

Peran engagement dan religiosity terhadap job employee performance pada organisasi pemerintah

JMSAB

231

Moh. Hisyam Fahmi¹ & Bedjo Santoso²

Case Study
HR Management

¹Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia. Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Jawa Tengah

²Dosen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang

Abstract

Work engagement refers to the state where employees feel a deep sense of involvement in their job, have a positive outlook towards the tasks they are assigned, and feel a strong emotional connection to the organization they are working for. In order to explore the correlation between work engagement and employee performance, a study was conducted where religiosity was taken as a moderator. The data was collected from 43 employees via questionnaires and analyzed using moderation regression. The study's findings revealed that work engagement positively impacts employee performance. However, contrary to expectations, religiosity was not a predictor or moderator of performance. More precisely, further research is necessary to investigate the relationship between religiosity and performance.

Received 6/22/2023

Accepted 7/13/2023

Online 8/3/2023



Keywords:

Employee performance, religiosity, engagement

JMSAB, Vol 6, No. 2, 2023
pp. 231-240

Corresponding Author:

Moh. Hisyam Fahmi

Email: hisyamfahmi73@gmail.com

eISSN 2655-237X

© The Author(s) 2023

DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i2.1018>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

Pendahuluan

Dalam lanskap bisnis yang kompetitif saat ini, organisasi terus berjuang untuk kinerja yang unggul. Untuk mencapai kinerja yang optimal, penting untuk menghadapi tantangan dinamis di tempat kerja. Peneliti dan manajer telah mengalihkan perhatian mereka ke "keterlibatan kerja" sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. *Work engagement* (keterikatan kerja) mengacu pada tingkat keterlibatan dan antusiasme yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Ketika karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi, mereka cenderung merasa terikat secara emosional dengan tugas mereka, memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, dan merasa bersemangat untuk menyumbangkan usaha terbaik mereka. Sebaliknya, ketika karyawan kurang terlibat, mereka mungkin merasa bosan atau tidak tertarik dalam melaksanakan tugas rutin, dan mungkin tidak termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal.

Sejumlah penelitian telah mengkonfirmasi korelasi positif antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat cenderung mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, memberikan pekerjaan berkualitas, berinovasi untuk mencapai tujuan organisasi, dan memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik. Ini menyoroti pentingnya memahami dan mendorong keterlibatan kerja dalam manajemen organisasi. Namun, mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja dapat menjadi tugas yang menantang bagi para pemimpin. Oleh karena itu, strategi penelitian dan manajemen yang berfokus pada keterlibatan kerja sangat penting untuk mencapai efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan eksplorasi mendalam tentang pentingnya keterlibatan kerja sebagai pendorong utama peningkatan kinerja karyawan. Kami akan menyajikan bukti empiris yang mendukung hubungan positif antara keterlibatan kerja dan kinerja, dan memeriksa faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Dengan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya keterikatan kerja, makalah ini berharap dapat memberikan panduan bagi para manajer dan pemimpin organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, menginspirasi, dan mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lebih lanjut, penelitian ini menginvestigasi terhadap pengaruh religiusitas terhadap hubungan antara employee engagement dan kinerja. Religiusitas, yang mengacu pada tingkat keterlibatan dan keyakinan individu pada nilai-nilai dan praktik keagamaan, ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek kinerja karyawan, termasuk produktivitas, etos kerja, dan tingkat retensi. Meskipun sering dipandang sebagai dimensi pribadi, hubungan antara religiusitas dan kinerja telah menarik perhatian para peneliti dan manajer organisasi. Hal ini karena nilai-nilai dan keyakinan agama dapat membentuk sikap dan perilaku di tempat kerja, sehingga menjadi platform yang menarik untuk dieksplorasi. Ketika religiusitas dipandang sebagai sumber inspirasi dan motivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, maka berpotensi menjadi keunggulan strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Religiusitas telah menjadi topik diskusi. Sebagai contoh, dalam konteks agama Islam, konsep Islamic work ethics (IWE) yang dikembangkan oleh Ali (1988) telah dipercaya menjadi faktor penting pembentuk perilaku karyawan. Sebagai contoh, beberapa peneliti mengaitkan IWE dengan kinerja (Khan et al., 2019; Qasim et al., 2022), komitmen, kepuasan kerja (Nasution & Rafiki, 2020), helping behavior (Ahmed et al., 2019), *organizational citizenship behavior*, dan *knowledge-sharing* (Murtaza et al., 2016; Suryani et al., 2021).

