

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* MELALUI
RELIGIOSITY TERHADAP *JOB SATISFACTION* DAN
EMPLOYEE PERFORMANCE APARATUR SIPIL
NEGARA KABUPATEN BATANG**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Magister

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh:
Moh Hisyam Fahmi
NIM: 20402100020

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

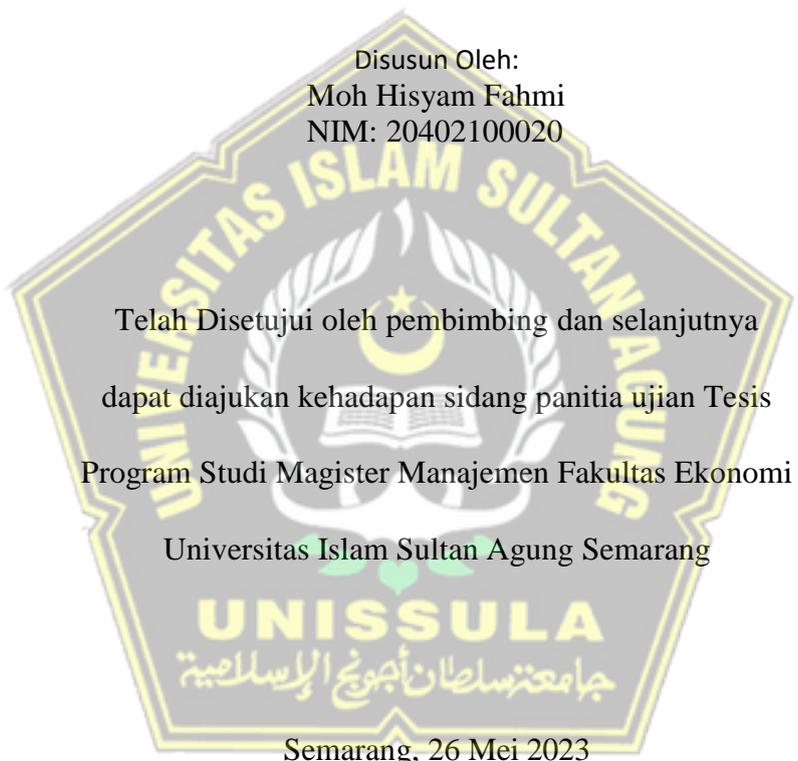
TESIS

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* MELALUI *RELIGIOSITY*
TERHADAP *JOB SATISFACTION* DAN *EMPLOYEE*
PERFORMANCE APARATUR SIPIL NEGARA
KABUPATEN BATANG**

Disusun Oleh:

Moh Hisyam Fahmi

NIM: 20402100020



Telah Disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 26 Mei 2023

Pembimbing



Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph.D

NIK.210403049

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* MELALUI *RELIGIOSITY* TERHADAP
JOB SATISFACTION DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* APARATUR SIPIL
NEGARA KABUPATEN BATANG**

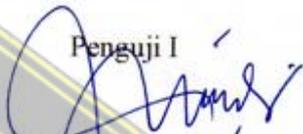
Disusun Oleh:
Moh Hisyam Fahmi
NIM: 20402100020

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 9 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Drs. H. Bedjo Santoso, MT, Ph.D
NIK.210403049

Penguji I

Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si
NIK.210492092

Penguji II

Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si
NIK.210499047

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 9 Juni 2023


Ketua Program Pascasarjana

Prof. Dr. Ibnu Khajjar, SE., M.Si
NIK.210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Moh Hisyam Fahmi

NIM 20402100020

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “ Pengaruh *Employee Engagement* Melalui *Religiosity* Terhadap *Job Satisfaction* Dan *Employee Performance* Aparatur Sipil Negara Kabupaten Batang” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, Mei 2023

Pembimbing

Yang menyatakan,


Dr. Bedjo Santoso, MT, Ph.D

NIK.210403049


Moh Hisyam Fahmi

NIM. 20402100020

Semarang, Mei 2023

Yang membuat pernyataan,


Moh Hisyam Fahmi

NIM. 20402100020

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Moh Hisyam Fahmi

NIM : 20402100020

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

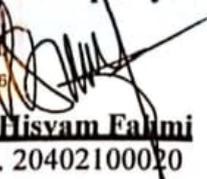
Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul:

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* MELALUI *RELIGIOSITY*
TERHADAP *JOB SATISFACTION* DAN *EMPLOYEE*
PERFORMANCE APARATUR SIPIL NEGARA
KABUPATEN BATANG**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Sultan Agung.

Semarang, Mei 2023

buat pernyataan,

Moh Hisyam Fahmi
NIM. 20402100020

METERA
TEMPER
M4FDAKX538848846

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *employee engagement* terhadap *job satisfaction* dan *employee performance* aparatur sipil negara Kabupaten Batang melalui religiosity sebagai variable moderasi . Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden yang diambil dari aparatur pemerintah daerah Kabupaten Batang dari beberapa instansi yang terkait dengan pelaksanaan proyek strategis nasional yaitu Kawasan Industri Terpadu Batang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik random sampling. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan Likert Scale dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiosity tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan *employee engagement* terhadap *job satisfaction* dan *employee performance*.

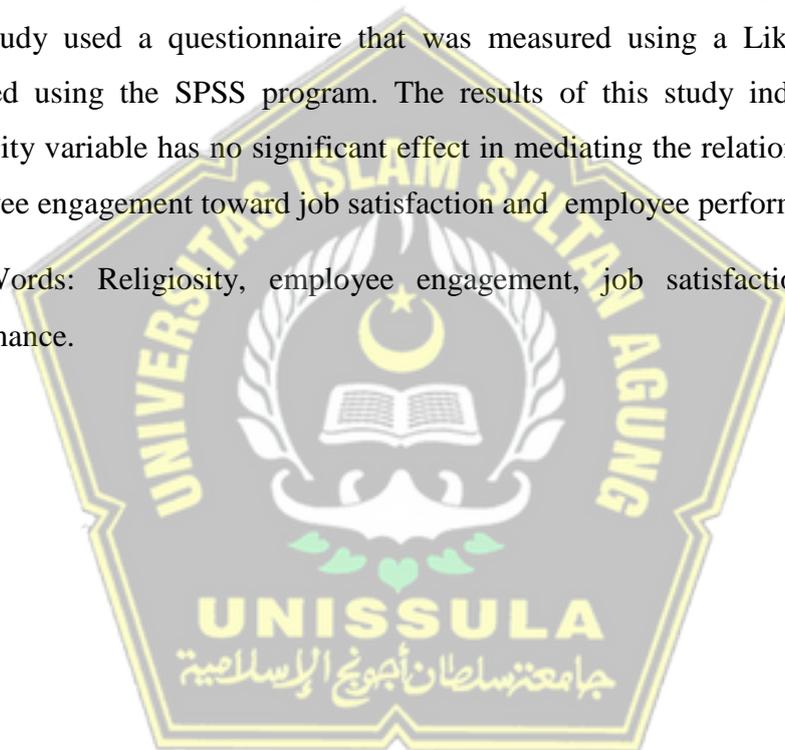
Kata kunci: Religiosity, Employee engagement, job satisfaction, Employee performance.



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of employee engagement on job satisfaction and employee performance of civil servants in Batang Regency through religiosity as a moderating variable. This research was conducted using a quantitative approach. The number of samples used in this study were 55 respondents taken from the regional government apparatus of the Batang Regency from several agencies related to the implementation of the national strategic project, namely the Batang Integrated Industrial Area. Samples were taken using random sampling technique. This study used a questionnaire that was measured using a Likert Scale and analyzed using the SPSS program. The results of this study indicate that the religiosity variable has no significant effect in mediating the relationship between employee engagement toward job satisfaction and employee performance.

Key Words: Religiosity, employee engagement, job satisfaction, employee performance.



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat-Nya penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan penelitian tesis yang berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* Melalui *Religiosity* Terhadap *Job Satisfaction* Dan *Employee Performance* Aparatur Sipil Negara Kabupaten Batang". Dalam penyelesaian laporan tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan arahan dari berbagai pihak yang mendukung, terutama Dosen Pembimbing dan keluarga. Untuk itu, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. **Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph.D** selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan segenap waktu dan pemikiran untuk membantu, mengarahkan dan memberikan motivasi, serta nasehat yang sangat bermanfaat kepada saya sehingga penelitian tesis ini dapat tersusun dengan baik.

2. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyo. SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

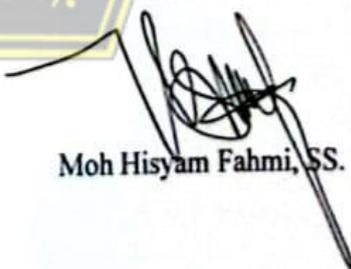
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi program study Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan seluruh ilmu kepada saya selama semester 1-3.

5. Seluruh staff Fakultas Ekonomi program study Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang terbaik.

Peneliti menyampaikan permohonan maaf apabila dalam pembuatan tesis ini masih terdapat kekurangan, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Semarang, 9 Juni 2023


Moh Hisyam Fahmi, SS.

