketertiban bersama (Pratiwi, 2023). Tidak ada seorang pun manusia yang bisa hidup tanpa orang lain. Manusia merupakan makhluk sosial yang memerlukan hubungan sosial. Dalam hubungan sosial

tersebut, manusia dapat memperoleh dukungan sosial (Muthmainah, 2022). Dalam menghadapi berbagai kesulitan atau beban hidup, setiap individu membutuhkan kehadiran orang lain yang mampu memberikan dukungan sosial. Dukungan ini dapat berupa perhatian, empati, bantuan praktis, atau sekadar keberadaan yang menenangkan. Kehadiran orang-orang yang peduli sangat membantu individu dalam meredakan tekanan, memberikan semangat, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah (Muflihah & Savira, 2021). Kehadiran orang lain sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehingga setiap orang membutuhkan dukungan dari orang terdekatnya, dukungan yang dimaksud adalah dukungan sosial yang dapat diperoleh dari orang tua, keluarga, teman, sahabat, bahkan warga yang ada di sekitarnya (Alawiyah et al., 2022).

Namun demikian, keterbukaan terhadap pengalaman dan dukungan sosial tidak serta-merta berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja diduga memainkan peran mediasi dalam hubungan tersebut. Menurut (Nurhandayani, 2022) kepuasan kerja mencerminkan reaksi atau perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi yang dimilikinya. Setiap orang memiliki sistem nilai dan harapan yang berbeda, sehingga tingkat kepuasan kerja pun bervariasi. Menurut (Herawati et al., 2022) kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan instansi.

Dalam penelitian ini, indikator *openness to experience* yang digunakan (Kusumawati, 2025) yaitu; (1) keingintahuan yang tinggi, (2) senang berdiskusi, (3) dimintai pendapat dengan orang lain, dan (4) peka terhadap hal baru. Indikator dukungan sosial yang digunakan (Lestari & Johan, 2021) yaitu; (1) dukungan emosional, (2) dukungan penghargaan, (3) dukungan instrumental, (4) dukungan informasi, dan (5) dukungan kelompok. Indikator kepuasan kerja yang digunakan (Indrayana & Putra, 2024) yaitu; (1) gaji, (2) pengawasan, (3) promosi (4) rekan kerja, dan (5) pekerjaan itu sendiri. Indikator kinerja pegawai yang digunakan adalah (Siahaan & Bahri, 2019) mengemukakan terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu; (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, (5) kemandirian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *openness to experience*, dukungan sosial, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *openness to experience* dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di lingkungan Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait pengaruh *openness to experience*, dukungan sosial, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pihak kepolisian dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan aspek kepribadian, pemberian dukungan sosial, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, demi tercapainya kinerja yang optimal dan profesional di institusi kepolisian.

KAJIAN LITERATUR

Openness to Experience

Openness to experience (keterbukaan terhadap pengalaman) adalah salah satu dari lima dimensi kepribadian dalam teori *Big Five Personality Traits* (Stolz et al., 2023; Talaei & Ghaderi, 2022). *Openness to experience* adalah salah satu dimensi kepribadian yang mencerminkan sejauh mana seseorang terbuka terhadap pengalaman baru, ide-ide yang tidak konvensional, dan perubahan. Individu dengan tingkat keterbukaan yang tinggi cenderung memiliki imajinasi yang kaya, rasa ingin tahu yang besar, serta fleksibilitas dalam berpikir dan bertindak. Sifat ini memungkinkan seseorang untuk mengubah rasa takut terhadap hal yang tidak diketahui menjadi dorongan untuk menjelajahi hal-hal baru (Ke et al., 2022). *Openness to experience* adalah sifat kepribadian yang ditandai dengan kesediaan untuk terlibat dengan ide-ide baru, pengalaman, dan konsep yang tidak konvensional (Kemp et al., 2022). (Kusumawati, 2025) mengemukakan terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur *openness to experience* yaitu: 1) keingintahuan yang tinggi, 2) senang berdiskusi, 3) dimintai pendapat, 4) peka terhadap hal baru.

Dimensi kepribadian *openness to experience* ini adalah individu yang memiliki ketertarikan pada sesuatu yang baru dan mempunyai keinginan yang besar untuk mengetahui dan mencoba sesuatu yang baru. Kelebihan dari individu ini adalah cenderung lebih kreatif, imajinatif, intelektual, rasa penasar yang tinggi dan berpikiran luas (Simanullang, 2021). Menurut (Damayanti, 2021), *openness to experience* kerap dikaitkan dengan individu yang menyukai hal baru. Individu ini memiliki kecenderungan kreatif dan mudah beradaptasi dengan situasi atau pekerjaan baru.

Individu dengan *openness to experience* yang tinggi dicirikan oleh pemikiran yang fleksibel dan abstrak (Ariana & Satwika, 2022). Mereka mampu melihat suatu permasalahan dari berbagai sudut pandang dan terbuka terhadap ide-ide baru yang mungkin tidak biasa. Fleksibilitas dalam berpikir menjadikan mereka lebih mudah beradaptasi dengan perubahan serta lebih kreatif dalam mencari solusi. Ciri-ciri ini membuat individu tersebut cenderung inovatif, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, dan tertarik pada pengalaman baru yang memperkaya wawasan serta pengembangan diri. (Nugroho et al., 2022) mengemukakan bahwa ciri-ciri *openness to experience* mencakup kecenderungan untuk memiliki imajinasi yang kaya, keterbukaan terhadap ide-ide baru, dan minat yang tinggi terhadap pengalaman baru. Individu dengan tingkat *openness* yang tinggi cenderung berpikir kreatif, fleksibel, dan bersikap toleran terhadap perbedaan. Mereka juga lebih suka mengeksplorasi berbagai perspektif dan memiliki rasa ingin tahu yang kuat. Menurut (Kusumawati, 2025) kepribadian *openness to experience* memiliki ciri-ciri keingintahuan yang tinggi, senang berdiskusi, suka dimintai pendapat dengan orang lain, serta peka terhadap hal baru.

Dukungan Sosial

Menurut Sarason dalam (Saputro & Sugiarti, 2021) mengatakan bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dan orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Mereka menunjukkan rasa sayang, penghargaan, dan perhatian, sehingga memberikan rasa aman dan kekuatan emosional bagi seseorang dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Dukungan sosial merupakan bentuk hubungan antarpribadi yang mencakup pemberian bantuan kepada individu melalui interaksi sosial dengan lingkungan sekitarnya. Bantuan tersebut dapat berupa informasi, perhatian emosional, penilaian, maupun bantuan instrumental. Interaksi ini memberikan dampak positif secara emosional maupun perilaku bagi individu yang menerimanya (Noorrahman et al., 2023). Menurut Sarafino dalam (Rahama & Izzati, 2021) menyebutkan bahwa dukungan sosial merujuk pada rasa senang yang dirasakan oleh individu, penghargaan atas kepedulian, atau membantu orang menerima diri dari orang-orang dan kelompok lain.