Meski demikian, hubungan antara religiusitas dan kinerja karyawan tidak selalu linier. Bahkan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan ini bisa netral atau bahkan negatif tergantung pada faktor-faktor seperti budaya organisasi, jenis pekerjaan, dan interpretasi individu terhadap nilai-nilai agama mereka. Sebagai contoh, sebuah studi (Li & Murphy, 2018) melibatkan 740 mahasiswa yang terdiri dari 5 agama besar. Mereka menemukan efek interaksi positif pada kinerja untuk agama Kristen dan religiusitas, tidak

ada efek interaksi pada kinerja untuk Yudaisme, Budha, dan Hindu, dan interaksi negatif berpengaruh pada kinerja untuk Islam dan religiusitas. Untuk lebih memahami pentingnya religiusitas sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tulisan ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris yang mendukung hubungan antara religiusitas dan kinerja. Dengan menelaah bagaimana nilai-nilai agama dan keyakinan dapat membentuk perilaku kerja dan berkontribusi pada tujuan organisasi, diharapkan makalah ini dapat memberikan pedoman bagi manajer organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal dan berdampak positif bagi seluruh organisasi.

Model penelitian dan hipotesis

Model hubungan work engagement, kinerja, dan peran religiusitas dalam studi ini mengadopsi teori job demands-resources model yang dikembangkan oleh Bakker and Demerouti (2007). Model Job Demands-Resources (JD-R) didasarkan pada premis bahwa semua pekerjaan memiliki faktor risiko spesifik yang terkait dengan stres kerja. Namun, faktor risiko ini dapat dikategorikan secara luas menjadi dua kelompok umum: tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Oleh karena itu, model menyeluruh ini dapat diterapkan pada berbagai pengaturan pekerjaan, terlepas dari tuntutan dan sumber daya khusus yang mungkin muncul. Tuntutan pekerjaan mengacu pada berbagai aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari suatu pekerjaan yang membutuhkan upaya, keterampilan, dan kemampuan fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan. Tuntutan ini sering dikaitkan dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis tertentu. Contoh tuntutan pekerjaan meliputi tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan, dan interaksi yang menantang secara emosional dengan klien (Bakker & Demerouti, 2007).

Selanjutnya, sumber daya dianggap berharga baik atas kemampuannya sendiri atau karena berfungsi sebagai sarana untuk mencapai atau melindungi sumber daya lain yang bernilai. Dalam konteks ketenagakerjaan, berbagai sumber pekerjaan dapat ditemukan di berbagai tingkatan dalam organisasi. Ini mungkin termasuk faktor-faktor seperti gaji, peluang kemajuan karir, keamanan kerja, hubungan sosial dan interpersonal, seperti dukungan supervisor dan kolega, dinamika tim, cara kerja diatur, termasuk kejelasan peran dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta sebagai tingkat tugas, dengan faktor-faktor seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik kinerja semuanya menjadi signifikan.

Work engagement dan kinerja

Diana et al. (2021) menyatakan performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan suatu organisasi baik secara individu maupun dalam kelompok. Hal ini sesuai dengan organisasi wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai visi, misi, dan tujuan dengan memasukkan ketekunan, kemandirian, kemampuan untuk memecahkan masalah dalam batas waktu yang ditetapkan secara hukum, dan sejalan dengan moral dan etika (Busro, 2018).

Work engagement adalah keadaan yang diinginkan yang bersifat aktif dan positif, dan dicirikan oleh tiga komponen utama - semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat pada dasarnya mengacu pada memiliki tingkat energi dan ketahanan yang tinggi saat bekerja, yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang optimal. Dedikasi, di sisi lain, menyiratkan keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang dan mengalami rasa signifikansi dan antusiasme yang mendalam terhadapnya. Ini adalah aspek penting dari keterlibatan kerja karena membantu individu tetap termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Terakhir, penyerapan adalah keadaan berkonsentrasi penuh dan dengan senang hati asyik dalam pekerjaan seseorang, yang sering dikaitkan dengan perasaan mengalir dan menikmati pekerjaan secara penuh (Bakker, A. B., & Demerouti,