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN TESIS | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN TESIS | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN TESIS | iv |
| LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH..... | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| ABSTRACK | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 9 |
| 2.1 Kajian Pustaka | 9 |
| 2.1.1 Employee Performance..... | 9 |
| 2.1.2 Employee Engagement | 10 |
| 2.1.3 Religiusitas..... | 11 |
| 2.1.4 Job Satisfaction | 12 |
| 2.2 Kerangka Berfikir | 14 |
| 2.3 Hipotesis Penelitian | 15 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 19 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 19 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 19 |
| 3.3 Sumber dan Jenis Data..... | 20 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data..... | 19 |
| 3.5 Variable dan Indikator | 21 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6 Teknik Analisis | 23 |
| BAB IV HASIL DAN ANALISIS DATA..... | 27 |
| 4.1 Deskripsi Objek Penelitian | 27 |
| 4.2 Deskripsi Data Responden..... | 28 |
| 4.3 Uji Instrumen Penelitian | 31 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik..... | 34 |
| 4.5 Analisis Regresi | 39 |
| 4.6 Pembahasan dan Analisis Data | 45 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 51 |
| 5.1 Kesimpulan | 51 |
| 5.2 Saran | 52 |
| DAFTAR PUSTAKA | 53 |



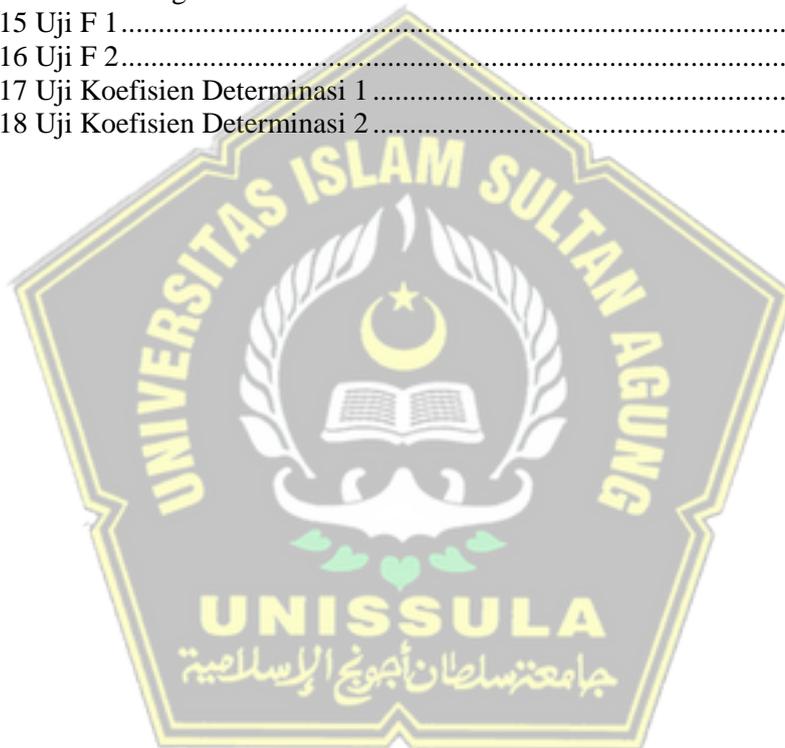
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir..... 14



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Struktural..... | 28 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan OPD | 29 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 30 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 30 |
| Tabel 4.5 Uji Validitas..... | 31 |
| Tabel 4.6 Uji Reliabilitas..... | 33 |
| Tabel 4.7 Uji Normalitas 1 | 34 |
| Tabel 4.8 Uji Normalitas 2 | 35 |
| Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas 1..... | 36 |
| Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas 2..... | 36 |
| Tabel 4.11 Uji Heterokedastisitas 1..... | 38 |
| Tabel 4.12 Uji Heterokedastisitas 2..... | 38 |
| Tabel 4.13 Analisis Regresi Sederhana 1 | 39 |
| Tabel 4.14 Analisis Regresi Sederhana 2 | 40 |
| Tabel 4.15 Uji F 1..... | 43 |
| Tabel 4.16 Uji F 2..... | 43 |
| Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi 1 | 44 |
| Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi 2..... | 44 |



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penelitian tentang kinerja pegawai di lembaga pemerintah saat ini sedang menjadi perhatian banyak orang. Apalagi sejak diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 membahas Penilaian Kinerja PNS dimana PP tersebut sebagai bentuk pelaksanaan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan PP tersebut Stereotip yang berkembang dan meluas dikalangan masyarakat telah memberikan kesan negatif kepada pegawai pemerintah. Hadirnya sistem penilaian kinerja tersebut diharapkan dapat mendorong kinerja PNS agar tidak ada lagi persepsi PNS hanya menjadi beban negara (Prasojo dalam Prasodjo, 2014). Hal ini juga untuk menghilangkan stereotip negatif yang berkembang di masyarakat mengenai pegawai pemerintah beberapa diantaranya yaitu, pelayanan yang kurang baik, perbedaan perlakuan (ketidakadilan) dalam memberikan layanan, kinerja yang lambat dan lain sebagainya.

Diamantidis (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan manajemen memiliki dampak paling kuat (langsung dan tidak langsung) terhadap prestasi kerja, sedangkan kemampuan beradaptasi dan motivasi intrinsik secara langsung mempengaruhi prestasi kerja. Sementara itu (Jankingthong & Rurkkhum, 2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa keadilan organisasi, keterlibatan kerja, dan motivasi pelayanan publik (PSM) memiliki efek langsung terhadap prestasi kerja. Transformasional kepemimpinan,

bagaimanapun, memiliki efek langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaan pertunjukan.

Suatu organisasi bertujuan dalam rangka mencapai keunggulan kompetitif agar mampu bertahan dalam dunia yang fluktuatif dan dinamis informasi, kemajuan teknologi dan ekonomi yang cepat berubah. Untuk kesuksesan bisnis yang berkelanjutan, organisasi harus mencoba untuk beradaptasi dengan perubahan dan fokus pada modal intelektual bukan modal materialistis. Organisasi cenderung berinvestasi pada keterampilan, kemampuan, dan perilaku inovatif untuk mengantisipasi kendala eksternal. Keberhasilan organisasi dalam hal ini akan sebanding dengan hasil investasi. Pemanfaatan yang efektif terhadap karyawan potensial dan mempertahankan karyawan tersebut adalah tantangan terbesar yang dihadapi organisasi. Keterlibatan karyawan adalah salah satu konsep yang muncul itu akan mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi organisasi seperti gesekan, loyalitas pelanggan, kepuasan pelanggan, profitabilitas, dan produktivitas bisnis (Gallup 2013, Macey et al., 2009, Aon Hewitt 2012).

Beberapa inkonsistensi penelitian terkait employee engagement seperti dalam penelitian Kusuma et al., (2021) menunjukkan bahwa work engagement tidak memediasi persepsi organisasional dukungan terhadap perilaku anggota organisasi, tetapi hanya keterlibatan kerja yang dimediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Atthohiri & Wijayati (2021) menemukan dalam penelitiannya bahwa employee engagement berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance, work-life balance berpengaruh

positif signifikan. Pada job satisfaction dan work-life balance dapat dimediasi dengan kategori full mediation.

Penelitian terkait employee engagement dan job satisfaction yang dilakukan oleh Alkhazzani dan Alhaji pada tahun 2021 menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti dukungan sosial, keadilan organisasi, dan komunikasi. Penelitian yang dilakukan oleh Singh, Dixit, dan Jha pada tahun 2021 menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dengan pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja mereka, dan hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti dukungan organisasi, otonomi kerja, dan peluang pengembangan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Shin dan Kim pada tahun 2020 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi dengan pekerjaan mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keadilan organisasi, dukungan sosial, dan pengembangan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Pham, Nguyen, dan Nguyen pada tahun 2020 menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti dukungan sosial, keadilan organisasi, dan kemampuan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Sementara itu penelitian terkait hubungan antara job satisfaction dan employee performance juga banyak terdapat inkonsistensi. Tampubolon, (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa Job satisfaction memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee performance. Tapi penelitian oleh Suharno et al.

(2020) menyatakan job satisfaction tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap employee performance. Vrinda & Jacob (2015) juga mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa sebagian besar tinjauan literatur sebelumnya menemukan hubungan yang lemah dan agak tidak konsisten antara kepuasan kerja dan kinerja. Sebuah ulasan literatur pada tahun 1985 menemukan bahwa korelasi statistik antara kepuasan kerja dan kinerja sekitar 0,17 (Iaffaldano & Muchinsky, 1985). Studi ini memiliki dampak penting pada peneliti, dan dalam beberapa kasus pada organisasi, dengan beberapa manajer dan praktisi SDM menyimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja itu merupakan hal yang tidak penting.

Religiusitas didefinisikan sebagai kekuatan keyakinan religius individu dan cara keyakinan dan nilai-nilai ini diterapkan dalam situasi kehidupan nyata (King & Williamson, 2005). Dengan kata lain, religiusitas bukan sekedar afiliasi keagamaan atau keanggotaan keyakinan. Itu adalah komitmen tulus dan keterlibatan mendalam dengan keyakinan seseorang dan sistem nilainya. Ini adalah sejauh mana seseorang menjalankan dan menghayati iman dengan sepenuh hati (Osman-Gani, Hashim, & Ismail, 2013; Zahrah et al., 2015). Oleh karena itu, agama dan religiusitas mungkin sangat terjalin, tetapi keduanya tidak identik dalam arti dan masing-masing memiliki konteks yang berbeda.

Mathew et al., (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi mendukung hubungan antara kepuasan kerja, komitmen dan kinerja karyawan. Hasil penelitian Mustapha Zubairu & Busra Sakariyau, (2016) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan kinerja. Untuk variabel religiusitas yang

berperan sebagai variabel moderasi, hasil penelitian menyatakan bahwa religiusitas merupakan variabel moderasi yang berperan dalam mempengaruhi keadilan organisasi terhadap kinerja. Intinya, jika keadilan yang dirasakan karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, maka karyawan akan merasa nyaman bekerja. Dan apapun bentuk pekerja yang diberikan, jika rasa keadilan dapat diterima oleh karyawan, maka target kinerja yang ditetapkan akan tercapai. Peran religiusitas menuntut pegawai untuk memperdalam ajarannya, memperkuat keyakinannya, dan menjalankan perintah sesuai dengan aturan yang berlaku serta menjauhi larangan-larangan yang ada dalam ajaran agama. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamal et al., (2021), Rana et al., (2022), Amri et al., (2021), Asutay et al., (2021), Osman-Gani et al., (2013), Karim, (2016).

Kinerja aparat pemerintahan banyak dipengaruhi oleh faktor *financial* dan *non-financial*, dimana kinerja dinilai dari seberapa besar kemampuan pegawai dalam mencapai target yang telah dianggarkan (Agusti, 2012). Kesuksesan suatu organisasi pemerintah dipengaruhi oleh komitmen dari pegawai yang mengharapkan kesuksesan di organisasi. Pegawai pemerintah yang memiliki komitmen akan memahami atau mengahayati terhadap tujuan organisasi (Suryana et al., 2018). Salah satu faktor yang mendorong para manajer dan bawahan bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi adalah komitmen organisasi yang kuat (Putri, 2013). Pemberian reward merupakan salah satu factor finansial yang mempengaruhi kinerja dan motivasi aparat pemerintah dalam bekerja. Sementara

itu factor non-finansial banyak dipengaruhi oleh komitmen dan tingkat religiusitas masing-masing aparatur.