Dukungan sosial merupakan bentuk pemberian informasi serta merasa dirinya dicintai dan diperhatikan, terhormat dan dihargai serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban timbal balik dari orang tua, kerabat atau kekasih, teman, jaringan lingkungan sosial serta dalam lingkungan masyarakat (Al Amelia et al., 2022). Dukungan sosial merujuk pada persepsi individu terhadap adanya rasa aman, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang diterima dari berbagai pihak. Sumber dukungan ini dapat berasal dari pasangan, teman, rekan kerja, tenaga medis, maupun institusi atau organisasi dalam masyarakat (Hasanuddin & Khairuddin, 2021). Dukungan sosial mengacu pada kepedulian, kenyamanan, penghargaan, atau bantuan yang diberikan oleh orang lain dalam suatu kelompok. Dukungan ini membantu individu merasa dihargai dan tidak sendiri, serta memberikan kekuatan emosional dalam menghadapi berbagai situasi atau permasalahan yang dihadapi (Akerina & Wibowo, 2022).

Dukungan sosial menciptakan kesediaan individu untuk menjalin hubungan sosial dengan orang lain. Hal ini mencerminkan keterbukaan dalam membangun koneksi, saling peduli, serta keinginan untuk berbagi dan menerima bantuan emosional, informasi, maupun perhatian dalam kehidupan sehari-hari (Wijaya & Handoyo, 2022). Dukungan sosial merupakan persepsi individu yang bersifat subjektif terhadap sejauh mana ia merasa memperoleh dukungan dari lingkungan sekitarnya, baik dalam bentuk penghargaan, perhatian emosional, bantuan praktis, maupun informasi. Persepsi ini memengaruhi cara individu menghadapi tekanan dan membangun kesejahteraan psikologis (Rasyid & Chusairi, 2021). Dukungan sosial juga bertujuan untuk memberikan perhatian, kasih sayang, rasa nyaman, penerimaan, dan rasa percaya dari individu atau kelompok lain dalam hal ini adalah pasangan, teman, sahabat, tenaga medis, atau komunitas lainnya kepada individu yang membutuhkan dukungan (Hanan et al., 2024).

Kepuasan Kerja

Menurut (Makkira et al., 2022) kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek emosional seperti perasaan senang, nyaman, dan bangga, serta tingkah laku yang mendukung produktivitas dan tanggung jawab kerja. Sikap ini muncul ketika individu menilai bahwa pekerjaannya memiliki makna dan dihargai sebagai bagian dari pencapaian nilai-nilai penting dalam hidupnya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika terdapat kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan usaha atau kontribusi yang diberikan. Kepuasan kerja memengaruhi semangat, motivasi, dan produktivitas dalam bekerja (Saputra, 2022). Menurut (Rulianti & Nurpribadi, 2023) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

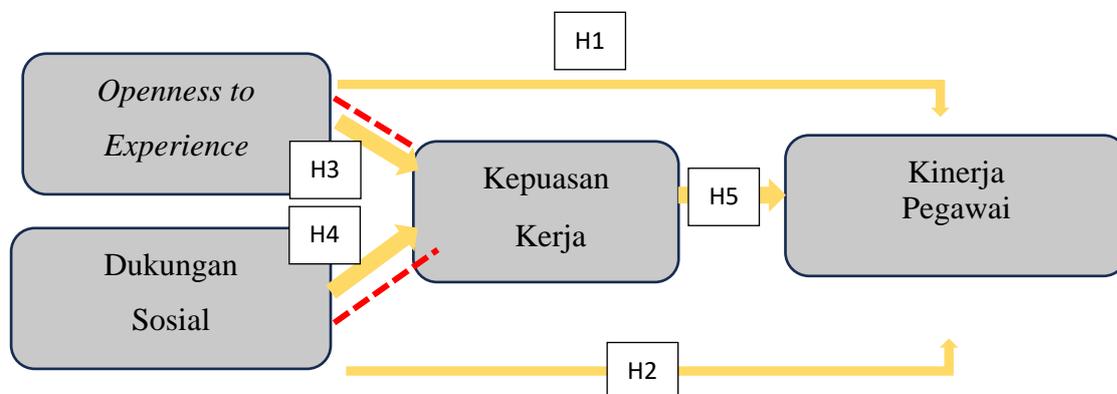
Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap emosional dari seorang karyawan atau sekelompok karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya menyenangkan, dan karyawan tersebut menyukai pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan (Adinata & Turangan, 2023). Kepuasan kerja karyawan dapat juga diidentifikasi sebagai reaksi efektif seseorang terhadap pekerjaannya, reaksi ini adalah hasil dari perbandingan antara yang dirasa dengan yang dikehendaki (Anifah & FoEh, 2022). Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa senang, nyaman, dan menerima pekerjaan yang dijalani. Semakin tinggi tingkat kesukaan terhadap pekerjaan, maka semakin besar pula rasa tanggung jawab dan motivasi untuk memberikan kinerja terbaik dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban (Hulu et al., 2024).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tujuan paling akhir pada level individu dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi sangat ditentukan dari kinerja para pegawainya (Dewi, 2022). Menurut (Sjahrudin et al., 2024) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, serta motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui produktivitas tinggi, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.

Menurut (Sarumaha, 2022) kinerja pegawai merujuk pada hasil akhir dari aktivitas kerja yang dilakukan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan produktivitas pegawai dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, evaluasi kinerja pegawai penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki demi mencapai hasil yang lebih optimal dalam organisasi.

Kinerja pegawai yang tinggi mencerminkan kontribusi optimal dari individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika setiap pegawai mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif, maka keseluruhan proses kerja dalam organisasi akan berjalan lebih baik (Haerati et al., 2023). Hal ini berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, peningkatan kualitas layanan, serta efisiensi operasional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja individu merupakan strategi penting untuk memperkuat daya saing, reputasi, dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Menurut (Wandi, 2022) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Wau et al., 2021) kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja atau sikap kooperatif.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian.

Keterangan Garis

- Arah garis pengaruh secara parsial
- Arah garis pengaruh secara simultan

Hipotesis

H1: *Openness to Experience* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh *Openness to Experience* Terhadap Kinerja Pegawai

Semakin tinggi peran variabel *openness to experience*, yang mencerminkan kemampuan berimajinasi, ketertarikan terhadap seni, kepekaan emosional, semangat berpetualang, dan intelektualitas, maka semakin besar pula potensi peningkatan kinerja individu (Mahdi, 2021). Individu dengan tingkat *openness* yang tinggi cenderung lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah, terbuka terhadap ide dan pendekatan baru, serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Mereka juga menunjukkan antusiasme dalam pembelajaran dan pengembangan diri, yang mendukung produktivitas dan kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi.

Openness to experience berpengaruh kuat terhadap kinerja. Pegawai dengan tingkat *openness* yang tinggi cenderung lebih inovatif, fleksibel, dan mampu menyelesaikan masalah secara efektif (Kusumawati, 2025). Mereka juga lebih mudah menerima masukan, belajar hal baru, serta berpikir secara kritis dan strategis. Hal ini sangat mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Oleh karena itu, keterbukaan terhadap pengalaman menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja optimal pegawai.

Openness to experience yang merupakan bagian dari *big five personality* dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf, 2021), mengungkapkan bahwa *openness to experience* memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan semakin baik kepribadian individu maka semakin baik pula kinerja individu. Menurut (Simanullang, 2021) *openness to experience* sangat mempengaruhi kinerja ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka lebih mudah beradaptasi, cepat belajar hal baru, serta menunjukkan inisiatif, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja dan produktivitas.

