



Indonesian Journal of Economics,
Management and Accounting

Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting

Vol. 2, No. 8, Agustus 2025
Hal 2315-2322

E-ISSN : 3032-0550
P-ISSN : 3032-1891

Site : <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema>

Pengaruh *Employee Engagement* dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah

Agil Zakita Wardhati¹, Sulaimiah²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia

Article Info

Article history:

Received 15 Agustus 2025

Revised 15 Agustus 2025

Accepted 18 Agustus 2025

Kata Kunci:

Employee Engagement,
Kompensasi Finansial,
Kinerja

Keywords:

Employee Engagement,
Financial Compensation,
Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak dari *employee engagement* dan kompensasi finansial terhadap kinerja pada Pegawai ASN Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Dan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode sensus. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai ASN Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah dengan berjumlah 80 orang. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah. Begitu pula *Kompensasi Finansial* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah. Selain itu, pengujian koefisien determinasi R^2 menghasilkan nilai sebesar 0,762 atau 76,2% yang menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* dan *Kompensasi Finansial* terhadap Kinerja pegawai ASN Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah mampu menjelaskan 76,2% variasi kinerja pegawai, kemudian sisanya 23,8% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of employee engagement and financial compensation on the performance of civil servants (ASN) at the Lombok Tengah Regency Inspectorate Office. The type of research used in this study is associative research with a quantitative approach, and the data collection method employed was a census method. The research population consisted of all civil servants at the Lombok Tengah Regency Inspectorate Office, totaling 80 individuals. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that employee engagement has a positive and significant effect on the performance of ASN employees at the Lombok Tengah Regency Inspectorate Office. Likewise, financial compensation also has a positive and significant effect on the performance of ASN employees at the same office. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) was found to be 0.762 or 76.2%, indicating that employee engagement and financial compensation explain 76.2% of the variation in employee performance, while the remaining 23.8% is influenced by other factors not included in this study.



Corresponding Author:

Agil Zakita Wardhati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram
Mataram, Indonesia
Email: agilzakita2@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang sebagai nilai yang paling berharga dalam suatu instansi sebab memiliki peranan penting dalam menjalankan serta menggerakkan seluruh aktivitas agar sejalan dengan rencana dan tujuan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia menjadi faktor penentu tercapainya tujuan suatu instansi. Tanpa dukungan karyawan atau pegawai, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu, setiap instansi perlu memiliki tenaga kerja dengan kinerja yang optimal, sebab pegawai yang berkinerja baik adalah asset berharga yang mendorong kemajuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang mencakup kegiatan perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta penghentian hubungan kerja, dengan maksud membantu tercapainya sasaran organisasi secara menyeluruh [1]. Sumber daya manusia sendiri menjadi elemen penting dalam setiap organisasi, sehingga Perusahaan perlu memperhatikan potensi serta kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja sekaligus menciptakan peluang dalam membangun keunggulan kompetitif yang lebih kuat [2]. Dengan demikian, setiap pegawai perlu diberikan bimbingan serta arahan yang tepat agar mampu meningkatkan kinerja, serta menunjukkan perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab dan komitmen tinggi terhadap organisasi atau instansi tempat mereka bekerja.

Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam sebuah Perusahaan. Setiap organisasi atau instansi dalam menjalankan programnya senantiasa berupaya secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Salah satu strategi yang bisa digunakan dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Menurut Hasibuan, kinerja dapat diartikan sebagai output pekerjaan yang telah peroleh individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kemampuan, upaya, serta peluang yang dimiliki. Dalam menjalankan tanggung jawab atas tugas dan wewenangnya, setiap pegawai atau karyawan harus konsisten dengan tujuan organisasi, menjaga efisiensi serta mematuhi standar operasional yang ditetapkan.

Mangkunegara kinerja dapat diartikan sebagai performa seorang pegawai yang berdasarkan kualitas serta kuantitas, serta mencerminkan tahap kepatuhan terhadap tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian kinerja yang optimal bagian dari tujuan utama organisasi untuk mewujudkan produktivitas yang tinggi. Kinerja yang baik tentu tidak dapat dipisahkan dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly [5] mengungkapkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain faktor individu, faktor psikologis, serta faktor organisasi. Sementara itu, Robbins mengemukakan dimensi kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tingkat kemandirian.