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2021 terdapat 45,56 persen Pemerintah Kabupaten yang berada kategori C atau rendah termasuk Pemerintah Kabupaten Batang. Sementara itu nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan aparatur pemerintah Kabupaten Batang pada tahun 2021 berada di angka 75,4 persen dimana jauh dari capaian target yaitu 84 persen.

Hadirnya Kawasan Industri Terpadu Batang di Kabupaten Batang yang tidak masuk dalam roadmap RPJM maupun RPJP Kabupaten Batang membawa konsekuensi kesiapan kinerja aparatur pemerintah Kabupaten Batang. ASN yang terlibat langsung dengan proyek KITB ini tentunya diharapkan dapat dengan cepat beradaptasi dan bekerja dengan keras untuk mensukseskan proyek nasional tersebut. Kendala yang dihadapi saat ini adalah lemahnya kemampuan SDM dalam bidang industri dan kurangnya SDM yang berkaitan dengan proyek infrastruktur sekala besar.

Oleh karena itu kami akan meneliti kinerja aparatur pemerintah Kabupaten Batang pada beberapa Organisasi Pemerintah Daerah yang berkaitan langsung dengan pembangunan KITB. Diantara OPD yang terkait dengan proyek tersebut adalah Sekretariat DPRD Kabupaten Batang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang, Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Batang, Badan Pendapatan Keuangan dan Pengelolaan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang, Dinas Perindustrian dan Koperasi

Kabupaten Batang, Kecamatan Batang, Kecamatan Tulis, Kecamatan Subah, Kecamatan Banyuputih dan Kecamatan Gringsing.

Peneliti tertarik untuk meneliti kinerja aparatur pemerintah Kabupaten Batang di beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tersebut untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah. Penelitian juga untuk meneliti adanya inkonsistensi dalam penelitian sebelumnya terkait *employee engagement* terhadap *job satisfaction* dan *employee performance* aparatur pemerintah. Oleh karena itu maka peneliti melakukan penelitian dengan menambah variabel penelitian religiusitas sebagai moderating. Hal ini untuk melihat apakah religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara *employee engagement* terhadap *job satisfaction* dan *employee performance*.

Adapun berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan maksud dalam penelitian ini yaitu untuk menguji bagaimana hubungan antara religiusitas terhadap *employee engagement*, kepuasan kerja dan kinerja aparatur Pemerintah Kabupaten Batang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik pada rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *job satisfaction* aparatur Pemerintah Kabupaten Batang?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* aparatur Pemerintah Kabupaten Batang?

3. Apakah religiusitas mempengaruhi *employee engagement* dan *job satisfaction* aparatur Pemerintah Kabupaten Batang?
4. Apakah religiusitas mempengaruhi *employeee engagement* terhadap *employee performance* aparatur Pemerintah Kabupaten Batang?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *job satisfaction* aparatur Pemerintah Kabupaten Batang.
2. Untuk mengkaji bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* aparatur Pemerintah Kabupaten Batang.
3. Untuk mengkaji bagaimana pengaruh religiusitas terhadap *employee engagement* dan *job satisfaction* aparatur Pemerintah Kabupaten Batang.
4. Untuk mengkaji bagaimana pengaruh religiusitas terhadap *employee engagement* dan *employee performance* aparatur Pemerintah Kabupaten Batang.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Aspek Teoretis
Mengembangkan wacana khasanah keilmuan dan dapat memberikan pertimbangan pengambilan keputusan atas instansi terkait.
2. Aspek Praktis
Dapat bermanfaat bagi semua yang mempelajari dan ingin memahami tentang *employee performance*.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Employee Performance*

Diana et al. (2021) Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan suatu organisasi baik secara individu maupun dalam kelompok. Sinambela (2012) menyatakan bahwa performance adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang. Hal ini terkait dengan keseluruhan periode dalam melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan bersama sebelumnya. Performa yang dimaksud adalah prestasi seorang pegawai baik secara individu maupun secara kelompok dalam jangka waktu tertentu dan mengikuti rencana tujuan organisasi. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017), kinerja hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya tanggung jawab. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai prestasi dalam sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada suatu perusahaan di mana tempat mereka bekerja (Moehariono, 2010). Diperlukan adanya kinerja yang bagus pada karyawan, di suatu perusahaan untuk proses mencapai prestasi kerja perusahaan yang baik juga. Diperlukan adanya kinerja yang bagus pada karyawan, di suatu perusahaan untuk proses mencapai prestasi kerja perusahaan yang baik juga. Namun, sebuah prestasi kerja bagi suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh SDM pada perusahaan itu saja, tetapi juga dipengaruhi oleh sumber daya yang

lain yaitu, mekanisme kerja, teknologi, peralatan, bahan, dan dana yang terdapat pada sebuah perusahaan tersebut (Suparyanto dan Rosad (2020)).

Faktor-faktor yang mempengaruhi employee performance salah satunya sebagaimana yang diungkapkan oleh Novitasari et al. (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa religiusitas, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi perilaku kewarganegaraan organisasi. Sementara reward juga mempengaruhi employee performance sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Ibrar & Khan, (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara penghargaan (ekstrinsik dan intrinsik) dan prestasi kerja karyawan. Sebagian besar organisasi menerapkan sistem penghargaan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja.

2.1.2 Employee Engagement

Employee engagement adalah kondisi psikologis dan emosional di mana karyawan merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka, memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi dan tujuannya, dan merasa memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tersebut Kahn, (1990) menyatakan bahwa employee engagement adalah "keadaan psikologis di mana karyawan merasa terlibat secara pribadi dengan pekerjaan mereka dan memiliki perasaan yang kuat terhadap tugas-tugas yang mereka jalankan. Macleod & Clarke (2009) mendefinisikan employee engagement sebagai "keadaan di mana karyawan merasa memiliki ikatan emosional dan rasional yang kuat dengan pekerjaan mereka, serta merasa termotivasi dan

terlibat sepenuhnya dengan tujuan organisasi”. Sorenson (2013) mengatakan bahwa employee engagement adalah "tingkat di mana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, dengan rekan kerja mereka, dan dengan organisasi tempat mereka bekerja”. Towers Watson (2012) mendefinisikan employee engagement sebagai "keadaan di mana karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, merasa terlibat secara emosional dengan pekerjaan mereka, dan merasa memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan hasil yang terbaik”.

2.1.3 Religiusitas

Holdcroft (2006) mengatakan religiusitas adalah konsep yang kompleks dan sulit untuk didefinisikan setidaknya untuk dua orang alasan. Alasan pertama adalah ketidakpastian dan sifat tidak tepat pada bahasa Inggris. Bahasa sehari-hari, dalam Tesaurus Roget (Lewis, 1978), religiosity ditemukan sinonim dengan istilah-istilah seperti religiusitas, ortodoksi, keimanan, ketaqwaan, ketaqwaan, dan kesucian. Sinonim ini mencerminkan studi tentang religiusitas disebut sebagai dimensi religiusitas, bukan istilah yang setara dengan religiusitas. Thouless (1992) mendefinisikan religiusitas sebagai kepercayaan pada dewa- dewa suci yang disembah sebagai ciri pembeda sebagai advita dalam agama Hindu. Religiusitas diwujudkan dalam tanggapan, pengamatan, pikiran, perasaan, dan ketaatan kepada yang suci. 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. (Ancok et al., 2005) menggambarkan religiusitas sebagai ekspresi manusia untuk mengikuti dan mentaati yang

sakral sebagai diamati dalam aktivitas sehari-hari. Secara umum, (Glock & Stark, 1965), menyatakan bahwa ada lima aspek religiusitas, yaitu: yaitu: 1). Keyakinan agama (dimensi ideologis); 2. Praktik keagamaan (dimensi ritual); 3. Religius perasaan (dimensi pengalaman); dan 4. Pengetahuan agama (dimensi intelektual); dan akhirnya 5. Efek agama (dimensi konsekuensial).

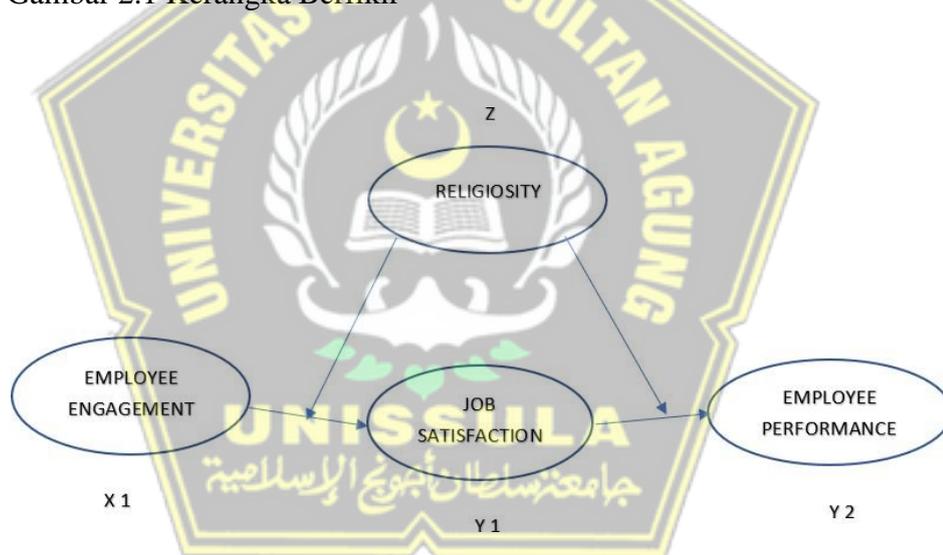
2.2.4 Job Satisfaction

Colquitt et al., (2009: 105) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi". pekerjaan seseorang dan apa yang dia pikirkan tentang pekerjaannya". Dalam pandangan Schermerhorn (2010:72), kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaannya". Luthans (2002: 230-231) menyatakan bahwa ada lima dimensi pekerjaan yang mewakili pekerjaan yang paling penting karakteristik dimana orang memiliki respon afektif yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja. Kelima dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana pekerjaan mana yang memberi individu tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan perubahan untuk menerima tanggung jawab; 2). Gaji. Jumlah remunerasi finansial yang diterima dan sejauh mana ini dianggap setara dengan yang lain dalam organisasi; 3). Peluang promosi. Peluang untuk maju dalam organisasi; 4). Pengawasan. Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku; 5). Rekan kerja.