H2: Dukungan Sosial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Dukungan sosial berpengaruh signifikan dan juga positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semua bentuk dukungan sosial baik dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, instrumental, informasi, serta dukungan kelompok ditingkatkan, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai (Darmanto & Ariyanti, 2021). Seorang pegawai yang memperoleh dukungan sosial tinggi, tentunya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada pegawai yang kurang mendapat dukungan sosial.

Menurut (Rofina et al., 2023) dukungan ini terdiri dari dukungan emosional, yaitu perhatian, empati, dan pengertian yang diberikan untuk menguatkan kondisi psikologis seseorang. Selain itu, dukungan sosial juga mencakup dorongan untuk mengungkapkan perasaan, yang dapat membantu mengurangi tekanan emosional. Di lain sisi, bantuan berupa material atau dukungan instrumental seperti fasilitas atau sumber daya, juga penting dalam mendukung efektivitas kinerja pegawai.

Menurut (Marliana et al., 2024), keberadaan dukungan sosial yang baik dan efektif dalam lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dukungan tersebut mencakup aspek kolaboratif antar rekan kerja dan hubungan positif dengan atasan, yang bersama-sama menciptakan atmosfer kerja yang kondusif.

H3: Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan *Openness to Experience* Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan *Openness to Experience* Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Alfizi et al., 2023) kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara variabel independen dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Artinya, pengaruh variabel independen terhadap kinerja tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam *openness to experience*, mengungkapkan individu akan sangat terbuka dan cenderung kreatif dengan adanya sifat *openness to experience* yaitu melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Surya, 2022).

Menurut (Azizah, 2021) kepuasan kerja mampu memediasi *openness to experience*, yang dibangun atas kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan, sifat pekerjaan yang dihadapi, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan kesempatan promosi yang diberikan.

H4: Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Widadsari, 2021) kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara variabel independen terhadap kinerja karyawan. Dukungan sosial meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tersebut mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja, dukungan sosial cukup kuat untuk memengaruhi kinerja secara langsung. Oleh karena itu, kepuasan kerja berperan penting sebagai jembatan dalam hubungan tersebut.

Menurut (Amrulloh, 2025) dukungan sosial dari rekan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif. Ketika karyawan merasa didukung, dihargai, dan memiliki hubungan sosial yang baik, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja ini berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya maka ia cenderung lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rasa puas tersebut mendorong individu untuk bekerja lebih maksimal, menjaga kualitas pekerjaan, dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi (Sari et al., 2022).

Semakin tinggi rasa puas seorang pegawai terhadap pekerjaannya maka semakin besar pula bagi pegawai tersebut untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja menciptakan motivasi, loyalitas, serta semangat dalam menyelesaikan tugas (Sutisna, 2021).

Hal tersebut terjadi karena kepuasan kerja memiliki peran mendasar dalam melakukan pekerjaan apabila kepuasan kerja mereka terpenuhi maka kinerja yang dilakukan menjadi lebih optimal (Herawati et al., 2022). Jika anggota polisi merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Supriyadi et al., 2024). Menurut (Anifah & FoEh, 2022) seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung lebih bahagia dan termotivasi dalam menjalankan tugas. Kondisi ini mendorong peningkatan semangat, komitmen, dan tanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan performa atau kinerja dalam lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui analisis statistik (Widadsari, 2021). Penelitian eksplanatori digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel independen (*openness to experience* dan dukungan sosial) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) melalui variabel mediasi (kepuasan kerja).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria: personel aktif yang telah bekerja minimal 1 tahun dan bertugas dalam lingkup operasional atau administratif. Adapun jumlah responden yang digunakan yaitu 99 responden.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup, menggunakan skala Likert 1–5; wawancara terbatas untuk validasi informasi kontekstual, dan analisis dokumen untuk mendukung data deskriptif. Pengujian kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan analisis uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi; analisis regresi linear berganda; analisis jalur (*path analysis*); analisis *sobel test*; selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji statistik t), uji simultan (uji statistik F), dan uji koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 25.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang dikembangkan dari teori-teori dan penelitian sebelumnya. Variabel *openness to experience* diadaptasi dari Robbins, S.P., & Judge dalam (Kusumawati, 2025), variabel

dukungan sosial dari Sarafino dalam (Lestari & Johan, 2021); variabel kepuasan kerja dari Luthans dalam (Indrasari, 2021); dan variabel kinerja pegawai dari Robbins dalam (Siahaan & Bahri, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$. Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen tersebut valid jika nilai *r* hitung $\geq 0,1671$ (*r* tabel). Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

NO	Variabel	Butir Instrumen	r hitung	r tabel	status
1	Openness to experience (X1)	OTE 1	0,821	0,1671	Valid
		OTE 2	0,731	0,1671	Valid
		OTE 3	0,780	0,1671	Valid
		OTE 4	0,345	0,1671	Valid
		OTE 5	0,837	0,1671	Valid
		OTE 6	0,883	0,1671	Valid
		OTE 7	0,816	0,1671	Valid
		OTE 8	0,756	0,1671	Valid
		OTE 9	0,731	0,1671	Valid
		OTE 10	0,780	0,1671	Valid
2	Dukungan sosial (X2)	DS 1	0,481	0,1671	Valid
		DS 2	0,484	0,1671	Valid
		DS 3	0,310	0,1671	Valid
		DS 4	0,510	0,1671	Valid
		DS 5	0,672	0,1671	Valid
		DS 6	0,734	0,1671	Valid
		DS 7	0,421	0,1671	Valid
		DS 8	0,645	0,1671	Valid
		DS 9	0,666	0,1671	Valid
		DS 10	0,667	0,1671	Valid
3	Kepuasan kerja (Z)	KK 1	0,460	0,1671	Valid
		KK 2	0,340	0,1671	Valid
		KK 3	0,319	0,1671	Valid
		KK 4	0,621	0,1671	Valid
		KK 5	0,713	0,1671	Valid
		KK 6	0,773	0,1671	Valid
		KK 7	0,488	0,1671	Valid
		KK 8	0,545	0,1671	Valid
		KK 9	0,713	0,1671	Valid
		KK 10	0,658	0,1671	Valid
4	Kinerja pegawai (Y)	KP 1	0,507	0,1671	Valid
		KP 2	0,477	0,1671	Valid
		KP 3	0,555	0,1671	Valid
		KP 4	0,566	0,1671	Valid
		KP 5	0,727	0,1671	Valid
		KP 6	0,558	0,1671	Valid
		KP 7	0,420	0,1671	Valid
		KP 8	0,538	0,1671	Valid
		KP 9	0,669	0,1671	Valid
		KP 10	0,525	0,1671	Valid