2016; Schaufeli et al., 2002). Secara keseluruhan, karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan tingkat energi, antusiasme, dan konsentrasi yang tinggi, yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Work engagement adalah aspek penting dari pengalaman karyawan di tempat kerja. Ini ditandai dengan rasa keterlibatan dan hubungan yang mendalam dengan pekerjaan yang mereka lakukan, disertai dengan perasaan positif terhadap tugas dan organisasi mereka. Di sisi lain, kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik seseorang telah mencapai tujuan pekerjaannya, termasuk faktor-faktor seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Keterlibatan kerja dan kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam memastikan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Melibatkan diri tidak hanya menguntungkan bagi individu tetapi juga bagi organisasi, karena diharapkan berdampak pada bagaimana individu mendekati tugas mereka dan memenuhi tanggung jawab mereka (Bakker, A. B., & Demerouti, 2016). Beberapa studi terbaru telah mengkonfirmasi bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan cenderung berkinerja tinggi (Borst et al., 2020; Sarwar et al., 2020; Wang & Chen, 2020). Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Work engagement berpengaruh terhadap kinerja

Peran religiusitas sebagai pemoderasi

Mathew et al. (2019) berpendapat bahwa religiusitas adalah keimanan kepada Tuhan dengan kesetiaan untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Tuhan. Definisi tersebut mengandung makna bahwa religiusitas merupakan indikasi ketaatan seseorang terhadap agama yang dianutnya yang seringkali memiliki ciri-ciri perilaku eksternal. Studi ini mempertimbangkan bagaimana faktor internal dan eksternal ini mempengaruhi pekerjaan seseorang dan kinerja selanjutnya. Religiusitas juga didefinisikan sebagai kesadaran individu akan pengetahuan, dan kesediaan untuk menerimanya ajaran keyakinannya, dan itu menjadi keyakinan pribadi, keyakinan internal, yang diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari kegiatan. Religiusitas berhubungan dengan individu tingkat keterikatan pada pandangan agama, keyakinan, dan praktik (Raggiotto et al., 2018). Secara umum, nilai-nilai agama adalah terinternalisasi dalam masyarakat Indonesia tempat kerja yang memberikan kontribusi besar terhadap bentuk. Lucchetti et al. (2016) memberikan pembahasan mengenai religiusitas para dokter di Brasil, India, dan Indonesia dari tahun 2010 hingga 2012. Dokter Indonesia kurang spiritual tapi agama dan dianggap iman dan agama selama praktek mereka. Berdasarkan Yudiantmaja et al. (2018), nilai-nilai agama menentukan religiusitas sektor publik, termasuk sistem kepercayaan individu, religi, pelaksanaan tindakan yang baik, religi keluarga, mewujudkan ketertiban agama, dan iman dalam kematian (Yudiantmaja et al., 2021).

Religiusitas telah menjadi topik diskusi dalam wacana ekonomi sejak lama. Weber (1905) mengusulkan bahwa etos kerja Protestan merupakan faktor utama dalam perkembangan ekonomi berbasis kapitalisme. Dalam konteks agama Islam, konsep Islamic work ethics (IWE) yang dikembangkan oleh Ali (1988) telah dipercaya menjadi faktor penting pembentuk perilaku karyawan. Sebagai contoh, beberapa peneliti mengaitkan IWE dengan kinerja (Khan et al., 2019; Qasim et al., 2022), komitmen, kepuasan kerja (Nasution & Rafiki, 2020), helping behavior (Ahmed et al., 2019), *organizational citizenship behavior*, dan *knowledge-sharing* (Murtaza et al., 2016; Suryani et al., 2021). Aspek religiusitas juga dikonfirmasi memiliki peran sebagai pemoderasi (Islam et al., 2021; Mansori et al., 2020) perilaku dan kinerja karyawan. Dengan demikian,

hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja

H3: Hubungan *work engagement* dan kinerja dimoderasi oleh religiusitas

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda. Data responden pada penelitian ini diambil menggunakan kuesioner yang peneliti sebar kepada aparatur pemerintah sebagai responden. Adapun karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin dan usia responden yang diolah menggunakan aplikasi statistik SPSS. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh masyarakat dan juga pegawai mengenai pengaruh rewards dan religiusitas terhadap kepuasan kerja aparatur pemerintah.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari aparatur pemerintah yang bekerja di lembaga pemerintah daerah. Para aparatur pemerintah ini merupakan populasi yang menjadi fokus penelitian. Istilah "populasi" mengacu pada seluruh kelompok individu yang menjadi objek penelitian yang ingin diteliti. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden. Final data yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 43 orang karyawan. Berdasarkan Tabel 1 responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 38,2% dari total responden, sedangkan responden laki-laki berjumlah 61,8% dari total responden. Berdasarkan usia dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia 16 s/d 25 tahun sebanyak 1,8% dari total responden, usia 26 s/d 35 tahun sebanyak 16,4% dari total responden, usia 36 s/d 45 tahun sebanyak 34,5% dari total responden, usia 46 s/d 55 tahun sebanyak 34,5% dari total responden, usia 56 s/d 65 tahun sebanyak 12,7% dari total responden. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini adalah responden dengan usia 36 s/d 45 tahun dan usia 46 s/d 55