2.2 Kerangka Berfikir

Kepuasan kinerja pemerintah didasarkan pada sikap religius aparatur, dimana jika aparatur memiliki tingkat religiusitas yang tinggi maka akan menimbulkan kinerja pemerintahan yang baik dan tidak melanggar apa yang diperintahkan oleh tuhan. Jika sikap aparatur bertitik pada religiusitas maka kinerja yang akan dilakukan akan baik, tidak akan ada korupsi, nepotisme dan lain sebagainya yang dapat merugikan rakyat dan negara. Dengan kinerja yang baik tersebut maka kepuasan terhadap kinerja akan tercapai.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Hubungan antara Employee Engagement (X1) dan Job Satisfaction (Y1)

Pelit et al. (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa aspek yang paling positif terkait kepuasan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja dan kondisi fisik, sedangkan aspek yang paling negatif adalah masalah upah, yaitu pembayaran yang tidak adil. Selanjutnya, analisis korelasi dan regresi menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan perilaku berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pengaruhnya jauh lebih besar ketika pemberdayaan psikologis dan perilaku diambil secara keseluruhan. Ng et al. (2019) menunjukkan hasil adanya pengaruh positif pada hubungan work engagement dan job satisfaction dari penelitiannya yang dilakukan dengan metode structural equation modelling. Rugiyanto (2018) menyatakan bahwa hubungan antara work engagement dan job satisfaction bernilai positif dan signifikan, dan dikatakan bahwa tingkatan self-efficacy sangat menentukan kemampuan diri seseorang dalam bertindak, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, memotivasi diri, dan mengatasi suatu tantangan yang pada akhirnya akan memunculkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu hipotesa menjadi:

H1: Semakin tinggi employee engagement maka akan semakin tinggi job satisfaction.

2.3.2. Hubungan antara Employee Enggement dan employee performance

Hasil penelitian Javed & Ahmed (2012) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tampubolon, (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Shahab dan Nisa (2014) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Farooqui & Nagendra, (2014), Tahir Iqbal et al., (2012), Hanifah (2016), bin Shmailan (2016), Imran et al., (2014), Pushpakumari (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan/karyawan. Oleh karena itu hipotesa menjadi:

H2: Semakin tinggi employee enggement semakin tinggi employee performance

2.3.3. Hubungan antara religiusitas sebagai moderation terhadap employee engagement dan job satisfaction

Individu dengan spiritualitas yang tinggi akan menunjukkan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang lebih tinggi. Taheri (2013) menyatakan bahwa hubungan antara spiritualitas dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan individu Spiritualitas tempat kerja adalah definisi individu yang pekerjaannya signifikan, dan tujuan yang memuaskan. Khan dan Mahmood (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa religiusitas memediasi pengaruh antara engagement dan job satisfaction pada karyawan Muslim. Sementara itu Singh et al. (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa religiusitas memperkuat hubungan antara engagement dan job satisfaction pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammed et al. (2020) menunjukkan bahwa religiusitas dapat memediasi pengaruh antara engagement dan job satisfaction pada karyawan. Lin

dan Cheng (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa religiusitas memperkuat hubungan antara engagement dan job satisfaction pada karyawan.

Oleh karena itu hipotesa menjadi:

H3: Religiusitas memediasi pengaruh employee engagement terhadap job satisfaction.

2.3.4. Hubungan antara religiusitas sebagai moderation terhadap employee engagement dan employee performance

Kepuasan melibatkan banyak dimensi, tetapi secara umum menyangkut dua aspek, yaitu kepuasan atas pekerjaan itu sendiri dan kepuasan pada lingkungan kerja. Makna kepuasan kerja yang paling banyak digunakan dikemukakan oleh Spector (199

7) yang menjelaskan bahwa sebagian besar kepuasan kerja berpusat pada perasaan individu tentang keseluruhan pekerjaan yang menyangkut pada level di mana orang menyukai atau membenci pekerjaan mereka. Hingga saat ini, para peneliti belum menemukan bahwa religiusitas merupakan variabel moderasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pada kinerja. Pada kenyataannya, kepuasan kerja berkaitan dengan peran yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan akan puas menerimanya. Atau, karyawan telah bekerja dengan baik tetapi perusahaan tidak memberikan imbalan yang layak, sehingga karyawan tidak akan merasa puas. Sebagai peran moderasi religiusitas, jika kepuasan kerja tercapai dan pemahaman karyawan tentang religiusitas tinggi, maka dapat diduga bahwa religiusitas akan berperan sebagai

moderasi. yang dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, atau sebaliknya religiusitas berperan untuk melemahkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Jika tidak ada kepuasan kerja dan pemahaman religiusitas karyawan rendah.

Variabel religiusitas yang berperan sebagai variabel moderasi, hasil penelitian menyatakan bahwa religiusitas merupakan variabel moderasi yang berperan dalam mempengaruhi job satisfaction terhadap kinerja. Intinya, jika job satisfaction dirasakan karyawan sesuai dengan apa yang didapatkan, maka karyawan akan merasa nyaman bekerja. Dan apapun bentuk pekerja yang diberikan, jika rasa keadilan dapat diterima oleh karyawan, maka target kinerja yang ditetapkan akan tercapai. Peran religiusitas menuntut pegawai untuk memperdalam ajarannya, memperkuat keyakinannya, dan menjalankan perintah sesuai dengan aturan yang berlaku serta menjauhi larangan-larangan yang ada dalam ajaran agama. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Alharbi et al., (2021), Yudiantmaja et al., (2021), Radita et al., (2021), Novitasari et al., (2020), Ramadhan & Eryandra, (2022), Oleh karena itu hipotesis menjadi:

H4: Religiusitas memediasi pengaruh employee engagement terhadap employee performance.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Rancangan penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, data yang diperoleh dikuantifikasikan dalam bentuk angka – angka untuk kemudian diolah dengan perhitungan statistik untuk mengetahui hubungan antar variable (Ahyar et al., 2020). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2015). Hal ini dimaksudkan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang berbeda.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur pegawai di beberapa organisasi pemerintah daerah Kabupaten Batang yaitu Sekretariat DPRD Kabupaten Batang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batang, Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Batang, Badan Pendapatan Keuangan dan Pengelolaan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Batang, Dinas Perindustrian dan

Koperasi Kabupaten Batang, Kecamatan Batang, Kecamatan Tulis, Kecamatan Subah, Kecamatan Banyuputih dan Kecamatan Gringsing

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* total atau sensus. Sugiyono (2019: 134) mengemukakan bahwa teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Sampel yang ada dalam penelitian ini adalah aparatur pada beberapa OPD Pemerintah Kabupaten Batang menggunakan metode likert, maka sampel ditentukan sebanyak yang terdiri dari 55 orang pegawai sebagai responden.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang diperoleh berdasarkan sumber data primer dan data sekunder, pada data primer didapatkan dari :

1. Data Primer

Melalui survey dengan pemberian kuesioner kepada responden kepada aparatur Pemerintah Kabupaten Batang.

2. Data Sekunder

Data ini diperoleh melalui studi pustaka

Definisi dan Pengukuran operasional Variabel Independen (variabel bebas) Employee Engagement (X1), Variabel Moderating Religiusitas (Z) Variabel intervening Job Satisfaction (Y1) dan Variabel Dependen (variable terikat) Employee Performance (Y2).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh pegawai mengenai pengaruh employee engagement,

Jobs satisfaction dan religiusitas terhadap employee performance aparatur Pemerintah Kabupaten Batang. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert.

3.5 Variabel dan Indikator

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

| No | Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Sumber |
|----|----------------------------|---|--|--|
| 1 | <i>Employee Engagement</i> | Vigor atau kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi (kemampuan untuk beradaptasi) dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan. Dedication atau dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, | <ul style="list-style-type: none"> • Kekuatan (Vigor) • Dedikasi (Dedication) • Penyerapan (Absorption) | Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) |

| | | | | |
|---|------------------|--|---|-------------------|
| | | <p>kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan Absorption atau penyerapan ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.</p> | | |
| 2 | Religiusitas | <p>Internalisasi nilai – nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik dalam hati maupun ucapan</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Aqidah • Ibadah • Ritual • Ihsan • Ilmu pengetahuan • Pengamalan | (Sari, 2014) |
| 3 | Job Satisfaction | <p>Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan • Kondisi kerja • Komunikasi • Fasilitas kerja | (Arifianto, 2018) |

| | | | | |
|---|-------------------------|---|---|--|
| 4 | Employee Performance | Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. | <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas karyawan • Kualitas karyawan • Kemampuan kerja karyawan | (Putu Panca Adi Pratiwi Indah, 2019) |
|---|-------------------------|---|---|--|

3.6 Teknik Analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert, salah satu bentuk skala yang dilakukan untuk mengumpulkan data demi mengetahui atau mengukur data yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Data tersebut diperoleh untuk mengetahui pendapat, persepsi, ataupun sikap seseorang terhadap sebuah fenomena yang terjadi.

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah suatu proses analisis data sistematis dengan tujuan menguji instrumen data yang digunakan dalam memecahkan masalah penelitian. Uji instrumen pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang disebar dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu menjelaskan variabel yang diukur melalui kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson* dengan nilai signifikansi yang dipakai pada penelitian adalah 5% (0,05).

Dasar pengambilan keputusan uji validitas yaitu:

- Jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan nilai yang menunjukkan konsistensi data responden dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kekuatan korelasi semua butir pertanyaan dalam kuesioner. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai *cronbach alpha* (α) dimana variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) $\geq 0,60$.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dalam menguji data statistik untuk mengetahui terjadi penyimpangan atau tidak terhadap variabel dan untuk menghasilkan kesimpulan statistik yang dapat dipertanggung jawabkan. Penelitian ini menggunakan tiga jenis uji asumsi klasik sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji model regresi dan untuk mengetahui variabel independen dan variabel dependen penelitian telah berdistribusi normal atau tidak normal. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang merupakan uji statistik non-parametrik. Model regresi dinyatakan normal apabila nilai uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari nilai probabilitas (nilai uji $> 0,05$).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya. Model regresi dikatakan baik ketika tidak terjadi korelasi antar variabel independen, gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *condition index* dan *eigen value*, atau melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF).

Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). Model regresi dinyatakan terhindar dari multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui terjadi penyimpangan asumsi klasik atau tidak yang terjadi apabila ada ketidaksesuaian varian residual terhadap seluruh model regresi yang diamati. Data dianggap baik apabila model regresi terhindar dari penyakit heterokedastisitas.

Penelitian ini menggunakan uji *Glejser* sebagai uji heterokedastisitas dengan meregresikan nilai residual terhadap variabel independen. Jika signifikansi $< 5\%$ (0,05) maka data ditemukan penyakit heterokedastisitas, sedangkan jika signifikansi $> 5\%$ (0,05) maka data tidak ditemukan penyakit heterokedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat bentuk hubungan antar variabel dan melihat langsung pengaruhnya secara parsial maupun simultan pada setiap variabel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan uji statistik dan uji ekonometrika dalam membuktikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji Hipotesis (T test)

Uji hipotesis atau uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial yang signifikan ataupun tidak variabel independen terhadap variabel dependen. Hal tersebut dilihat dari nilai t_{hitung} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

Pengambilan keputusan dalam uji T didasarkan pada perbandingan nilai signifikansi dan nilai t masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang ditentukan, yaitu dengan tingkat kepercayaan 90% atau $\alpha = 0,1$, N = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen.

3.6.3.2 Uji Simultan (F test)

Uji simultan atau uji F merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel

dependen penelitian secara simultan dengan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 10\%$ (0,1) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besaran pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien korelasi adalah antara angka 0 dan 1 dimana semakin nilai r^2 mendekati satu maka semakin tepat pula variabel independen dalam memprediksi variasi variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN ANALISIS DATA

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Batang adalah kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Ibu kotanya adalah Batang. Kabupaten ini berbatasan dengan Laut Jawa di utara, Kabupaten Kendal di timur, Kabupaten Banjarnegara di selatan, serta Kota Pekalongan dan Kabupaten Pekalongan di barat. Kabupaten Batang terdiri dari 15 kecamatan, 9 kelurahan, dan 239 desa. Pada tahun 2017, jumlah penduduknya mencapai 773.138 jiwa dengan luas wilayah 788,65 km² dan sebaran penduduk 980 jiwa/km².

Penelitian ini dilakukan pada aparatur pemerintah Kabupaten Batang. Kabupaten Batang adalah salah satu dari 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah. Kabupaten Batang dijadikan objek penelitian karena memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Melihat letak geografis, populasi penduduk, dan luas wilayah sehingga Kabupaten Batang ini memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan perekonomian di Jawa Tengah.

1. Visi Kabupaten Batang

“Terwujudnya Kabupaten Batang yang Harmonis, Energik, Berdaya Saing, Agamis, Tenteram, dan Sejahtera pada Tahun 2022.”

2. Misi Kabupaten Batang

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan tata kelola pemerintahan berbasis *e-government* didukung pengembangan kerjasama.
- b. Meningkatkan kualitas pembangunan sumber daya manusia seutuhnya melalui optimalisasi gerakan pemberdayaan masyarakat di berbagai bidang secara terpadu.
- c. Meningkatkan pengembangan perekonomian daerah secara berkelanjutan didukung infrastruktur dan kawasan berkualitas berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

- d. Meningkatkan keamanan, ketentraman dan kerukunan (kondusifitas daerah) bagi pelaksanaan pembangunan didukung dengan pengamalan ajaran keagamaan dan nilai-nilai budaya luhur.
- e. Prioritas Agenda Kegiatan Kabupaten Batang
 - 1) Peningkatan Perekonomian Daerah.
 - 2) Peningkatan Potensi Pariwisata Daerah.
 - 3) Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Penyelenggaraan Pemerintahan.

4.2 Deskripsi Data Responden

Data responden pada penelitian ini diambil menggunakan kuesioner yang peneliti sebar kepada aparat pemerintah Kabupaten Batang sebagai responden. Adapun karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin dan usia responden yang diolah menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 27.

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jabatan Struktural

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Struktural

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | PNS Struktural | 18 | 32.7 | 32.7 | 32.7 |
| | PNS Non-Struktural | 37 | 67.3 | 67.3 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data primer diolah, Oktober 2022

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden penelitian ini didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Non-Struktural yang berjumlah 37 orang dengan persentase 67,3%. Sementara itu, PNS Struktural yang menjadi responden di dalam penelitian ini berjumlah 18 orang dengan persentase 32,7%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan OPD

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan OPD

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Dinas Lingkungan Hidup | 11 | 20.0 | 20.0 | 20 |
| | Dinas Perpustakaan dan Kearsipan | 14 | 25.5 | 25.5 | 45.5 |
| | Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga | 5 | 9.1 | 9.1 | 54.6 |
| | Dinas Pangan dan Pertanian | 9 | 16.4 | 16.4 | 71.0 |
| | Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman | 16 | 29.0 | 29.0 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data primer diolah, Oktober 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa responden di dalam penelitian ini didominasi oleh PNS yang berasal dari OPD Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman yang berjumlah 16 orang dengan persentase 29%. Sementara itu, jumlah responden terbanyak kedua datang dari OPD Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang berjumlah 14 orang dengan persentase 25,5%. Adapun responden yang berasal dari OPD Dinas Lingkungan Hidup berjumlah 11 orang dengan persentase 20%. Selain itu, sebanyak 9 responden berasal dari OPD Dinas Pangan dan Pertanian dengan persentase 16,4%. Sisanya, sebanyak 5 responden dengan persentase 9,1% berasal dari OPD Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 34 | 61.8 | 61.8 | 61.8 |
| | Perempuan | 21 | 38.2 | 38.2 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data primer diolah, Oktober 2022

Berdasarkan tabel 4.3 responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 responden atau 38,2% dari total responden, sedangkan responden laki-laki berjumlah 34 responden atau 61,8% dari total responden.

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.4

Karakteristik Berdasarkan Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 16 s/d 25 tahun | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 26 s/d 35 tahun | 9 | 16.4 | 16.4 | 18.2 |
| | 36 s/d 45 tahun | 19 | 34.5 | 34.5 | 52.7 |
| | 46 s/d 55 tahun | 19 | 34.5 | 34.5 | 87.3 |
| | 56 s/d 65 tahun | 7 | 12.7 | 12.7 | 100.0 |
| | Total | | 55 | 100.0 | 100.0 |

Sumber: Data primer diolah, Oktober 2022

Berdasarkan tabel 4.4 responden penelitian berdasarkan usia dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia 16 s/d 25 tahun sebanyak 1 responden atau 1,8% dari total responden, usia 26 s/d 35 tahun sebanyak 9 responden atau 16,4% dari total responden, usia 36 s/d 45 tahun sebanyak 19 responden atau 34,5% dari total responden, usia 46 s/d 55 tahun sebanyak 19 responden atau 34,5% dari total responden, usia 56 s/d 65 tahun sebanyak 7 responden atau 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 tahun sebanyak 19 responden.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.4 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan Korelasi *Pearson* dengan nilai signifikansi yang dipakai pada penelitian adalah 5% (0,05).

Dasar pengambilan keputusan uji validitas yaitu:

1. Jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid
2. Jika nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Penentuan r_{tabel} dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{tabel} &= N - 2 \\
 &= 55 - 2 \\
 &= 53
 \end{aligned}$$

Nilai untuk $r_{tabel} = 53$ dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 0,2656.

Hasil uji validitas yang diperoleh dapat terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas

| Variabel | Instrumen ke | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---------------------------|--------------|--------------|-------------|------------|
| <i>Religiosity</i> (Z) | Pernyataan 1 | 0,512 | 0,2656 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,388 | | |
| | Pernyataan 3 | 0,516 | | |
| | Pernyataan 4 | 0,664 | | |
| | Pernyataan 5 | 0,486 | | |
| | Pernyataan 6 | 0,346 | | |
| | Pernyataan 7 | 0,634 | | |
| | Pernyataan 8 | 0,463 | | |

| Variabel | Instrumen ke | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|--|---------------|---------------------|--------------------|------------|
| | Pernyataan 9 | 0,695 | | |
| | Pernyataan 10 | 0,631 | | |
| <i>Employee Engagement</i> (X) | Pernyataan 1 | 0,599 | 0,2656 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,557 | | |
| | Pernyataan 3 | 0,756 | | |
| | Pernyataan 4 | 0,722 | | |
| | Pernyataan 5 | 0,553 | | |
| | Pernyataan 6 | 0,424 | | |
| | Pernyataan 7 | 0,712 | | |
| | Pernyataan 8 | 0,697 | | |
| | Pernyataan 9 | 0,645 | | |
| | Pernyataan 10 | 0,642 | | |
| <i>Job Satisfaction</i> (Y ₁) | Pernyataan 1 | 0,536 | 0,2656 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,631 | | |
| | Pernyataan 3 | 0,617 | | |
| | Pernyataan 4 | 0,509 | | |
| | Pernyataan 5 | 0,521 | | |
| | Pernyataan 6 | 0,571 | | |
| | Pernyataan 7 | 0,362 | | |
| | Pernyataan 8 | 0,284 | | |
| | Pernyataan 9 | 0,507 | | |
| | Pernyataan 10 | 0,572 | | |
| <i>Employee Performance</i> (Y ₂) | Pernyataan 1 | 0,535 | 0,2656 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,614 | | |
| | Pernyataan 3 | 0,647 | | |
| | Pernyataan 4 | 0,674 | | |
| | Pernyataan 5 | 0,359 | | |
| | Pernyataan 6 | 0,586 | | |
| | Pernyataan 7 | 0,511 | | |
| | Pernyataan 8 | 0,540 | | |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid. Semua butir pertanyaan dalam variabel terbukti memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 5%. Sehingga semua butir pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan pada seluruh model pengujian.