Kinerja karyawan atau pegawai dalam lingkup organisasi atau instansi sebagian dipengaruhi oleh tingkat employee engagement. Peningkatan kinerja sumber daya manusia tidak terlepas dari keterikatan karyawan (employee engagement) seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Kahn [7] *employee engagement* merupakan keterikatan karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik karyawan dengan perusahaan cenderung bekerja lebih efektif dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan.

Employee engagement memiliki peran yang sangat signifikan, karena keterikatan kerja mampu mendorong peningkatan kinerja melalui sikap positif, motivasi diri, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diemban [8]. Schaufeli dan Bakker menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* meliputi Job Demand (tuntutan kerja), Job Resource (sumber daya pekerjaan), dan Personal Resource (sumber daya pribadi). Schaufeli dan Bakker juga mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur tingkat *employee engagement* dapat ditinjau dari segi berikut yaitu: vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan Absorption

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, Listyani, dan Wardhani [10] Wardhani menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian Dami, FoEh, dan Manafe [11] yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja pegawai. Sementara itu, temuan yang dilakukan oleh Yusuf, Teroreh, dan Lumintang [12] mengungkapkan *employee engagement* berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Tidak hanya *employee engagement*, kompensasi finansial juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Pemberian kompensasi penting bagi organisasi karena dapat mendorong peningkatan kinerja dan menjadi dasar pengambilan kebijakan. Menurut Ganyang [13] kompensasi finansial merupakan imbalan berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Panggabean [14] menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi, sedangkan Hasibuan [15] menegaskan bahwa kompensasi meliputi seluruh pendapatan dalam wujud uang/barang, secara langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas pekerjaan dilakukan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Latte mengindikasikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan Permana dan Pracoty juga menunjukkan adanya pengaruh positif, sedangkan studi Aliyya, Frima, dan Oliyan menghasilkan temuan berbeda, yaitu kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lokasi penelitian berfokus di Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah, dengan data yang diperoleh melalui wawancara bersama beberapa pegawai diketahui bahwa terdapat fenomena yang ditemukan terkait dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*) khususnya pada aspek semangat kerja. Fenomena yang ditemukan yaitu pegawai kurang antusias dalam menjalani rutinitas kerja harian. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa mereka kurang bersemangat saat memulai pekerjaan, bahkan ada yang merasa jenuh dengan tugas yang bersifat monoton. Seharusnya, karyawan atau pegawai yang memiliki antusias tinggi cenderung lebih terlibat secara emosional, menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga memengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Kompensasi yang diberikan secara adil serta bersaing mampu mendorong motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Tohardi menyebutkan bahwa tingkat produktivitas kompensasi dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti tingkat produktivitas, kemampuan untuk membayar, kemauan untuk membayar, serta keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Selain itu, jenis kompensasi finansial menurut Ganyang yaitu gaji berupa gaji pokok. Tunjangan meliputi tunjangan kinerja (tukin), tunjangan jabatan bagi pejabat struktural maupun fungsional, serta tunjangan istri/suami dan anak. Dan juga insentif berupa honorarium atas keikutsertaan dalam kegiatan pemeriksaan, rapat koordinasi, atau perjalanan dinas. Menurut Hasibuan kompensasi harus diberikan berdasarkan asas adil serta layak dan wajar, dengan tetap memperhatikan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Adapun indikator menurut Hasibuan yakni kelayakan, keadilan, dan ketepatan waktu untuk membayar.

Selain itu, berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai diketahui bahwa terdapat fenomena yang berkaitan dengan kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah. Imbalan yang diterima oleh pegawai berupa gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Gaji pokok yang diberikan secara rutin setiap bulan sesuai dengan golongan, pangkat, dan masa kerja pegawai. Selain itu, pegawai juga menerima tunjangan yang meliputi tunjangan kinerja (tukin),

tunjangan jabatan bagi pejabat structural maupun fungsional, serta tunjangan istri/suami dan anak. Di luar itu, terdapat pula pemberian insentif yang bersifat tidak tetap, seperti honorarium atas keikutsertaan dalam kegiatan pemeriksaan, rapat koordinasi, atau perjalanan dinas. Namun demikian, beberapa pegawai menyampaikan keluhan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai belum memenuhi kebutuhan hidup, terutama bagi pegawai yang telah hidup berkeluarga. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam pemberian kompensasi finansial yang dapat memengaruhi performa maupun semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Seharusnya, apabila pegawai merasa bahwa gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup, maka pegawai akan cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan kinerja yang terbaik..