Tabel 1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

<i>Karakteristik</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persen</i>
<i>Gender</i>		
Laki-laki	27	61.8
Perempuan	16	38.2
<i>Usia</i>		
16 s/d 25 tahun	1	1.8
26 s/d 35 tahun	7	16.4
36 s/d 45 tahun	15	34.5
46 s/d 55 tahun	15	34.5
56 s/d 65 tahun	5	12.7

Sumber: Data primer diolah, Oktober 2022

Pengukuran variabel

Religiusitas diukur berdasarkan enam indikator yang dikemukakan oleh Sari (2014)

meliputi aqidah, ibadah, ritual, ihsan, ilmu pengetahuan, dan pengamalan. Work engagement diadaptasi dari 9 item Skala Keterlibatan Kerja Utrecht (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2002). Kinerja diadaptasi dari lima item dari skala sembilan item yang dikembangkan oleh Goodman dan Svyantek (1999). Seluruh item dinilai dengan Skala Likert untuk mengetahui atau mengukur data yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Data tersebut diperoleh untuk mengetahui pendapat, persepsi, ataupun sikap seseorang terhadap sebuah fenomena yang terjadi.

Hasil dan pembahasan

Deskripsi data

Data yang ditampilkan table 2 menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden berkisar antara 25.90 – 42.40 dalam kategori cukup baik. Selanjutnya, korelasi antar variabel menunjukkan bahwa kinerja dan engagement berkorelasi positif ($r = 0.35$, p -value < 0.05), namun diluar dugaan, religiusitas tampaknya memiliki korelasi positif namun tidak signifikan ($r=0.06$, p -value > 0.05).

Tabel 2.

Deskripsi data

		N	Mean	SE	1	2	3
1	Engagement	43	37.20	0.35	1		
2	Kinerja	43	25.90	0.49	0.35	1	
3	Religiusitas	43	42.40	0.57	0.02	0.06	1

Sumber: data lapangan, diolah (2022)

Uji hipotesis

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi moderasi (MRA) dengan bantuan program JAMOVl.

Tabel 3.

Moderation Estimates

	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p
			Lower	Upper		
Engagement (Eng)	0.49	0.20	0.09	0.88	2.43	0.01
Religiusitas (Rel)	0.04	0.12	-0.19	0.28	0.35	0.72
Eng * Rel	-0.00	0.05	-0.11	0.10	-0.07	0.93

Seperti ditampilkan Tabel 3, engagement terbukti secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja (estimate = 0.49, p -value < 0.05). Sementara dua hipotesis lain tidak berhasil dibuktikan, yaitu efek religiusitas terhadap kinerja, dan perannya sebagai pemoderasi.

Tabel 4.
Simple Slope Estimates

	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p
			Lower	Upper		
Average	0.49	0.20	0.09	0.88	2.43	0.015
Low (-1SD)	0.50	0.28	-0.04	1.05	1.80	0.072
High (+1SD)	0.47	0.29	-0.09	1.04	1.63	0.104

Note. shows the effect of the predictor (ENG) on the dependent variable (PERF) at different levels of the moderator (REL)

Hasil serupa ditunjukkan pada analisis simple plot table 4 yang menunjukkan bahwa efek engagement terhadap kinerja tidak mengalami penurunan atau kenaikan yang signifikan berdasarkan tingkat religiusitas. Seperti ditampilkan Tabel 4, efek engagement pada kinerja adalah sebesar 0.50 ketika religiusitas di level rendah, dan bahkan menurun menjadi 0.47 ketika religiusitas di level tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa religiusitas selain tidak terbukti sebagai predictor kinerja, juga tidak berperan sebagai pemoderasi pada hubungan engagement terhadap kinerja. Dengan demikian, H2 dan H3 tidak berhasil dibuktikan (Lihat gambar 1).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek engagement dan religiusitas terhadap kinerja, dan peran religiusitas sebagai pemoderasi hubungan engagement dan kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa hanya satu hipotesis yang berhasil didukung, yaitu hubungan engagement dan kinerja. Dua hipotesis lain yaitu hubungan religiusitas dengan kinerja, dan perannya sebagai pemoderasi tidak berhasil didukung.