4.3.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kekuatan korelasi semua butir pertanyaan dalam kuesioner. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai *cronbach alpha* (α) dimana variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) $\geq 0,60$.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's alpha (α) | Critical value | Keterangan |
|---|-------------------------------|----------------|------------|
| <i>Religiosity</i> (Z) | 0,693 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Employee Engagement</i> (X) | 0,907 | | |
| <i>Job Satisfaction</i> (Y ₁) | 0,622 | | |
| <i>Employee Performance</i> (Y ₂) | 0,717 | | |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa *Cronbach's alpha* pada variabel *Religiosity*, *Employee Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance* terletak diantara 0,622-0,907 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai *critical value* sebesar 0,60. Maka seluruh pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai instrumen pengumpul data.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji model regresi dan untuk mengetahui variabel independen dan variabel dependen penelitian telah berdistribusi normal atau tidak normal. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang merupakan uji statistik non-parametrik. Model regresi dinyatakan normal apabila nilai uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari nilai probabilitas (nilai uji $> 0,05$).

Tabel 4.7
Uji Normalitas

Employee Engagement, Religiosity, dan Job Satisfaction

| | | Unstandardized Residual | |
|--|-------------------------|-------------------------|-------|
| N | | 55 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 | |
| | Std. Deviation | 3,51298492 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,080 | |
| | Positive | 0,080 | |
| | Negative | -0,077 | |
| Test Statistic | | 0,080 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | 0,517 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | 0,504 |
| | | Upper Bound | 0,530 |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa uji normalitas penelitian memiliki nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas yaitu memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 4.8
Uji Normalitas
Employee Engagement, Religiosity, dan Employee Performance

| | | Unstandardized Residual | |
|--|-------------------------|-------------------------|-------|
| N | | 55 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 | |
| | Std. Deviation | 3,97841127 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,156 | |
| | Positive | 0,071 | |
| | Negative | -0,156 | |
| Test Statistic | | 0,156 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | 0,001 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | 0,000 |
| | | Upper Bound | 0,002 |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa uji normalitas penelitian memiliki nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas yaitu memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05.

4.4.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya. Model regresi dikatakan baik ketika tidak terjadi korelasi antar variabel independen, gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *condition index* dan *eigen value*, atau melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating*

factor (VIF). Model regresi dinyatakan terhindar dari multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1.

Tabel 4.9

Uji Multikolinearitas *Employee Engagement, Religiosity, E*

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 35,033 | 8,785 | | 3,988 | 0,000 | | |
| | <i>Religiosity</i> | 0,066 | 0,185 | 0,049 | 0,358 | 0,722 | 1,000 | 1,000 |
| | <i>Employee Engagement</i> | -0,078 | 0,128 | -0,084 | -0,609 | 0,545 | 1,000 | 1,000 |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai tolerance untuk variabel *Employee Engagement* (X) sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,00 dan variabel *Religiosity* (Z) memiliki nilai *tolerance* sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Variabel independen dan variabel moderasi pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.10

Uji Multikolinearitas *Employee Engagement, Religiosity, Employee Performance*

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 23,471 | 9,949 | | 2,359 | 0,022 | | |
| | <i>Religiosity</i> | 0,262 | 0,210 | 0,168 | 1,249 | 0,217 | 1,000 | 1,000 |

| | | | | | | | | |
|--|----------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|
| | <i>Employee Engagement</i> | -0,181 | 0,145 | -0,169 | -1,254 | 0,215 | 1,000 | 1,000 |
|--|----------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai tolerance untuk variabel *Employee Engagement* (X) sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000 dan variabel *Religiosity* (Z) memiliki nilai *tolerance* sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Variabel independen dan variabel moderasi pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.4.6 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui terjadi penyimpangan asumsi klasik atau tidak yang terjadi apabila ada ketidaksesuaian varian residual terhadap seluruh model regresi yang diamati. Data dianggap baik apabila model regresi terhindar dari penyakit heterokedastisitas.

Penelitian ini menggunakan uji *Glejser* sebagai uji heterokedastisitas dengan meregresikan nilai residual terhadap variabel independen. Jika signifikansi $< 10\%$ (0,1) maka data ditemukan penyakit heterokedastisitas, sedangkan jika signifikansi $> 10\%$ (0,1) maka data tidak ditemukan penyakit heterokedastisitas.

Tabel 4.11**Uji Heterokedastisitas *Employee Engagement*, *Religiosity*, dan *Employee Performance***

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -3,969 | 5,480 | | -0,724 | 0,472 |
| | <i>Religiosity</i> | -0,017 | 0,115 | -0,020 | -0,149 | 0,882 |
| | <i>Employee Engagement</i> | 0,169 | 0,080 | 0,282 | 2,121 | 0,387 |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,387 dengan variabel *Religiosity* (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,882. Semua variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,1. Maka dari itu dapat disimpulkan jika model regresi tidak mengalami gejala asumsi klasik heterokedastisitas.

Tabel 4.12**Uji Heterokedastisitas *Job Satisfaction* dan *Religiosity***

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -6,992 | 6,246 | | -1,119 | 0,268 |
| | <i>Religiosity</i> | 0,022 | 0,132 | 0,022 | 0,164 | 0,870 |
| | <i>Employee Engagement</i> | 0,213 | 0,091 | 0,310 | 2,351 | 0,225 |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,225 dengan variabel *Religiosity* (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,870. Semua variabel independen memiliki nilai signifikansi diatas 0,1. Maka dari itu dapat disimpulkan jika model regresi tidak mengalami gejala asumsi klasik heterokedastisitas.

4.5 Analisis Regresi

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat bentuk hubungan antar variabel dan melihat langsung pengaruhnya pada variabel yang digunakan.

Tabel 4.13
Analisis Regresi Sederhana *Employee Engagement*
terhadap *Job Satisfaction*

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 37,488 | 5,453 | | 6,875 | 0,000 |
| | <i>Employee Engagement</i> | -0,078 | 0,127 | -0,084 | -0,615 | 0,541 |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji regresi linear diketahui persamaan regresi yang terbentuk pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Job\ Satisfaction = 37,488 - 0,078\ Employee\ Engagement + e$$

Persamaan regresi tersebut menghasilkan temuan sebagai berikut:

1. Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) bertanda positif sebesar 37,488 yang berarti jika variabel *Employee Engagement* (X) sama dengan 0 (nol) atau tidak

dimasukkan dalam penelitian maka variabel *Job Satisfaction* (Y_1) aparatur pemerintah Kabupaten Batang akan bernilai sama dengan 22,944.

2. *Employee Engagement* (X) terhadap *Job Satisfaction* (Y_1)

Nilai koefisien regresi variabel *Employee Engagement* (X_1) bernilai negatif sebesar -0,078 yang berarti jika variabel *Employee Engagement* ditingkatkan sebesar 1% dalam hal ini berupa kekuatan, dedikasi, dan penyerapan, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,078 atau 7,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berkontribusi negatif terhadap kepuasan kerja aparatur pemerintah Kabupaten Batang, maka semakin besar *employee engagement* yang diberikan pada aparatur pemerintah Kabupaten Batang akan semakin menurun pula kepuasan kerja pemerintah Kabupaten Batang.

Tabel 4.14
Analisis Regresi Sederhana *Employee Engagement*
terhadap *Employee Performance*

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 33,162 | 6,260 | | 5,298 | 0,000 |
| | <i>Employee Engagement</i> | -0,182 | 0,145 | -0,170 | -1,253 | 0,216 |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji regresi linear diketahui persamaan regresi yang terbentuk pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Employee\ Performance = 33,162 - 0,182\ Employee\ Engagement + e$$

Persamaan regresi tersebut menghasilkan temuan sebagai berikut:

1. Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) bertanda positif sebesar 33,162 yang berarti jika variabel *Employee Engagement* (X) sama dengan 0 (nol) atau tidak dimasukkan dalam penelitian maka variabel *Employee Performance* (Y_2) aparatur pemerintah Kabupaten Batang akan bernilai sama dengan 33,162.

2. *Employee Engagement* (X) terhadap *Employee Performance* (Y_2)

Nilai koefisien regresi variabel *Employee Engagement* bernilai negatif sebesar -0,182 yang berarti jika variabel *Employee Engagement* ditingkatkan sebesar 1% dalam hal ini berupa kekuatan, dedikasi, dan penyerapan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,182 atau 18,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berkontribusi negatif terhadap kinerja aparatur pemerintah Kabupaten Batang, maka semakin besar *Employee Engagement* aparatur pemerintah Kabupaten Batang akan semakin kecil pula kinerja aparatur pemerintah Kabupaten Batang.

4.5.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial yang signifikan ataupun tidak variabel independen terhadap variabel dependen. Hal tersebut dilihat dari nilai t hitung apabila t hitung > t tabel maka hipotesis diterima.

Pengambilan keputusan dalam uji t didasarkan pada perbandingan nilai signifikansi dan nilai t masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, N = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen. Maka $df = n - k$ ($55 - 1$) = 54 dan diperoleh nilai t tabel = 2,002.

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction*

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* (X) terhadap *Job Satisfaction* (Y_1)

H_1 = Terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* (X) terhadap *Job Satisfaction* (Y_1)

Berdasarkan uji t pada variabel *Employee Engagement* (X) terhadap variabel *Employee Performance* (Y_2) diketahui nilai t_{hitung} sebesar -0,615 dan nilai sig. 0,541 > 0,05 maka disimpulkan bahwa H_1 pada penelitian ini tidak diterima.

2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* (X) terhadap *Employee Performance* (Y_2)

H_2 = Terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* (X) terhadap *Employee Performance* (Y_2)

Berdasarkan uji t pada variabel *Employee Engagement* (X) terhadap *Employee Performance* (Y_2) diketahui nilai t_{hitung} sebesar -1,253 dan nilai sig. 0,216 > 0,05 maka disimpulkan bahwa H_2 pada penelitian ini tidak diterima.

4.5.5 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen penelitian secara simultan dengan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05) dan F hitung > F tabel.

Tabel 4.15

Uji F *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Religiosity*

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 6,419 | 2 | 3,209 | 0,250 | .779 ^b |
| Residual | 666,417 | 52 | 12,816 | | |
| Total | 672,836 | 54 | | | |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji simultan didapatkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 0,250 dengan nilai signifikansi 0,779 dengan demikian nilai signifikansi lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dijelaskan bahwa *Employee Engagement* dan *Religiosity* secara simultan berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* aparatur pemerintah Kabupaten Batang. Sehingga, hipotesis ketiga di dalam penelitian ini tidak diterima.