2. METODE

Penelitian yang digunakan dalam studi ini yakni asosiatif menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Abdullah [20] penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui keterkaitan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sementara itu, Sugiyono [21] mengindikasikan bahwa metode kuantitatif digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

Pada penelitian ini, populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai ASN Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah dengan jumlah 80 orang, yang ditetapkan sebagai sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dipakai meliputi wawancara, kuesioner, serta dokumentasi. Skala pengukuran yang dipakai yakni skala likert. Abdullah [20] mengungkapkan skala likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan nilai sikap responden dalam memberikan jawaban terhadap pernyataan yang berkaitan dengan indikator variabel yang diteliti berdasarkan pilihan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam penelitian ini tipe data yang digunakan yakni tipe interval, skor yang disajikan yaitu:

Tabel 1.1 Pengukuran Skala Likert

1.	SS	Sangat Setuju	Diberi Skor	5
2.	S	Setuju	Diberi Skor	4
3.	KS	Kurang Setuju	Diberi Skor	3
4.	TS	Tidak Setuju	Diberi Skor	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	Diberi Skor	1

Prosedur Analisis Data yang digunakan yaitu :

2.1 Uji Instrumen Data

2.1.1 Uji Validitas

Menurut Abdullah [20] digunakan untuk menunjukkan sejauhmana instrument penelitian dapat secara tepat mengukur apa yang memang perlu diukur, Tingkat validitas yang tinggi menandakan sehingga data yang diperoleh tetap sesuai dan tidak menyimpang dari kondisi variabel yang sebenarnya. Sementara itu, Sugiyono [21] menyatakan bahwa suatu instrument dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r kritis (r hitung $>$ 0,30) pada taraf signifikansi 5%. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil, maka instrument dianggap tidak valid.

2.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut [20], uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat jika alat ukur dipakai berulang, hasil pengukuran akan relative sama. Akan tetapi, Langkah kaki tidak tepat dijadikan alat ukur Panjang karena masing-masing Langkah memiliki Panjang yang tidak seragam. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha's Cronbach*.

2.1.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut [22] uji asumsi klasik dalam regresi bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat-syarat yang diperlukan agar hasil analisis regresi dapat diandalkan. Uji asumsi klasik yang umum digunakan yaitu uji normalitas, multikolinieritas. Uji asumsi klasik adalah syarat statistik yang perlu dipenuhi saat melakukan analisis regresi linier berganda menggunakan metode Ordinary Least Square (OLS). Apabila data tidak memenuhi asumsi tersebut, hasil regresi yang diperoleh bisa menjadi tidak akurat. Dalam OLS, hanya ada satu variabel dependen, sementara jumlah variabel independennya lebih dari satu.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan tidak ada penyimpangan dalam analisis regresi sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan mendekati nilai sebenarnya. Beberapa pengujian yang dilakukan yakni:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali [22], uji normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel dependen, variabel independent, atau keduanya mengikuti distribusi normal dalam regresi. Salah satu metode yang umum dipakai adalah uji *Kolmogorav-Smirnov*.

2. Uji Multikolinieritas

Ghozali [22] menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen dalam regresi. Pedoman deteksinya adalah:

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali [22], uji ini digunakan untuk mengecek apakah terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Analisisnya didasarkan pada pola distribusi titik:

- Apabila titik-titik membentuk pola tertentu (seperti melebar/menyempit, atau bergelombang), terjadi heterokedastisitas
- Apabila titik-titik menyebar acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa pola tertentu, tidak terjadi heterokedastisitas.

2.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada analisis regresi dan korelasi sederhana, hanya digunakan satu variabel independent. Sedangkan pada regresi dan korelasi berganda, digunakan lebih dari satu variabel independent. Model regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono [21] uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk menilai sejauh mana sebuah model mampu menjelaskan variasi variabel dependen [22]. Nilai R² berada dalam rentang 0 hingga 1. Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independent hanya sedikit menjelaskan variabel dependen, sedangkan nilai R² yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa variabel independent mampu memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen [22].

Hipotesis pengujian koefisien determinasi adalah:

- Nilai R² mendekati 0 menunjukkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sangat kecil.

2. Nilai R² mendekati 1 menunjukkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen semakin kuat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1), yaitu *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,535, dengan t hitung 3,715, yang lebih besar dari t tabel 1,991, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Artinya semakin tinggi tingkat *employee engagement*, semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan sebaliknya, jika tingkat *employee engagement* rendah, kinerja pegawai juga cenderung rendah.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Saks [23], yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan positif dengan kinerja; semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk berkinerja tinggi. Kahn [7] juga menekankan bahwa karyawan yang merasa terlibat secara emosional dan memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang terlibat.

