



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Financial Reward* dan *Employee Engagement* terhadap *Job Performance* yang Dimediasi oleh *Organizational Commitment* pada PNS di Kabupaten Karimun

Faiz Lutfan Nadir Rosady¹, Sarfilianty Anggiani^{2*}

¹Universitas Trisakti, Jakarta Barat, Indonesia, 022002101202@std.trisakti.ac.id

²Universitas Trisakti, Jakarta Barat, Indonesia, sarfilianty@trisakti.ac.id

*Corresponding Author: sarfilianty@trisakti.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of financial reward and employee engagement on job performance mediated by organizational commitment on PNS in Karimun Regency. Data were collected from 150 respondents of government employees in Karimun Regency with data collection techniques used purposive sampling. Data analysis used descriptive statistics by finding the average and for hypothesis testing using Structural Equation Modeling (SEM). Previously, the instrument had been tested using validity and reliability tests where there was 1 invalid statement item, and model testing was carried out with Goodness of Fit. The results showed that organizational commitment partially mediated the relationship between employee engagement and job performance. Managerial implications in the study, the Karimun Regency Government needs to ensure that employee salaries are sufficient to meet basic needs, including household expenses. This is important to improve employee welfare. In addition, it is important to review the distribution of tasks, ensure that tasks are not too burdensome, and provide sufficient rest time.*

Keywords: *Financial Reward, Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *financial reward* dan *employee engagement* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *organizational commitment* pada PNS di Kabupaten Karimun. Data dikumpulkan dari 150 responden Pegawai pemerintahan di Kabupaten Karimun dengan teknik pengumpulan data yang digunakan *purposive sampling*. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan mencari rata-rata dan untuk pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Sebelumnya instrumen telah diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dimana terdapat 1 item pernyataan tidak valid, serta dilakukan pengujian model dengan *Goodness of Fit*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* memediasi secara parsial hubungan antara *employee engagement* terhadap *job performance*. Implikasi manajerial dalam penelitian, Pemerintah Kabupaten Karimun perlu memastikan bahwa gaji pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, termasuk pengeluaran rumah tangga. Hal ini penting untuk meningkatkan kesejahteraan

pegawai. Selain itu, penting untuk meninjau kembali distribusi tugas, memastikan tugas tidak terlalu membebani, dan memberikan waktu istirahat yang cukup.

Kata Kunci: *Financial Reward, Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Performance*

PENDAHULUAN

Pentingnya kinerja pelayanan publik terletak pada kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai dapat dinilai melalui aspek-aspek seperti kualitas hasil kerja, pencapaian target, tingkat produktivitas, dan kemampuan bekerja dalam tim. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan kinerja yang optimal dan sesuai dengan standar yang diharapkan (Anggara et al., 2023).

Pegawai Negeri Sipil merupakan elemen penting dalam Pegawai pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam menjalankan tugas-tugas umum pemerintahan serta mendukung pembangunan, baik di tingkat nasional maupun daerah (Astuti et al., 2023). Pekerja yang berkomitmen memiliki pola pikir yang sehat dalam kondisi pikiran berbasis kerja yang ditandai dengan komitmen, dan minat serta mengurangi kecenderungan mereka untuk membuat kesalahan terkait dengan pekerjaan (Anggiani, 2022).

Di dalam pemerintahan, Permasalahan yang sering terjadi adalah masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang kinerjanya kurang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melayani masyarakat (Anggiani, 2017). Adapun Biasanya para pegawai tidak di tempat ketika ada masalah atau keperluan pelayanan dalam pekerjaan tersebut, Padahal kepuasan masyarakat menjadi sasaran utama pemerintah. Kinerja pegawai yang tinggi diharapkan dapat mewujudkan efisiensi penyelenggaraan pemerintah (Sari, 2023).

Pentingnya *job performance* mengacu pada sejauh mana seorang individu secara efektif melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan peran mereka dalam suatu organisasi, hal ini menjadikan aspek penting keberhasilan organisasi (Dion et al., 2022). Dengan memahami seberapa baik pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Ahmed et al., 2024).

Adapun *financial reward* juga dapat digunakan untuk menyelaraskan perilaku individu sesuai dengan kepentingan perusahaan. *financial reward* sebagai alat yang efektif dalam mencapai hasil strategis organisasi, pegawai percaya bahwa mereka ingin memenuhi kebutuhan kekurangan mereka terlebih dahulu ketika *financial reward* digunakan sebagai pembayaran atas kinerja (Chi et al., 2023).

Ketika Seseorang pegawai yang menunjukkan perilaku kerja yang baik melalui *employee engagement* maka Mendorong kesuksesan yang lebih besar kepada perusahaan karena semangat dan keberanian yang besar untuk berprestasi (Ahakwa et al., 2021). *employee engagement* mencerminkan hubungan emosional yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi, yang mendorong mereka untuk tetap termotivasi (Emilisa et al., 2024).