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

df = 97. r tabel dengan signifikansi 5 % adalah 0,1663. Berdasarkan hasil uji validitas maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,1663, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Keandalan instrumen dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS Versi 25. Batas minimum nilai *alpha* yang dapat diterima adalah $\geq 0,60$, meskipun angka tersebut bukan standar mutlak. Instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien keandalannya mencapai atau melebihi angka tersebut. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Proses pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa setiap variabel dalam penelitian memiliki tingkat keandalan yang memadai. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikutnya ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Point	Status
<i>Openness to experience</i> (X1)	0,881	0,60	Reliabel
Dukungan sosial (X2)	0,727	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,732	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,750	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Dari pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah $\geq 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik pada dua persamaan regresi yaitu untuk regresi pertama *openness to experience* (X1) dan Dukungan sosial (X2) sebagai variabel independen dan kinerja pegawai (Z) sebagai variabel dependen dan persamaan kedua kepuasan kerja (Y) sebagai variabel independen dan kinerja pegawai (Z) sebagai variabel dependen.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$). Hasil uji normalitas untuk regresi 1 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (Regresi 1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.46312126
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		1.254
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Setelah dilakukan pengujian *statistic Kolmogorov-Smirnov* sebagaimana dapat dilihat dari tabel di atas, maka didapat nilai signifikansi $0,086 > 0,05$, artinya dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi dengan normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Regresi 2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
------------------------------------	--	-------------------------

N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.68803657
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.091
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Setelah dilakukan pengujian *statistic Kolmogorov-Smirnov* sebagaimana dapat dilihat dari tabel di atas, maka didapat nilai signifikansi $0,170 > 0,05$, artinya dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang layak adalah model tanpa adanya gejala multikolinieritas (Toleransi $> 0,1$ dan VIF > 10). Hasil uji multikolinieritas untuk persamaan regresi 1 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas (Regresi 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	31.939	3.936				8.115
1 OPENNESS TO EXPERIENCE	.265	.091	.387	2.924	.004	.500	1.999
DUKUNGAN SOSIAL	.019	.125	.020	.154	.878	.500	1.999

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 6. Interpretasi Uji Multikolinieritas (Regresi 1)

Variabel	Tolerance	Ketentuan $\geq 0,10$	VIF	Ketentuan ≤ 10	Status
X1	0,500	0,10	1,999	10	Bebas Multikolonearitas
X2	0,500	0,10	1,999	10	Bebas Multikolonearitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian multikolineasritas yang dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena tidak ada nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10.

Persamaan regresi kedua tidak dilakukan uji multikolinieritas karena hanya memiliki satu variabel bebas dan pada uji ini bertujuan untuk melihat korelasi antar dua atau lebih variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual dari satu periode pengamatan ke periode berikutnya terjadi ketidaksamaan dalam model regresi. Persamaan regresi dikatakan terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi korelasinya lebih kecil dari 0,05, begitu pula sebaliknya. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas pada persamaan regresi 1:

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas (Regresi 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.623	1.771		
1 OPENNESS TO EXPERIENCE	-.011	.041	-.039	-.271	.787
DUKUNGAN SOSIAL	-.044	.056	-.112	-.781	.437

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 8. Interpretasi Uji Heteroskedastisitas (Regresi 1)

Variabel	Sig.	Status
X1	0,787	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,437	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan gambar di atas, nilai signifikansi variabel keputusan *openness to experience* (X1) sebesar 0,787 dan dukungan sosial (X2) sebesar 0,437 lebih dari 0,05 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

Hasil uji heteroskedastisitas untuk persamaan regresi 2 dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas (Regresi 2)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.160	2.228		2.317	.023
	KEPUASAN KERJA	-.064	.050	-.129	-1.286	.201

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 10. Interpretasi Uji Heteroskedastisitas (Regresi 2)

Variabel	Sig.	Status
Z	0,201	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan gambar di atas, Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,201 lebih dari 0,05 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menentukan apakah ada hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode t-1 dalam model regresi linier yang dapat diketahui dengan melihat nilai batas atas (dU) dan nilai batas bawah (dL) tabel *Durbin Watson* sesuai dengan nilai n (jumlah sampel) dan k (jumlah variabel bebas). Berikut ini hasil uji autokorelasi pada persamaan regresi 1:

Tabel 11. Uji Autokorelasi (Regresi 1)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.401 ^a	.161	.143	2.489	1.957

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL, OPENNESS TO EXPERIENCE

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 12. Interpretasi Uji Autokorelasi (Regresi 1)

Durbin-Watson	Kesimpulan
1,957	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,957. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan nilai *Table Durbin-Watson* pada signifikansi 5%. Nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,957 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,7575 dan lebih kecil dari (4-dU) $(4-1,7575) = 2,2425$ atau bisa diringkas $1,7575 < 1,957 < 2,2425$ artinya data terhindar dari gejala autokorelasi.

Hasil uji autokorelasi untuk persamaan regresi 2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Uji Autokorelasi (Regresi 2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.027 ^a	.001	-.010	2.702	2.177

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 14. Interpretasi Uji Autokorelasi (Regresi 2)

Durbin-Watson	Kesimpulan
2,177	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,177. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan nilai *Table Durbin-Watson* pada signifikansi 5%. Nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,177 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,7575 dan lebih kecil dari (4-dU) $(4-1,7575) = 2,2425$ atau bisa diringkas $1,7575 < 2,177 < 2,2425$ artinya data terhindar dari gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai pengaruh satu atau lebih variabel prediktor (variabel independen) terhadap variabel dependen. Penelitian ini analisis regresi linier berganda dilakukan pada dua persamaan regresi yaitu regresi pertama dengan variabel independen keputusan *openness to experience* (X1) dan dukungan sosial (X2) dengan variabel dependen kinerja pegawai (Y) dan persamaan kedua dengan variabel independen kepuasan kerja (Z) dengan variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda untuk persamaan regresi pertama disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 15. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda (Regresi 1)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	31.939	3.936			8.115	.000
1 OPENNESS TO EXPERIENCE	.265	.091	.387		2.924	.004
DUKUNGAN SOSIAL	.019	.125	.020		.154	.878

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 31,939 + 0,265X1 + 0,019X2 + 0,05$$

Dimana

X1 : *Openness to experience*

X2 : Dukungan sosial

Y : Kinerja pegawai

β : Koefisien Regresi

α : Konstanta

E : Tingkat kesalahan

Koefisien regresi variabel *openness to experience* (X1) adalah 0,265, maka kenaikan variabel X1 sebesar 1 satuan akan menghasilkan kenaikan sebesar 0,265 satuan pada variabel kinerja pegawai (Y). Karena nilai koefisiennya positif, maka arah hubungan antara variabel X1 dan variabel Y searah. Artinya semakin tinggi nilai variabel X1 semakin tinggi juga nilai variabel Y, begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel X1 maka semakin rendah pula nilai variabel Y.

Koefisien regresi variabel dukungan sosial (X2) adalah 0,019, maka kenaikan variabel X2 sebesar 1 satuan akan menghasilkan kenaikan sebesar 0,019 satuan pada variabel kinerja pegawai (Y). Karena nilai koefisiennya positif, maka arah hubungan antara variabel X2 dan variabel Y searah. Artinya semakin tinggi nilai variabel X2 semakin tinggi juga nilai variabel Y, begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel X2 maka semakin rendah pula nilai variabel Y.