Tabel 4.16
Uji F *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*
melalui *Religiosity*

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|----------------|---------|-------------|--------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 51,738 | 2 | 25,869 | 1,574 | .217 ^b |
| | Residual | 854,699 | 52 | 16,437 | | |
| | Total | 906,436 | 54 | | | |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji simultan didapatkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 1,574 dengan nilai signifikansi 0,217 dengan demikian nilai signifikansi lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dijelaskan bahwa *Employee Engagement* dan *Religiosity* secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Performance* aparatur pemerintah Kabupaten Batang. Sehingga, hipotesis keempat di dalam penelitian ini tidak diterima.

4.5.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besaran pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien korelasi adalah antara angka 0 dan 1 dimana semakin besaran nilai mendekati satu maka semakin tepat pula variabel independen dalam memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Religiosity*

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .098 ^a | 0,010 | -0,029 | 3,57990 |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar -0,029. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X) dan *Religiosity* (Z) secara simultan tidak mampu mempengaruhi variabel *Job Satisfaction* (Y₁) pada aparatur pemerintah Kabupaten Batang sebesar -2,9%. Sedangkan sisanya sebesar 97,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Religiosity*

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .239 ^a | 0,057 | 0,021 | 4,05420 |

Sumber: Data primer diolah, April 2023

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,021. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X) dan *Religiosity* (Z) secara simultan mampu mempengaruhi variabel *Employee Performance* (Y₂) pada aparatur pemerintah Kabupaten Batang sebesar 2,1%. Sedangkan sisanya sebesar 97,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

4.6 Pembahasan dan Analisis Data

4.6.1 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *Employee Engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t_{hitung} dan t_{tabel} penelitian sebesar $-0,615 < 2,002$ dan nilai signifikansinya $0,541 > 0,1$ maka hasil hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya *Employee Engagement* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Job Satisfaction*. Sehingga hipotesis 1 “Diduga terdapat pengaruh signifikan *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction*” **tidak terbukti**.

Pengaruh negatif tersebut menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* yang memiliki indikator pengawasan, kondisi kerja, komunikasi, dan fasilitas kerja belum terimplementasi dengan baik di Kabupaten Batang. Sedangkan, faktor penting menurut kajian kami, *Job Satisfaction* lebih bersifat materialistis. Sehingga, ke depan sarannya untuk Kabupaten Batang, perlu meningkatkan usaha-usaha untuk meningkatkan pemahaman dan penghayatan serta pelaksanaan indikator-indikator *Employee Engagement*, yakni kekuatan, dedikasi, dan penyerapan untuk ditingkatkan implementasinya.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara bersama Narasumber 1, yang mengemukakan bahwa:

“Kabupaten Batang in unik ya, jadi saya setuju sebenarnya jika dibilang aspek materialistik dalam kepuasan kerja menjadi faktor yang berpengaruh di sini. Kalau menurut pengamatan saya ya, kurangnya pemahaman dan kesadaran akan pentingnya keterlibatan karyawan di tingkat manajemen, maka dedikasi karyawan belum optimal. Belum lagi misalnya kalau ada masalah sdm dan anggaran yang terbatas, nah ini berpengaruh ini kepada kemampuan organisasi untuk memberikan fasilitas dan kondisi kerja yang baik”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Arifin et al. (2019) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* memiliki korelasi negatif. Namun, temuan tersebut tidak

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jeevitha, 2020). Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* memainkan peran yang sangat penting untuk mencapai *job satisfaction* yang lebih tinggi di antar karyawan. Kepuasan kerja terbagi menjadi kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Studi ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *employee engagement* dan kepuasan kerja. Demikian melalui pemberian kesempatan keterikatan karyawan, perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang terlibat mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini tidak sejalan dengan kondisi aparatur pemerintahan di Kabupaten Batang, dimana *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*.

4.6.2 Pengaruh *Employee Engagement* melalui *Religiosity* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *Employee Engagement* melalui *Religiosity* tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t_{hitung} dan t_{tabel} penelitian sebesar 0,358 < 2,002 dan nilai signifikansinya 0,7222 > 0,1 maka hasil hipotesis H_2 ditolak dan H_0 diterima. Artinya *Employee Engagement* melalui *Religiosity* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Job Satisfaction*. Sehingga hipotesis 2 “Diduga terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* melalui religiusitas terhadap *Job Satisfaction*” **tidak terbukti**.

Variable religiosity tidak signifikan mempengaruhi sebagai moderating karena hubungan antara X_1 yaitu *engagement* dengan Y_1 yaitu *job satisfaction* tidak signifikan dikarenakan indikator-indikator X_1 menunjukkan nilai yang rendah sehingga tidak mempengaruhi *job satisfaction*. *Job satisfaction* juga tidak mempengaruhi *employee performance* dikarenakan indikator-indikator Y_1 yaitu *Job Satisfaction* juga menunjukkan nilai yang rendah sehingga tidak mempengaruhi variabel Y . Hasil penelitian ini menunjukkan tidak signifikan juga dikarenakan penelitian ini mengambil data yang disurvei berasal dari program baru yaitu proyek strategis nasional yang berupa pembangunan kawasan industri

terpadu Batang, sehingga dikalangan pegawai yang terlibat program tersebut dalam berpendapat masih ragu-ragu dan masih banyak terjadinya penolakan pro dan kontra diantara pegawai.

Pengaruh negatif tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* tidak dimoderasi oleh *Religiosity*. Hal ini menunjukkan bahwa tidak diperlukan kajian lebih lanjut dengan moderasi. Hal ini membuktikan bahwa nilai-nilai religiusitas yang memiliki indikator aqidah, ibadah, ritual, ihsan, ilmu pengetahuan, dan pengamalan belum terimplementasi dengan baik. Hal ini dibuktikan hasil pengamatan peneliti, bahwa indikator-indikator *Religiosity* belum terimplementasi kebijakannya terhadap pegawai di Kabupaten Batang. *Religiosity* bukan hanya merupakan pengalaman individu, bukan organisasional, hal ini terbukti belum adanya peraturan-peraturan atau SK-SK yang mendorong atau memunculkan hal-hal yang sifatnya religiusitas. Religiusitas hanya sebatas implemetasi individu. Di samping itu, religiusitas tidak dapat terimplementasi dengan baik karena faktor peradaban materi lebih menonjol daripada peradaban spiritual.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Narasumber 2 dalam wawancara bersama Peneliti.

“religiusitas ini ga bisa digeneralisasi ke organisasi atau kelompok tertentu, karena urusannya kan individu. Jadi hanya masing-masing saja yang tau, kiri kanan ga tau. Kemudian untuk hal ini ya, kita ga ada peraturan gitu secara tertulis yang mengharuskan kalau ibadah di kantor wajib, atau sebagainya yang berbaur kegiatan keagamaan”.

Temuan penelitian ini mendukung temuan dari Bal dan Kökalan (2021) yang menyatakan bahwa *Religiosity* tidak mampu memoderasi pengaruh dari *Job Burnout* terhadap *Job Satisfaction*. Perbedaannya adalah pada penelitian ini, *Religiosity* tidak mampu memoderasi hubungan antara *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction*.

Namun, temuan tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amri et al. (2021) yang menunjukkan bahwa adanya religiusitas tetap memiliki pengaruh yang tentunya dapat mendukung

kepuasan kerja karyawan yang optimal. Meningkatkan religiusitas pegawai yang ada melalui diadakannya pengajian/tausiah, bakti sosial dan kegiatan lainnya yang dapat menambah pengetahuan tentang agama dan meningkatkan kepekaan dalam mengamalkan ajaran agama dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, sehingga dapat tumbuh nilai-nilai agama yang positif dan mempengaruhi hubungan dengan perilaku karyawan.

4.6.3 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *Employee Engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t_{hitung} dan t_{tabel} penelitian sebesar $-1,253 < 2,002$ dan nilai signifikansinya $0,216 > 0,1$ maka hasil hipotesis H_3 ditolak dan H_0 diterima. Artinya *Employee Engagement* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Performance*. Sehingga hipotesis 3 “Diduga terdapat pengaruh signifikan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*” **tidak terbukti**.

Temuan penelitian ini tidak selaras dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Gustomo (2015), dimana temuan tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*. Sementara itu, temuan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadalena dan Asmanita (2020) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Employee Performance*. Temuan tersebut selaras dengan hasil penelitian ini. Adapun pengaruh negatif yang ditemukan dalam penelitian ini dapat disebabkan indikator-indikator *Employee Performance*, yakni kuantitas karyawan, kualitas karyawan, dan kemampuan kerja karyawan di Kabupaten Batang dianggap bukanlah hal yang penting. Sementara, yang dipentingkan lebih bersifat praktis empiris. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Narasumber 3 dalam wawancara bersama Peneliti.

“kinerja ini kan erat kaitanya sama kualitas apa yang dikerjakan pegawai. Kalo di sini yang saya liat ya, kualitas itu ga penting, banyak

yang lain. Ini karena kurang pengawasan juga dari atasan, jadi kinerjanya ya buruk. Kalau ada project misalnya besar, baru pada mau kerja, karena atasan juga pasti bolak balik mengawasi”.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Rahmadalena dan Asmanita (2020), bahwa pengaruh negatif dari *employee engagement* terhadap *employee performance* menunjukkan masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, oleh karena itu dianjurkan agar perusahaan memberikan langkah-langkah untuk meningkatkan rasa bangga karyawan terhadap pekerjaan mereka. Langkah-langkah tersebut antara lain memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan, menghadirkan jenjang karier yang jelas, memastikan hak-hak karyawan terpenuhi dengan baik, serta menjalin hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan.

4.6.4 Pengaruh *Employee Engagement* melalui *Religiosity* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *Employee Engagement* melalui *Religiosity* tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar $1,249 < 2,002$ dan nilai signifikansinya $0,217 > 0,1$ maka hasil hipotesis H_2 ditolak dan H_0 diterima. Artinya *Employee Engagement* melalui *Religiosity* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Performance*. Sehingga hipotesis 2 “Diduga terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* melalui religiusitas terhadap kepuasan kerja” **tidak terbukti**.