Organizational commitment sangat berperan bagi organisasi terutama sektor publik, karena menciptakan kemauan untuk bekerja (Puspa et al., 2019). Tanpa adanya komitmen yang kuat dari setiap anggota, organisasi akan sulit mencapai hasil yang diinginkan. Adapun individu dengan tingkat *organizational commitment* yang tinggi menunjukkan etos kerja yang kuat, bersedia berkorban, dan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi (Sudha et al., 2024).

Berdasarkan Uraian di atas penelitian ini akan mengembangkan dari penelitian sebelumnya dengan melakukan pembedaan tempat penelitian, pada penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun. Penelitian ini meneliti

financial reward dan *employee engagement* terhadap *job performance*, dan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi.

METODE

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dan Uji hipotesis (*Hypothesis testing*) untuk menguji hipotesis yang diajukan serta membuktikan hubungan antar variabel dalam menganalisis hubungan antara *financial reward*, *employee engagement*, *organizational commitment*, dan *job performance* pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Karimun. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *Cross Sectional*, karena pengumpulan data hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode yang sama (Sekaran & Bougie 2016).

Seluruh item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5, di mana 1 menunjukkan "Sangat Tidak Setuju" dan 5 menunjukkan "Sangat Setuju".

Tabel 1. Statistik Karakteristik Responden

Karakteristik Demografis	Frekuensi	Persentase (%)
Jender		
Pria	79	52,7%
Wanita	71	47,3%
Total	150	100,0%
Usia		
18 - 25 Tahun	24	16,0%
> 25 - 35 Tahun	58	38,7%
> 35 - 45 Tahun	46	30,7%
> 45 - 55 Tahun	12	8,0%
> 55 – 60 Tahun	10	6,7%
Total	150	100,0%
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	34	22,7%
S1	103	68,7%
S2	13	8,7%
Total	150	100,0%
Pengalaman Bekerja		
1 Tahun	12	8,0%
2 - 5 Tahun	59	39,3%
> 5 - 10 Tahun	22	14,7%
> 15 - 20 Tahun	35	23,3%
> 20 – 30 Tahun	22	14,7%
Total	150	100,0%

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel karakteristik responden di atas, jender yang mendominasi adalah pria dengan jumlah 79 orang (52,7%). Responden dengan rentang usia > 25 - 35 tahun merupakan mayoritas, sebanyak 58 orang (38,7%). Mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1 sebanyak 103 orang (68,7%), Berdasarkan pengalaman bekerja, jumlah responden dengan rentan waktu 2 – 5 tahun sedikit lebih banyak, yaitu 59 orang (39,3%), disusul dengan > 15 – 20 tahun sebanyak 35 orang (23,3%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	n	Mean
<i>Financial reward</i>	150	4,0293
<i>Employee engagement</i>	150	3,9133
<i>Organizational commitment</i>	150	4,0293
<i>Job performance</i>	150	4,0588

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, nilai *mean* untuk *Financial reward* adalah 4,0293, artinya pegawai merasakan penghargaan finansial yang diberikan dan sudah sesuai dengan harapan. pegawai merasakan gaji dan tunjangan sebagai salah satu pendorong utama dalam membangun komitmen kerja Pegawai. penghargaan finansial tidak hanya dilihat sebagai kompensasi, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi yang mampu meningkatkan rasa loyalitas dan tanggung jawab pekerjaan. Nilai *mean* untuk *Employee engagement* adalah 3,9133, Artinya bahwa pegawai cukup terlibat dalam pekerjaan secara umum dan menunjukkan pegawai cukup merasakan antusias dalam menjalankan tugas. Nilai *mean* untuk *Organizational commitment* adalah 4.0293, yang mengindikasikan bahwa pegawai merasakan ikatan emosional yang kuat, untuk mendukung tujuan keberlanjutan organisasi. pegawai merasakan tingkat loyalitas yang sangat tinggi terhadap organisasi dan sebagai tempat yang ideal untuk pengembangan karier jangka panjang. Adapun Nilai *mean* untuk *Job performance* adalah 4.0588, Nilai ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa mampu untuk memenuhi atau bahkan melebihi harapan yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka. pegawai menganggap produktivitas dan kualitas kerja yang sangat baik dalam mendukung peningkatan kinerja.

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji untuk mengetahui apakah ada pengaruh *financial reward* dan *employee engagement* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh peran *organizational commitment*, maka hipotesis diuji dengan software *Structural Equation Model* (SEM). Hipotesis diuji dengan mengukur *p-value* atau *level of significant* (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan (Hair et al., 2022) yaitu bila *p-value* < 0,05 H₀ Tidak Terdukung dan H_a Terdukung, *p-value* > 0,05 maka H₀ Terdukung serta H_a Tidak Terdukung.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	Prob.	Keputusan
<i>Financial reward</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job performance</i> .	0,400	0,000	H ₁ Terdukung
<i>Employee engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job performance</i> .	0,480	0,000	H ₂ Terdukung
<i>Financial reward</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational commitment</i> .	0,440	0,000	H ₃ Terdukung
<i>Employee engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational commitment</i> .	0,494	0,000	H ₄ Terdukung
<i>Organizational commitment</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job performance</i> .	0,187	0,073	H ₅ Tidak terdukung