Tabel 16. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda (Regresi 2)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.357	4.408		9.837	.000
KEPUASAN KERJA	.026	.099	.027	.268	.789

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 43,357 + 0,026Z + 0,05$$

Dimana

Y : Kepuasan kerja

Z : Kepuasan Kerja

β : Koefisien Regresi

α : Konstanta

E : Tingkat kesalahan

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Z) adalah 0,026, maka kenaikan variabel Z sebesar 1 satuan akan menghasilkan kenaikan sebesar 0,026 satuan pada variabel kinerja pegawai (Y). Karena nilai koefisiennya positif, maka arah hubungan antara variabel Z dan variabel Y searah. Artinya semakin tinggi nilai variabel Z semakin tinggi juga nilai variabel Y, begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel maka semakin rendah pula nilai variabel Y.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (*path analysis*) dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening* / variabel mediasi. Dengan *path analysis* maka dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung dari variabel independen (*openness to experience* dan dukungan sosial) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) melalui variabel mediasi (kepuasan kerja)

Koefisien Jalur Model 1

Berikut ini hasil koefisien jalur model I:

Tabel 17. Hasil Koefisien Jalur Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.161	.143	2.489

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL, OPENNESS TO EXPERIENCE

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 18. Interpretasi Hasil Koefisien Jalur Model 1

R Square	Adjusted R Square
0,161	0,143

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 19. Hasil Koefisien Jalur Model 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.939	3.936		8.115	.000
1 OPENNESS TO EXPERIENCE	.265	.091	.387	2.924	.004
DUKUNGAN SOSIAL	.019	.125	.020	.154	.878

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

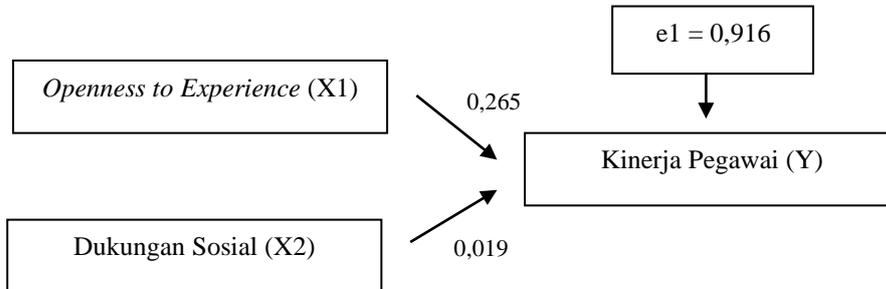
Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 20. Interpretasi Hasil Koefisien Jalur Model 1

Variabel	Beta	Sig.
<i>Openness to experience</i> (X1)	0,265	0,004
Dukungan sosial (X2)	0,019	0,878

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai signifikansi dari variabel keputusan *openness to experience* (X1) = 0,004 lebih kecil dari 0,05. Regresi model I yakni variabel *openness to experience* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai signifikansi dari variabel dukungan sosial (X2) = 0,878 lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I yakni variabel dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya nilai *R Square* adalah 0,161 yang ditunjukkan pada tabel *model summary*. Sedangkan nilai e1 dicari menggunakan rumus $e1 = \sqrt{1-0,161} = 0,916$. Maka diagram jalur model struktur I dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2025

Berikut ini hasil koefisien jalur model 2:

Tabel 21. Hasil Koefisien Jalur Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.161	.135	2.501

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, OPENNESS TO EXPERIENCE, DUKUNGAN SOSIAL

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 22. Interpretasi Hasil Koefisien Jalur Model 2

R Square	Adjusted R Square
0,161	0,135

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 23. Hasil Koefisien Jalur Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.105	5.767		5.394	.000
1 OPENNESS TO EXPERIENCE	.264	.091	.385	2.891	.005
DUKUNGAN SOSIAL	.021	.126	.022	.166	.868
KEPUASAN KERJA	.018	.092	.019	.199	.843

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

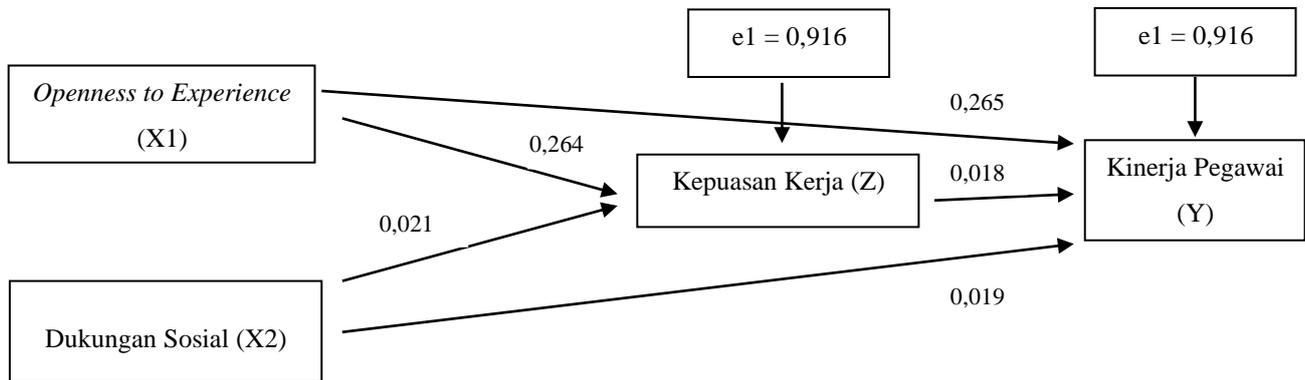
Tabel 24. Interpretasi Hasil Koefisien Jalur Model 2

Variabel	Beta	Sig.
<i>Openness to experience</i> (X1)	0,264	0,005
Dukungan sosial (X2)	0,021	0,868
Kepuasan Kerja (Z)	0,018	0,843

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai signifikansi dari variabel *openness to experience* (X1) = 0,005 lebih kecil dari 0,05. Regresi model II yakni variabel *openness to experience* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai signifikansi dari variabel dukungan sosial (X2) = 0,868 dan kepuasan kerja (Z) = 0,843 lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II yakni variabel dukungan sosial dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya nilai *R Square* adalah 0,161 yang

ditunjukkan pada tabel *model summary*. Sedangkan nilai e1 dicari menggunakan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,161)} = 0,916$. Maka diagram jalur model struktur I dapat digambarkan sebagai berikut:



Analisis Sobel Test

Uji Sobel digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi dari pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Suatu variabel dapat disebut sebagai variabel mediator jika memiliki kemampuan untuk mempengaruhi hubungan antara prediktor dengan variabel dependen. Hasil uji sobel dapat dilihat dari perhitungan dibawah ini:

a. *Openness to Experience* (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 25. Analisis Sobel Test (Regresi 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.605	4.900		6.450	.000
1 OPENNESS TO EXPERIENCE	.275	.064	.401	4.283	.000
KEPUASAN KERJA	.017	.091	.018	.189	.850

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 26. Acuan Perhitungan Sobel Test (Regresi 1)

Variabel	Unstandardized	Std. Error
<i>Openness to experience</i> terhadap kinerja pegawai	0,275 (a)	0,064 (Sa)
Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	0,017 (b)	0,091 (Sb)