Pengaruh negatif yang ditemukan di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* tidak dimoderasi oleh *Religiosity*. Hal ini menunjukkan bahwa tidak diperlukan kajian lebih lanjut dengan moderasi. Hal ini membuktikan bahwa nilai-nilai religiusitas yang memiliki indikator aqidah, ibadah, ritual, ihsan, ilmu pengetahuan, dan pengalaman belum terimplementasi dengan baik. Hal ini dibuktikan hasil pengamatan peneliti, bahwa indikator-

indikator *Religiosity* belum terimplementasi kebijakannya terhadap pegawai di Kabupaten Batang. Sebagaimana yang dikemukakan Narasumber 3 dalam wawancara bersama Peneliti.

“pegawai-pegawai kita ini kan mayoritas muslim ya, kalo yang paling kelihatan itu saat dzuhur, karena berada pada jam kerja. Kalau pegawai wanita itu ga terhitung lah ya, mungkin memang ada halangannya, tapi yang laki-laki ini kadang tidak menjalankan kewajiban sebagai muslim. Itu yang wajib dan tampak, kalau yang tidak tampak saya ga tau amalannya bagaimana itu”

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Mirela (2022), dimana penelitian tersebut menunjukkan budaya religiusitas berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. *Religiosity* adalah pengalaman pribadi dan individu yang dapat bervariasi dari satu karyawan ke karyawan lainnya. Beberapa karyawan mungkin lebih mengintegrasikan keyakinan agama mereka dalam kehidupan sehari-hari mereka, termasuk di tempat kerja, sementara yang lain mungkin tidak. Oleh karena itu, tingkat *religiosity* yang berbeda dapat memiliki pengaruh yang berbeda pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kebijakan perusahaan juga dapat mempengaruhi hubungan antara *religiosity* dan kinerja karyawan. Beberapa organisasi mungkin menerapkan aturan dan kebijakan yang membatasi ekspresi agama di tempat kerja, sementara yang lain mungkin mendorong kebebasan beragama. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi cara karyawan mengintegrasikan *religiosity* mereka dalam lingkungan kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait rumusan masalah penelitian maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial *Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* pada aparatur pemerintah Kabupaten Batang. Artinya semakin banyak dan bagus *Employee Engagement* yang diterima aparatur pemerintah Kabupaten Batang akan semakin menurun *Job Satisfaction* dalam bekerja oleh aparatur pemerintah Kabupaten Batang.
2. Secara parsial *Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Employee Performance* pada aparatur pemerintah Kabupaten Batang. Artinya semakin banyak dan bagus *Job Satisfaction* yang diterima aparatur pemerintah Kabupaten Batang akan semakin menurun *Job Satisfaction* yang dihasilkan aparatur pemerintah Kabupaten Batang.
3. Secara simultan *Employee Engagement* melalui *Religiosity* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* pada aparatur pemerintah Kabupaten Batang. Artinya semakin bagus *Employee Engagement* yang diterima aparatur pemerintah Kabupaten Batang diiringi dengan tingkat *Religiosity* aparatur pemerintah Kabupaten Batang yang tinggi pula akan semakin menurun *Job Satisfaction* dalam bekerja pada aparatur pemerintah Kabupaten Batang.
4. Secara simultan *Employee Engagement* melalui *Religiosity* berpengaruh negatif terhadap kinerja pada aparatur pemerintah Kabupaten Batang. Artinya semakin bagus *Employee Engagement* yang diterima aparatur pemerintah Kabupaten Batang diiringi dengan tingkat *Religiosity* aparatur pemerintah Kabupaten Batang yang tinggi pula akan semakin menurun *Employee Performance* aparatur pemerintah Kabupaten Batang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan serta adanya keterbatasan dalam penelitian ini maka peneliti memberikan saran bagi penelitian selanjutnya maupun bagi pemerintah daerah Kabupaten Batang terkait aparatur pemerintahannya sebagai berikut:

1. 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 kinerja aparatur pemerintahan.
2. Mengingat adanya temuan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* dan *Employee Performance*, diperlukan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Pihak manajemen perlu lebih aktif dalam mendorong partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kesempatan untuk memberikan masukan, serta mendengarkan aspirasi mereka. Meskipun ada pengaruh negatif antara *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction*, langkah-langkah yang ditujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja masih sangat penting. Peningkatan fasilitas kerja, komunikasi internal yang lebih baik, dan perbaikan kondisi kerja secara keseluruhan dapat membantu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Dalam konteks pengaruh negatif *Employee Engagement* melalui *Religiosity* terhadap *Job Satisfaction* dan kinerja, pihak manajemen perlu memastikan bahwa pengelolaan religiusitas di tempat kerja dijalankan dengan seimbang. Penting untuk menghormati kepercayaan dan praktik keagamaan karyawan, tetapi juga memastikan bahwa aspek-aspek non-religius juga mendapatkan perhatian yang cukup.
3. Bagi pemerintah Kabupaten Batang 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 pegawai sehingga kinerja pegawai dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, R. (2012). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparatur Pemerintah Daerah dengan dimoderasi oleh variabel desentralisasi dan budaya organisasi (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi*, 20(03)
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Alharbi, R. K., Yahya, S. Bin, & Kassim, S. (2021). Impact of religiosity and branding on SMEs performance: does financial literacy play a role? *Journal of Islamic Marketing*. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2019-0162>
- Amri, W. A. A., Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, & Purwanto, A. (2021). The Effect of Religiosity and Service Quality on Job Satisfaction: A Case Study of MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 01(01), 53–63.
- Amri, W. A. A., Dan, Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, & Purwanto, A. (2021). INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS) The Effect of Religiosity and Service Quality on Job Satisfaction: A Case Study of MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 01(01), 53–63.
- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2021). The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact. *Journal of Business Ethics*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Azizah, A., & Gustomo, A. (2015). The Influence of Employee Engagement to Employee Performance at PT Telkom Bandung. *Journal of Business and Management*, 4(7), 817–829.
- bin Shmailan, A. S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1–8.
- Diamantidis, A. D. (2019). *Factors affecting employee performance: an empirical approach*.

- Diana, I. N., Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Ertanto, A. H. (2021). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 545–553. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0545>
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11(14), 122–129. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00182-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00182-8)
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Holdcroft, B. B. (2006). What is Religiosity. *Journal of Catholic Education*, 10(1), 89–103. <https://doi.org/10.15365/joce.1001082013>
- Ibrar, M., & Khan, O. (2015). *THE IMPACT OF REWARD ON EMPLOYEE (A CASE STUDY OF MALAKAND PRIVATE SCHOOL)*. 52(2005), 95–103. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.52.95>
- Imran, A., Ahmad, S., Nisar, A., & Ahmad, U. (2014). Exploring Relationship among Rewards, Recognition and Employees' Job Satisfaction: A Descriptive Study on Libraries in Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 21(9), 1533–1540. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.21.09.21720>
- Jamal, A., Budiyanto, & Agustedi. (2021). The role of religiosity in moderating the influence of servant leadership on job satisfaction. *Accounting*, 7(4), 965–976. <https://doi.org/10.52677/j.ac.2021.1.011>
- Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). *Factors Affecting Job Performance : A Review of Literature*. 12(2), 115–127.
- Javed, M., & Ahmed, M. (2012). Effect Of Rewards On Job Satisfaction Evidence From Pakistan. *Effect Of Rewards On Job Satisfaction Evidence From Pakistan*, 4(1992), 337–347.
- Jeevitha, T. (2020). *Employee Engagement and Its Impact on Job Satisfaction*. 7(August), 0–16. www.jetir.org
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Karim, J. (2016). the Moderating Role of Religiosity on the Relationship Between Satisfaction With Work-Life Balance and Job Satisfaction. *IBT Journal of Business Studies*, 12(1), 157–167. <https://doi.org/10.46745/ilma.jbs.2016.12.01.11>
- Kusuma, N. tri, Soni kurniawan, I., & Herawati, J. (2021). Mediasi Work

Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 128–136. <https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.5664>

Macleod, D., & Clarke, N. (2009). Engaging for Success: enhancing performance through employee engagement. *Department for Business Innovation & Skills*, 1, 1–124.

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>

Mirela, I. A. (2022). *Pengaruh Islamic Leadership dan Budaya Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang*. Universitas Islam Malang.

Mustapha Zubairu, U., & Busra Sakariyau, O. (2016). The Relationship between Religiosity and Academic Performance amongst Accounting Students. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(2), 165–173.

Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance. *Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967.

Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>

Pelit, E., Öztürk, Y., & Arslantürk, Y. (2011). The effects of employee empowerment on employee job satisfaction: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6), 784–802. <https://doi.org/10.1108/095961111111153475>

Pushpakumari, M. D. (2008). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance : An Empirical Analysis. *City Forum*, 9(1), 89–105.

Radita, F. R., Ainul Amri, W. A., Supiana, N., Sasono, I., Pramono, T., Novitasari, D., Chidir, G., & Asnaini, S. W. (2021). Work-Family Conflict among Employees: What is the Role of Religiosity on Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, February, 45–59. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v4i1p105>

- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1094>
- Ramadhan, R. I., & Eryandra, A. (2022). The Effect of Religiosity on Employees Performance. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655(Ticash 2021), 1797–1801. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.292>
- Rana, S., Ahmed, I., & Shahzadi, G. (2022). Linking workplace spirituality and adaptive performance through a serial mediation of job satisfaction and emotional labor strategies. *Management Research Review*, 45(10), 1354–1371. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2020-0663>
- Sorenson, S. (2013). How Employee Engagement Drives Growth. *Gallup Business Journal*, 41–44.
- Suharno, S., Elmas, M. S. H., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 8(2), 60–67. <https://doi.org/10.51747/ecobuss.v8i2.611>
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). 濟無No Title No Title No Title. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3).
- Taheri, H. (2013). The Relationship between Spirituality and Job Satisfaction. *IOSR Journal of Business and Management*, 12(5), 108–116. <https://doi.org/10.9790/487x-125108116>
- Tahir Iqbal, M., Latif, W., & Naseer, W. (2012). The impact of person job fit on job satisfaction and its subsequent impact on employees performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(2), 523–530. <https://doi.org/10.5901/mjss.2012.v3n2.523>
- Tampubolon, H. (2016). *THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT , JOB MOTIVATION , AND JOB SATISFACTION TOWARDS THE EMPLOYEE PERFORMANCE*. 13(2), 473–477.
- Vrinda, N. N., & Jacob, N. A. (2015). International Journal in Commerce , IT & Social Sciences. *The Impact Of Job Satisfaction on Job Performance*, 2(2), 27–37.
- 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>