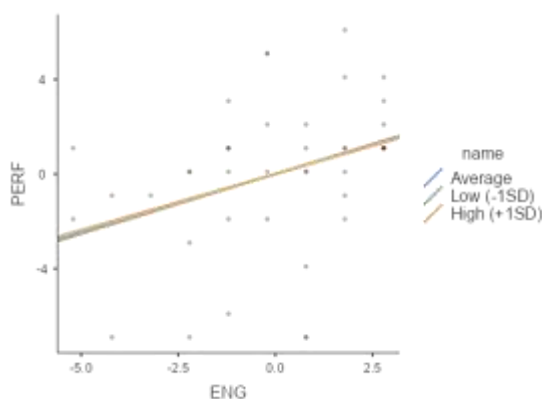


Figure 1.
Simple plot peran religiusitas sebagai pemoderasi

Hasil studi menunjukkan bahwa tingginya engagement secara positif dapat meningkatkan kinerja karyawan, memberikan dukungan pada studi sebelumnya (Borst et al., 2020; Sarwar et al., 2020; Wang & Chen, 2020). Dengan kata lain, ketika karyawan terlibat dengan pekerjaan mereka, hal itu dapat berdampak positif pada berbagai aspek kinerja mereka. Pertama, mereka cenderung lebih produktif, berusaha lebih keras dan tetap fokus untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Kedua, mereka lebih cenderung

memperhatikan kualitas pekerjaan mereka, berjuang untuk mencapai standar yang tinggi. Ketiga, karyawan yang terlibat sering menunjukkan inisiatif dan kreativitas, secara proaktif mencari solusi baru dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Keempat, mereka cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, karena mereka merasa berkomitmen terhadap organisasi dan pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang terlibat lebih mungkin untuk tetap bekerja dengan perusahaan mereka saat ini, yang dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan. Akhirnya, karyawan yang terlibat memberikan layanan pelanggan yang lebih baik, karena mereka berinteraksi lebih baik, lebih berempati, dan berdampak positif pada kepuasan pelanggan dan citra organisasi.

Religiusitas dalam studi ini tidak berhasil dibuktikan sebagai predictor kinerja, memberikan dukungan pada penelitian Zubairu dan Sakariyau (2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan kinerja. Meski demikian, hasil studi bertentangan dengan studi sebelumnya yang menyatakan religiusitas merupakan factor penting bagi kinerja (Khan et al., 2019; Qasim et al., 2022). Ada beberapa alasan mengapa hubungan ini tidak berhasil dibuktikan, pertama, ketika membahas kinerja pekerjaan individu, ada banyak faktor yang berperan. Sementara beberapa individu mungkin merasa bahwa religiusitas mereka memberi mereka motivasi dan dorongan, itu belum tentu berlaku untuk semua orang. Misalnya, prioritas individu dalam hidup, tujuan dan aspirasi karir mereka, kondisi dan lingkungan tempat mereka bekerja, serta nilai dan keyakinan pribadi mereka semuanya dapat berperan. Faktor-faktor ini mungkin tidak selalu berhubungan langsung dengan religiusitas individu dan dengan demikian dapat memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja mereka. Terakhir, hubungan antara religiusitas dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor perantara. Misalnya, dukungan sosial, kepuasan kerja, dan budaya organisasi semuanya dapat berperan dalam bagaimana religiusitas individu memengaruhi kinerja pekerjaannya. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan semua faktor ini saat menguji hubungan antara religiusitas dan prestasi kerja.