Sumber: Data diolah, 2025

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{ab}{\sqrt{(b^2Sa^2) + (a^2Sb^2) + (Sa^2Sb^2)}}$$

$$t = \frac{0,275 \times 0,017}{\sqrt{(0,017^2 \times 0,064^2) + (0,275^2 \times 0,091^2) + (0,064^2 \times 0,091^2)}}$$

$$t = \frac{0,275 \times 0,017}{\sqrt{(0,000289 \times 0,004096) + (0,075625 \times 0,008281) + (0,004096 \times 0,008281)}}$$

$$t = \frac{0,004675}{\sqrt{0,0000011837 + 0,0006262506 + 0,0000339189}}$$

$$t = \frac{0,004675}{\sqrt{0,0006613532}}$$

$$t = \frac{0,004675}{\sqrt{0,0006613532}}$$

$$t = \frac{0,004675}{0,0257}$$

$$t = 0,1819$$

Berdasarkan perhitungan uji sobel diatas nilai t hitung sebesar 0,1819 atau lebih kecil dari nilai t tabel (1,66) artinya *openness to Experience* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

b. Dukungan sosial (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 27. Analisis Sobel Test (Regresi 2)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.593	5.981		5.115	.000
1 DUKUNGAN SOSIAL	.278	.092	.295	3.022	.003
KEPUASAN KERJA	.035	.095	.036	.370	.712

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 28. Acuan Perhitungan Sobel Test (Regresi 2)

Variabel	Unstandarized	Std. Error
Dukungan sosial terhadap kinerja pegawai	0,278 (a)	0,092 (Sa)
Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	0,035 (b)	0,095 (Sb)

Sumber: Data diolah, 2025

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{ab}{\sqrt{(b^2Sa^2) + (a^2Sb^2) + (Sa^2Sb^2)}}$$

$$t = \frac{0,278 \times 0,035}{\sqrt{(0,035^2 \times 0,092^2) + (0,278^2 \times 0,095^2) + (0,092^2 \times 0,095^2)}}$$

$$t = \frac{0,00973}{\sqrt{(0,001225 \times 0,008464) + (0,077284 \times 0,009025) + (0,008464 \times 0,009025)}}$$

$$t = \frac{0,00973}{\sqrt{0,0000103684 + 0,0006974881 + 0,0000763876}}$$

$$t = \frac{0,00973}{\sqrt{0,0007842441}}$$

$$t = \frac{0,00973}{0,028}$$

$$t = 0,3475$$

Berdasarkan perhitungan uji sobel diatas nilai t hitung sebesar 0,3475 atau lebih kecil dari nilai t tabel (1,66) artinya dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t (Uji Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai t hitung \geq t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 29. Uji Parsial / Uji T (Regresi 1)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.939	3.936		8.115	.000
1 OPENNESS TO EXPERIENCE	.265	.091	.387	2.924	.004
DUKUNGAN SOSIAL	.019	.125	.020	.154	.878

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

t tabel $(n-k-1) = (99-2-1) = t$ tabel 96 = 1,661

Berdasarkan tabel diatas dapat menjelaskan bahwa:

Pengaruh variabel *Openness to Experience* (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel *openness to experience* (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0,004 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $2,924 > t$ tabel (1,66), berarti terdapat pengaruh positif signifikan *openness to experience* terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh variabel dukungan sosial (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Nilai t hitung variabel dukungan sosial sebesar 0,154. Nilai t hitung $0,154 < t$ tabel (1,66), dan tingkat signifikansi sebesar $0,878 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil uji t untuk persamaan regresi kedua disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 30. Uji Parsial / Uji T (Regresi 2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.357	4.408	9.837	.000
	KEPUASAN KERJA	.026	.099	.027	.789

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat menjelaskan bahwa:

Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Nilai t hitung variabel dukungan sosial sebesar 0,268 dan tingkat signifikansi sebesar 0,789. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Nilai signifikansi sebesar $0,789 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan dalam model berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan ambang batas signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dianggap tidak signifikan atau hipotesis ditolak dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ dinyatakan signifikan atau hipotesis diterima. Hasil uji F untuk persamaan regresi pertama disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 31. Uji Simultan /Uji F (Regresi 1)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	114.064	2	57.032	9.209	.000 ^b
	Residual	594.563	96	6.193		
	Total	708.626	98			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL, OPENNESS TO EXPERIENCE

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan *output* SPSS tabel ANOVA di atas diperoleh nilai *sig.* sebesar 0,000. Berdasarkan pengambilan keputusan dilihat dari nilai *sig.* jika nilai *sig.* $< 0,05$ maka variabel independen memiliki pengaruh simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari tabel di atas diperoleh nilai *sig.* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel interaksi, variabel *openness to experience* (X1) dan dukungan sosial (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil uji F untuk persamaan regresi kedua disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 32. Uji Simultan /Uji F (Regresi 2)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	.523	1	.523	.072	.789 ^b
	Residual	708.103	97	7.300		
	Total	708.626	98			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan *output* SPSS tabel ANOVA di atas diperoleh nilai *sig.* sebesar 0,789. Berdasarkan pengambilan keputusan dilihat dari nilai *sig.* jika nilai *sig.* < 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari tabel di atas diperoleh nilai *sig.* sebesar 0,789 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak yang artinya kepuasan kerja jika diuji secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *R square*, yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 33. Nilai Koefisien Determinasi (R²) (Regresi 1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.161	.143	2.489

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL, OPENNESS TO EXPERIENCE

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai R Square 0,161. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh *openness to experience* dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 16,1%, sedangkan sisanya 83,9% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini atau nilai *error*.

Nilai koefisien determinasi (R²) untuk persamaan regresi kedua disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 34. Nilai Koefisien Determinasi (R²) (Regresi 2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.027 ^a	.001	-.010	2.702

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai R Square 0,001. Angka tersebut menunjukkan bahwa hanya 0,1% variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat lemah. Sebanyak 99,9% variasi dalam variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Openness to Experience* Terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel *openness to experience* (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,004 < 0,05 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 2,924 > t tabel (1,661) dengan nilai koefisiensi positif. Artinya, *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa individu dengan tingkat keterbukaan yang tinggi cenderung memiliki rasa ingin tahu yang besar, aktif berdiskusi, serta terbuka terhadap pendapat orang lain. Hal ini mendorong mereka untuk terus belajar, memperluas wawasan, dan meningkatkan kemampuan kerja. Selain itu, kepekaan terhadap hal-hal baru membuat mereka cepat beradaptasi dengan dinamika tugas kepolisian yang terus berkembang. Sikap terbuka ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan responsif, sehingga secara keseluruhan mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian dari (Novalia et al., 2025) yang menjelaskan bahwa dimensi *openness to experience* berkontribusi signifikan terhadap kinerja. Rasa keingintahuan yang kuat dalam dimensi *openness to experience* mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam mempelajari teknologi terkini dan memahami prosedur keselamatan kerja. Mereka juga menunjukkan kesiapan yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan operasional. Selain itu, karyawan dengan karakter ini cenderung bersedia menjalankan tugas di luar tanggung jawab utama mereka, yang sangat dibutuhkan di lingkungan kerja yang cepat berubah.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel dukungan sosial (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,878 > 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $0,154 < t$ tabel (1,661) dengan nilai koefisiensi positif. Artinya, dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang mengemukakan penyebab dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu pegawai lebih mengandalkan profesionalisme dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas, sehingga berbagai bentuk dukungan seperti dukungan emosional, penghargaan, instrumental, informasi, maupun kelompok belum sepenuhnya dirasakan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Sulaikah et al., 2021) yang meneliti pengaruh dukungan sosial sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai yang bertugas pada Pusdik Lantas Polri, ditemukan bahwa dukungan sosial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden adalah polisi laki-laki dengan usia produktif yang dapat dikatakan usia dewasa dalam mengelola tingkat emosional, responden melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga responden merasa dapat menghadapi permasalahan yang terjadi di lingkungan kerjanya atau melihat permasalahan tersebut tidak terlalu penting sehingga dirasa tidak perlu dukungan dari orang lain untuk memberikan solusi.

Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan *Openness to Experience* Terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil uji *sobel test* pada variabel kepuasan kerja (Z) dalam memediasi hubungan *openness to experience* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,850 > 0,05$ sedangkan nilai t hitung sebesar $0,1819 < t$ tabel (1,661), artinya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dalam memediasi hubungan *openness to experience* terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan *openness to experience* terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Semakin meningkat *openness to experience* maka nilai kinerja pegawai akan menurun yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Menurut keterangan salah satu pegawai yang diwawancarai terkait penyebab kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan *openness to experience* terhadap kinerja pegawai, karena kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh dorongan internal dari kepribadian terbuka itu sendiri, seperti keingintahuan, kreativitas, dan semangat belajar, tanpa harus bergantung pada perasaan puas terhadap pekerjaannya. Artinya, meskipun individu merasa kurang puas dalam pekerjaannya, jika memiliki tingkat *openness* yang tinggi, mereka tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik pribadi dapat berperan lebih dominan dibandingkan persepsi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil uji *sobel test* pada variabel kepuasan kerja (Z) dalam memediasi hubungan dukungan sosial (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,712 > 0,05$ sedangkan nilai t hitung sebesar $0,3475 < t$ tabel (1,661), artinya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dalam memediasi hubungan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Semakin meningkat dukungan sosial maka nilai kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat akan menurun yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Begitu pun sebaliknya semakin menurun dukungan sosial maka nilai kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat akan meningkat yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan pada informasi yang diperoleh kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara dukungan sosial terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat karena pegawai lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab profesionalnya dibandingkan dengan persepsi terhadap dukungan sosial yang diterima. Meskipun mendapat dukungan secara emosional, penghargaan, atau informasi, hal tersebut belum tentu meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Selain itu, kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh dorongan internal daripada faktor-faktor interpersonal. Dengan demikian, kepuasan kerja

belum mampu menjadi jembatan yang kuat antara dukungan sosial dan peningkatan kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Maharani et al., 2025), yang menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah (Panjaitan & Fazri, 2023), dukungan sosial berupa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*/ variabel mediasi. Hal ini dikarenakan beberapa pegawai merasa bahwa evaluasi kinerja tidak mencerminkan secara adil upaya, hasil kerja, maupun kontribusi mereka terhadap organisasi. Hal ini menyebabkan dukungan organisasi yang seharusnya dapat meningkatkan kepuasan kerja, justru tidak mampu memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,789 > 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $0,268 > t$ tabel (1,661) dengan nilai koefisiensi positif. Artinya, kepuasan kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat karena meskipun sebagian pegawai merasa cukup puas terhadap aspek-aspek seperti gaji, pengawasan, peluang promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan jenis pekerjaan, tingkat kepuasan tersebut belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Hal ini disebabkan dorongan internal lebih dominan dalam memengaruhi hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, meskipun elemen kepuasan kerja ada, dampaknya terhadap kinerja masih belum sepenuhnya dirasakan atau terlihat secara signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhandayani, 2022), yang menemukan kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Meskipun pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerjanya. Kepuasan yang dirasakan para pegawai lebih bersifat emosional atau pribadi, namun tidak mendorong kinerja pegawai.

Penelitian lainnya yang mendukung adalah (Aghni et al., 2023), penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh Terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas.

KESIMPULAN

Dengan adanya pembahasan yang sudah diungkapkan sebelumnya, peneliti menarik kesimpulan yang dilandaskan dari hasil analisis data yang dihubungkan dengan rumusan masalah sebelumnya. Oleh karena itu, ditarik beberapa kesimpulan, yang pertama *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Kedua dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Ketiga kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan *openness to experience* terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Keempat kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Kelima kepuasan kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

Dari hasil penelitian yang diselenggarakan, peneliti berkewajiban memberikan saran berupa masukan sebagai bahan pertimbangan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti variabel yang sama pada objek atau konteks yang berbeda, disarankan untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai rujukan awal. Penelitian ini dapat memberikan gambaran umum mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, serta menjadi pijakan dalam merancang kerangka konseptual, instrumen, dan metode analisis yang lebih tepat. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan sampel, menggunakan pendekatan atau metode yang lebih variatif, serta mengkaji faktor-faktor lain yang belum tercakup dalam studi ini untuk memperkuat pemahaman terhadap kinerja pegawai secara menyeluruh.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil, antara lain keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan peneliti. Penelitian ini hanya mengkaji beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, sehingga diperlukan studi lanjutan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang belum diteliti.

REFERENSI

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Aghni, W. N., Zuhaena, F., Urip, C. R., Sumantri, P. E., & Pujiastuti, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas. *Seminar Nasional LPPM UMMAT*, 2, 1009–1018. <https://journal.ummat.ac.id/index.php/semnaslppm/article/view/14403>
- Akerina, J. R., & Wibowo, D. H. (2022). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Kebahagiaan pada Mahasiswa. *Humanlight Journal of Psychology*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.51667/jph.v3i1.863>
- Al Amelia, S. D., Nainggolan, E. E., & Pratikto, H. (2022). Dukungan Sosial dan Subjective Well-Being pada Mahasiswa Rantau. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(1), 58–66. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/481/324>
- Alawiyah, D., Alwi, C. A., Lilis, & Selvi. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Mimbar: Media Intelektual Muslim Dan Bimbingan Rohani*, 8(2), 29–44. <https://doi.org/10.47435/mimbar.v8i2.1190>
- Alfizi, Supriatin, D., & Handayani, T. (2023). Dampak Reward Lima Besar dan Kepribadian pada Kinerja Karyawan PT. Boyang Purbalingga dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 236–251. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5636/3726>
- Amrulloh, M. D. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pt Duta Beton Mandiri Pasuruan)* [Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/79429/7/210501110215.pdf>
- Anifah, & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/hvwm3v42>
- Ariana, Y., & Satwika, P. A. (2022). The Contribution of Openness to Experience in Establishing Pro-Environmental Behavior. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 351–359. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.7362>
- Azizah, I. (2021). Pengaruh Openness to Experience Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–13. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16992/15440>
- Damayanti, N. N. S. R. (2021). Pengaruh Sifat Kepribadian pada Kinerja Auditor. *Accounting Profession Journal*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.35593/apaji.v3i1.19>
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149–161. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Dewi, D. H. (2022). Motivasi dan Kinerja: Pemoderasian Kepribadian Conscientiousness dan Openness. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 18(1), 1–14. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v18i1.1472>
- Haerati, Ferils, M., & Adinugroho, I. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(4), 667–678. <https://doi.org/10.30872/jfor.v25i4.13844>
- Hanan, A. F., Kusmawati, A., Putri, T. E., & Oktaviani, T. (2024). Pentingnya Dukungan Sosial Terhadap Perilaku Self-Harm pada Remaja yang Merasa Kesepian. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 3(1), 211–218. <https://doi.org/10.55606/concept.v3i1.998>
- Hasanuddin, & Khairuddin. (2021). Dukungan Sosial, Penyesuaian Diri dan Kesejahteraan Psikologis pada Siswa SMA Negeri 2 Binjai. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(2), 148–155. <https://doi.org/10.31289/analitika.v13i2.5906>
- Herawati, J., Kurniawan, I. S., & Setyaningsih, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Keadilan Prosedural, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Akuntabel: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(1), 109–116. <https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10639>
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias*