Berdasarkan tanggapan responden atas kuesioner yang telah disebar, ditemukan bahwa *employee engagement* pada Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah memiliki rata-rata dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* di Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah rendah dan masih perlu ditingkatkan. *Employee engagement* yang belum maksimal dapat berdampak pada tingkat kinerja pegawai yang belum optimal, baik dari segi produktivitas maupun kualitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar dan Sukarno [24] menemukan *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Dami, FoEh, dan Manafe [11] hasilnya *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3.2 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat signifikansi pengaruh dari kompensasi finansial terhadap kinerja. Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,610, nilai t hitung 4,723 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,991 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau 5%. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi finansial (X2) terhadap kinerja (Y). dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN pada Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah terbukti. Hal ini berarti semakin layak kompensasi finansial yang diberikan, semakin tinggi kinerja pegawai, dan sebaliknya jika kompensasi finansial kurang layak, kinerja pegawai juga cenderung menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno [25] yang menyatakan bahwa tingkat kompensasi finansial yang lebih baik akan meningkatkan kinerja. Sedangkan kompensasi yang terlalu rendah dapat menurunkan kinerja. Hasibuan juga menekankan bahwa pemberian kompensasi finansial secara adil dan layak dapat meningkatkan kinerja sekaligus kepuasan pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden atas kuesioner yang telah disebarakan ditemukan bahwa kompensasi finansial pada Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah memiliki rata-rata dengan kategori sedang. Hal ini menandakan bahwa kebijakan kompensasi finansial di Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Kompensasi yang kurang memadai berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Ketika kompensasi yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup membuat tingkat motivasi menurun, sehingga berdampak terhadap pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Permana dan Pracoyo yang mengindikasikan kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitupun temuan Latte yang membuktikan bahwa kompensasi finansial secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dan kompensasi finansial sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah. Artinya, semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, serta semakin layak kompensasi finansial yang diberikan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Sebaliknya, tingkat keterikatan karyawan yang rendah dan kompensasi yang kurang memadai dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja.

REFERENSI

- [1] Kasmir, *Sumber Daya Manusia*, 1st ed., vol. 2. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- [2] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Manajemen*, 30th ed. 2011.
- [3] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- [4] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 8th ed., vol. 1. Bandung: PT Remaja Rosdakrya, 2018.
- [5] J. L. Gibson, J. M. Ivancevich, and J. H. Donnelly, *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, 8th ed. Jakarta: Binarupa Aksara, 1996.
- [6] S. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta., 2006.
- [7] W. Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work," *Academy of Management Journal*, vol. 33, no. 4, pp. 692–724, 1990.
- [8] S. K. Parker and M. A. Griffin, "Understanding Active Psychological States: Embedding Engagement in a Wider Nomological Net and Closer Attention to Performance," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 20, no. 1, pp. 60–67, 2011.
- [9] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, and M. Salanova, *The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study*, 4th ed., vol. 66. Educational and Psychological Measurement, 2006.
- [10] F. R. Putri, I. Listyani, and R. K. Wardhani, "Pengaruh Employee Engagement, Servant Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bersama Manfaat Nganjuk," *Neraca Manajemen, Ekonomi*, vol. 4, 2024, doi: 10.8734/mnmae.v1i2.359.
- [11] Dami, FoEh, and Manafe, "Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, vol. 1, no. 2, pp. 2829–4599, Sep. 2022, doi: 10.38035/jim.v1i2.
- [12] R. M. Yusuf, R. N. Taroreh, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Employee Engagament, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Indospice di Manado," *Jurnal EMBA*, vol. 7, no. 4, 2019.
- [13] M. T. G. Ganyang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*, 1st ed. Bogor: In Media, 2018.
- [14] Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- [15] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020.

- [16] Latte, “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser,” 2023.
- [17] P. Permana, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan,” 2021.
- [18] Aliyya, Frima, and Oliyan, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh).” [Online]. Available: <https://akuntansi.pnp.ac.id/jabei>
- [19] Tohardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Baru, 2002.
- [20] Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 1st ed. Banjarmasin: Aswaja Pressindo, 2015.
- [21] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 27th ed. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [22] Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2017.
- [23] A. M. Saks, *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*, 7th ed., vol. 21. 2006.
- [24] N. Akbar and G. Sukarno, “Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah,” *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 1, pp. 718–736, 2024, doi: 10.47467/alkharaj.v6i1.3900.
- [25] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed., vol. 1. Jakarta: Kencana, 2009.