Implikasi temuan ini adalah: pertama, bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan mengembangkan model teori lainnya guna mengembangkan variabel lain di luar variabel penelitian ini sehingga variabel yang digunakan dapat berubah dan dapat mengetahui variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja aparatur pemerintahan. Kedua, Bagi pegawai aparatur pemerintah untuk selalu mensyukuri karunia Tuhan atas pekerjaannya supaya memiliki kepuasan kerja yang baik dengan cara selalu berdoa sebelum melakukan aktifitas, tidak melupakan ibadah sesibuk apapun, dan selalu bersyukur dengan hasil kerja yang didapatkan. Ketiga, bagi pemerintah diharapkan mampu memperhatikan mengenai kepuasan kerja pegawainya dengan selalu memberikan dukungan kepada pegawainya dengan menerapkan kebiasaan berdoa dalam memulai aktifitas, memberikan kelonggaran kepada pegawai untuk beribadah, mengajak untuk saling berbagi dengan sesama, serta memberikan penghargaan pada hasil pekerjaan yang didapatkan pegawaii sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai dengan optimal dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Simpulan

Penelitian ini memberikan dukungan empiris pada hubungan *engagement* dan kinerja, namun tidak untuk religiusitas. Dengan demikian upaya dalam meningkatkan kinerja hanya dapat dilakukan melalui peningkatan *engagement*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan rumit antara religiusitas dan kinerja karyawan. Banyak faktor yang rumit, termasuk budaya organisasi, jenis pekerjaan, dan interpretasi individu terhadap nilai-nilai agama, dapat secara signifikan memengaruhi bagaimana religiusitas memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak penelitian untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang hubungan ini dalam konteks organisasi dan budaya yang beragam.

Referensi

- Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Akhtar, S. (2019). The influence of spiritual values on employee's helping behavior: the moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 16(3), 235–263. <https://doi.org/10.1080/14766086.2019.1572529>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job Demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(September 2018), 273–285.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Borst, R. T., Kruyen, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2020). The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 613–640. <https://doi.org/10.1177/0734371X19840399>
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254–275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Islam, T., Ahmad, S., Kaleem, A., & Mahmood, K. (2021). Abusive supervision and knowledge sharing: moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation. *Management Decision*, 59(2), 205–222. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2019-1069>
- Khan, H. S. U. D., Zhiqiang, M., & Naz, S. (2019). Islamic work ethic and job outcomes: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 6(12), 7–17. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2019.12.002>
- Li, N., & Murphy, W. H. (2018). Religious Affiliation, Religiosity, and Academic Performance of University Students: Campus Life Implications for U.S. Universities. *Religion & Education*, 45(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/15507394.2017.1398561>
- Mansori, S., Safari, M., & Mohd Ismail, Z. M. (2020). An analysis of the religious, social factors and income's influence on the decision making in Islamic microfinance schemes. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(2), 361–376. <https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2016-0035>
- Mathew, G. C., Prashar, S., Ramanathan, H. N., Pandey, U. K., & Parsad, C. (2019). Impact of religiosity, spirituality, job satisfaction and commitment on employee performance: a quantile regression approach. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 19(4), 491. <https://doi.org/10.1504/IJICBM.2019.104797>
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). *Islamic work ethics , organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia*. 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2022). Examining Impact of Islamic Work Ethic on Task Performance: Mediating Effect of Psychological Capital and a Moderating Role of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 283–295. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04916-y>
- Raggiotto, F., Mason, M. C., & Moretti, A. (2018). Religiosity, materialism, consumer environmental predisposition. Some insights on vegan purchasing intentions in Italy. *International Journal of Consumer Studies*, 42(6), 613–626. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12478>
- Sari, J.L. (2014). *The Relationship Religiosity toward Decision Making on Choosing a Life Partner in the Psychology Colledge of Islamic State University of Maulana Malik*

- Ibrahim Malang [The Islamic State University of Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/616/3/09410116> Inggris.pdf
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008–2026. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1788039>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Ali Buto, Z. (2021). Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(8), 1181–1199. <https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2021-0103>
- Wang, C.-H., & Chen, H.-T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415–429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
- Yudiatmaja, W. E., Edison, E., Sulistiowati, R., Samnuzulsari, T., & Malek, J. A. (2021). Linking Religiosity and Employee Performance in the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter? *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 11(2), 125–140. <https://doi.org/10.26618/ojip.v11i2.5353>
- Zubairu, U. M., & Sakariyau, O. B. (2016). *The Relationship between Religiosity and Academic Performance amongst Accounting Students*. <http://repository.futminna.edu.ng:8080/jspui/handle/123456789/13785>

Declaration section

Funding.

There is no funding information from authors

Availability of data and materials

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

Competing interests

No potential competing interest was reported by the authors.

Publisher's Note

Imperium Research Institute remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Rights and permissions

Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made.

Cite this article

Fahmi, M., & Santoso, B. (2023). Peran engagement dan religiusity terhadap job employee performance pada organisasi pemerintah. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 6(2), 231-240. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i2.1018>