- Selatan*, 7(2), 188–203. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Edunomika*, 8(2), 1–10. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13067>
- Indrasari, M. (2021). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*. Indomedia Pustaka.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://journal.aiska-university.ac.id/index.php/jiemi/article/view/1407/573>
- Ke, B., Qiu, L., Qu, T., & Gay, E. (2022). CEOs' Online Personality and Their Company's Business Strategy: Openness to Experience Predicts Diversifying Merger and Acquisition Decisions. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 3(1), 1–36. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056><https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827><https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827><https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827>
- Kemp, K. C., Raulin, M. L., Burgin, C. J., Barrantes-Vidal, N., & Kwapil, T. R. (2022). Associations of Multiple Measures of Openness to Experience with a Brief Questionnaire of Positive, Negative, and Disorganized Schizotypy. *Journal of Individual Differences*, 43(1), 1–9. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000348>
- Kusumawati, D. A. (2025). Pengaruh Agreeableness, Openness to Experience, Extraversiion dan Motivasi Terhadap Kinerja Pedagang Pasar Bringharjo. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(11), 8563–8572. <https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/10077/7947>
- Lestari, H. D., & Johan, S. A. (2021). Academic Support, Social Support, Environmental Support and Entrepreneurship Education Sebagai Faktor Kontekstual yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 38–52. <https://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/view/59/46>
- Maharani, A. N., Winarko, R., Indrawati, M., & Sarie, R. F. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 10(1), 76–99. <https://doi.org/10.30651/jms.v10i1.25172>
- Mahdi, I. (2021). Big Five Personality Theory dan Dampaknya Terhadap Kinerja dengan Job Autonomy Sebagai Variabel Moderator Pada Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan Kementerian Koperasi dan UKM. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(1), 41–57. <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i1.35856>
- Makkira, Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Marliana, Suyuthi, N. F., & Rukaiyah, S. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(1), 307–326. <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.1058>
- Mawardi, S., Tarwijo, Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849–859. <https://doi.org/10.37531/mirai.v9i1.7084>
- Muflihah, L., & Savira, S. I. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Sosial Terhadap Burnout Akademik Selama Pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 201–211. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i2.40975>
- Mutaqin, R. F. (2023). *Pengaruh Neuroticism, Openness to Experience, Extraversiion, Agreeableness, Conscientiousness terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Bandung* [Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung]. https://digilib.uinsgd.ac.id/75353/2/4_bab1.pdf
- Muthmainah. (2022). Dukungan Sosial dan Resiliensi pada Anak di Wilayah Perbukitan Gunung Kidul Yogyakarta. *Dikus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 6(1), 78–88.

<https://doi.org/10.21831/diklus.v6i1.48875>

- Noorrahman, M. F., Sairin, M., & Janati. (2023). Peran Dukungan Sosial dalam Mengurangi Prasangka Sosial pada Mahasiswa Baru yang Berstatus Sebagai Mahasiswa Pendetang. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), 1751–1756. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i5.886>
- Novalia, N., Rachmawati, D., & Jumlad, W. (2025). Pengaruh Big Five Personality Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandara Syamsudin Noor. *Huma: Jurnal Sosiologi*, 4(1), 38–49. <https://ppis.ulm.ac.id/index.php/JH/article/view/488/164>
- Nugroho, A. T., Tobing, D. H., & Supriyadi. (2022). Preferensi Ideologi dan Perilaku Politik Pemilih pada Pilpres 2019: Asosiasi Antara Openness To Experience, Conscientiousness, Agreeableness, dan Otoritarianisme Sayap Kanan. *Jurnal Psikologi Udayana*, 9(1), 71–83. <https://doi.org/10.24843/jpu.2022.v09.i01.p08>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 107–111. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- Panjaitan, Y. Y. S., & Fazri, A. (2023). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah V Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(3), 858–871. <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/22700/16442>
- Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *PRECISE: Journal of Economic*, 2(2), 1–16. <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/80/70>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i7.41818>
- Ramadhani, L. (2022). *Hubungan Openness to Experince dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng* [Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh]. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/27641/>
- Rasyid, H. Al, & Chusairi, A. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri pada Mahasiswa Universitas Airlangga. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1306–1312. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28617>
- Rofina, M. H., Imanuel, W., & Obon, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat IGD pada (RSUD Dr.T.C. Hillers Maumere). *PROJEMEN: Jurnal Program Studi Manajemen*, 10(3), 127–138. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.159>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.1011>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada perusahaan Industri Precast & Concrete di PT. Modern Panel Indonesia. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputro, Y. A., & Sugiarti, R. (2021). Pengaruh Dukungan sosial Teman Sebaya dan Konsep Diri terhadap Penyesuaian Diri pada Siswa SMA Kelas X. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(1), 59–72. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3270>
- Sari, H. F., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI (JAMANE)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3402/3165>
- Simanullang, T. (2021). Pengaruh Tipe Kepribadian the Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 747–753. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/634/398>
- Sjahrudin, H., Hasmawati, H., Kadir, F. A., & Halim, A. (2024). Apakah Penilaian Kinerja dan Beban

- Kerja Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai? *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 495–504. <http://www.jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/508/258>
- Stolz, C., Bulla, A., Soch, J., Schott, B. H., & Richter, A. (2023). Openness to Experience is associated with neural and performance measures of memory in older adults. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 18(1), 1–47. <https://doi.org/10.1093/scan/nsad041>
- Sulaikah, Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi dalam Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 572–583. <https://doi.org/10.58258/jime.v7i3.2318>
- Supriyadi, T., Hermita, Z. E., & Hilmy, A. R. (2024). Analisis Kepribadian Polisi: Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Polisi dalam Membantu Masyarakat. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 2(6), 625–632. <http://humanisa.my.id/index.php/hms/article/view/173/216>
- Surya, I. F. (2022). *Pengaruh Openness to Experience terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba)*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Journal of Management Studies*, 8(3), 175–186. <https://doi.org/10.55171/.v8i3.566>
- Talaei, N., & Ghaderi, A. (2022). Integration of structural brain networks is related to openness to experience: A diffusion MRI study with CSD-based tractography. *Frontiers in Neuroscience*, 16, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fnins.2022.1040799>
- Wandi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i1.35>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Widarsari, N. R. N. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Divisi Polyvinyl Chloride (PVC) PT Asahimas Chemical di Banten* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/43793/17311311.pdf?sequence=1>
- Wijaya, W., & Handoyo, S. E. (2022). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Empati dan Dukungan Sosial Terhadap Intensi Berwirausaha Sosial Mahasiswa. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 546–555. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18263>
- Wong, E. Y. cheung, Hui, R. T. yin, & Kong, H. (2023). Perceived usefulness of, engagement with, and effectiveness of virtual reality environments in learning industrial operations: the moderating role of openness to experience. *Virtual Reality*, 27(3), 2149–2165. <https://doi.org/10.1007/s10055-023-00793-0>
- Yusuf, S. D. A. (2021). Pengaruh Big Five Personality Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Khazanah Intelektual*, 5(1), 1066–1085. <https://doi.org/10.37250/newkiki.v5i1.106>