<i>Financial reward</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job performance</i> yang dimediasi oleh peran <i>Organizational commitment</i>	0,082	0,039	H ₆ Terdukung
<i>Employee engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job performance</i> yang dimediasi oleh peran <i>Organizational commitment</i>	0,092	0,039	H ₇ Terdukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan AMOS versi 22

Berdasarkan tabel di atas, Hipotesis kelima dalam penelitian disimpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara *organizational commitment* terhadap *job performance*. Berdasarkan Pengamatan yang dilakukan, *organizational commitment* dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kontribusi lebih besar dalam memperbaiki proses kerja yang ada. tetapi kenyataannya organisasi tidak dapat memenuhi harapan tersebut misalnya dalam hal pengakuan, insentif, peluang pengembangan, atau kesejahteraan, maka komitmen pegawai terhadap organisasi mungkin tetap ada, tetapi hal tersebut tidak cukup untuk mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja secara signifikan.

Dapat diketahui bahwa *employee engagement* terhadap *job performance* memiliki nilai yang dominan dengan nilai estimate sebesar 0,480. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* penting untuk diperhatikan karena dapat meningkatkan *job performance* yang dilakukan oleh pegawai. Pemerintah dapat mencoba untuk melatih keterlibatan pada pegawai sehingga mampu memahami dan merespons pelayanan terhadap masyarakat dengan lebih baik. Sementara itu, pengaruh *employee engagement* dimediasi oleh peran *organizational commitment* terhadap *job performance* memiliki nilai estimate sebesar 0,092. hasil tersebut menunjukkan bahwa peran mediasi *organizational commitment* adalah memediasi secara parsial dalam mempengaruhi *employee engagement* terhadap *job performance* Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Karimun, karena pada nilai *estimate* pada pengaruh secara langsung lebih besar jika dibandingkan nilai *estimate* pada model *indirect*.

KESIMPULAN

Sesuai dari akibat penelitian serta pembahasan di sebelumnya, maka bisa diberikan kesimpulan menjadi berikut:

Penelitian ini dilakukan untuk melihat *financial reward*, *employee engagement*, *organizational commitment*, dan *job performance* dengan responden sebanyak 150 Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Karimun mempunyai mayoritas jender Pria berusia > 25 - 35 tahun yang memiliki pendidikan terakhir S1 dengan pengalaman kerja antara 2 - 5 tahun. Terdapat tujuh hipotesis, dimana enam terdukung dan satu tidak terdukung.

REFERENSI

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Ahmed, S., Ashrafi, D. M., Ahmed, R., Ahmed, E., & Azim, M. (2024). How employee engagement mediates the training and development and work–life balance towards job performance of the private banks? *The TQM Journal*. <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2023-0316>
- Anggara, M. T., Ahluwalia, S. E. L., & ... (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Journal Strategy of ...*, 2, 47–57. <https://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/article/view/3295>

- Anggiani, S. (2017). Skill Influence on Employee Performance (Empirical Study of Frontlines three Star Hotels in Jakarta). *International Journal of Management and Applied Science (IJMAS)*, December 2017.
- Anggiani, S. (2022). Influence of Transformational Leadership on Job Performance: Employee Work Engagement as Test Mediation. *Indonesian Management and Accounting Research*, 20(1), 33–44. <https://doi.org/10.25105/imar.v20i1.7812>
- Astuti, N. K. Y., Wirata, G., & Raka, A. A. G. (2023). Pengaruh integritas, kompetensi bidang dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Biro Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali. *Gema Wiralodra*, 14(1), 394–400. <https://doi.org/10.31943/gw.v14i1.350>
- Chi, H., Vu, T., Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non-financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2173850>
- Dion, D. S., Emilisa, N., & Citra, F. L. (2022). Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(2), 287–301. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i2.1296>
- Emilisa, N., Yudhaputrib, E. A., & Karimah, N. W. (2024). The impact of leader's humor styles on creativity and work engagement of call center employees in Jakarta. *Journal of Management Info*, 8(2), 120–133. <https://doi.org/10.31580/jmi.v8i2.2003>
- Hair J.F. (2010). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition.*
- Puspa, T., Murtiningsih, R. S., Cirealkita, A., Amani, A. D., Lestari, G. D. F., & Widyanti, T. (2019). The Influence of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Telaah Bisnis*, 18(2), 2017. <https://doi.org/10.35917/tb.v18i2.99>
- Sari, F. (2023). *ANALISIS KINERJA PEGAWAI DIKANTOR LURAH SUNGAI PASIR KECAMATAN MERAL KABUPATEN KARIMUN* (Vol. 13, Issue 1).
- Sudha, A., Azam, S. M. F., & Tham, J. (2024). The effectiveness of financial reward on improving the job performance of public sector employees through organisational commitment: the case of Maldives civil service employees. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2023-0507>
- Uma Sekaran, R. B. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (7th ed.)*. John Wiley & Sons Ltd. www.wileypluslearningspace.com