



RELIGIUSITAS DAN KINERJA PEGAWAI SETELAH PEMBERIAN VAKSIN COVID-19 : PERAN MEDIASI *WORK ENGAGEMENT*

Mokhammad Khukaim Barkhowa¹⁾
Nurul Fitriyanti²⁾
Vio Vanessa Barhaq³⁾

^{1),2)} Program Studi Manajemen, STIE AMA Salatiga
³⁾ PPIC & Warehouse, PT. Macroprima Panganutama, Kab. Semarang

¹⁾m.khukaim@stieama.ac.id

²⁾ 2018112026@student.stieama.ac.id

³⁾vio.vaness@gmail.com

Abstract

New normal life aims to improve faith and religiosity, by worshipping according to their respective beliefs. Work engagement is also the feeling of workers being comfortable with their work or organization so that faith or worship is needed to be comfortable with their work or organization. This study aims to examine how religiosity has on employee performance with work engagement as mediation for company employees in Salatiga City. The sample in this study uses the calculation with the Slovin formula with a sample of 100 employees. Sampling using simple random sampling. There are three measuring tools for data analysis in testing the hypothesis, namely Simple Regression Analysis, Multiple Regression Analysis, and Sobel Test through Classical Assumption Test, Model Goodness Test, and Validity and Reliability Test. The results of hypothesis testing are that religiosity has a positive effect on work engagement, work engagement has a positive effect on employee performance, and religiosity affects employee performance through work engagement.

Keywords: *religiosity; work engagement; work performance.*

PENDAHULUAN

Kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat tingkat Kota Salatiga sangat mempengaruhi aktivitas perusahaan di Kota Salatiga. Dalam Surat Edaran 443.1/936/101.2 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 2 yang salah satu kebijakannya adalah kegiatan *work from office* sudah bisa dilakukan dengan pekerja yang *work from office* adalah 50%-75% dari jumlah seluruh pegawai. Pegawai yang sudah vaksin dengan membuktikan aplikasi peduli sudah diperbolehkan keluar masuk tempat kerja. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan Badan Pusat Statistik Kota Salatiga Perilaku Masyarakat pada Masa Pandemi COVID-19 dengan jumlah responden sebanyak 662 penduduk Kota Salatiga bahwa 69,6% responden tersebut sudah melakukan vaksin (Priyantomo, 2021). Vaksinasi Kota Salatiga saat ini sudah mencapai 91,71 % atau



208.794 suntikan yang diberikan kepada para lansia, petugas publik, masyarakat umum dan rentan, remaja, ibu hamil, disabilitas, juga tenaga kesehatan, baik dosis 1,2 maupun 3 (Rudy, 2021).

Dengan vaksin covid 19 ini diharapkan dapat menjalankan *new normal*. *New normal* diartikan sebagai aksi atau tindakan seseorang terkait dengan diri sendiri maupun orang lain. *New normal* juga bertujuan untuk memperbaiki iman dan religiusitas, dengan cara beribadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing. (Harmadi, 2020). Religiusitas diperlukan dalam menghadapi Covid-19 serta dalam melakukan pekerjaan. Religiusitas merupakan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan disertai dengan kepercayaan pada Tuhan (Sunanda, 2020). Religiusitas adalah tahap kepercayaan khusus terhadap nilai-nilai agama dan harapan yang dipegang dan diamalkan oleh seseorang individu (Fauzan, 2014).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan Badan Pusat Statistik Kota Salatiga Perilaku Masyarakat pada Masa Pandemi COVID-19 bahwa cara menyikapi kondisi pandemi agar tetap bersemangat melakukan aktivitas 65,7% responden memilih berdoa/beribadah (Priyantomo, 2021). Dalam religiusitas, ada landasan teologis, pedoman, dan pedoman dari agama-agama, jadi sudah ada kerangka atau acuan untuk memahaminya. Spiritualitas tidak memiliki pedoman seperti itu, tetapi ini adalah pencarian pribadi untuk individu (Amir & Lesmawati, 2016). Tingkat keyakinan kita sendiri mendorong kita untuk selalu bertindak sesuai aturan agama, selalu mematuhi perintah, dan bertindak dengan integritas dan kesabaran jauh dari larangan. Sikap religius karyawan selalu menunjukkan sikap yang lebih bijak terhadap segala tantangan pekerjaannya (Maulana, 2020). Dengan meningkatkan religiusitas diharapkan pegawai atau pekerja di Kota Salatiga dapat melakukan aktivitas dan bersemangat menjalankan pekerjaannya. Religiusitas pegawai baik untuk diterapkan pada sebuah organisasi ataupun perusahaan. dengan menjaga religiusitas pegawai dapat mempengaruhi *work engagement* dan berdampak pada kinerja pegawai (Hastuti & Prastiwi, 2017).

Memperhatikan ibadah diharapkan dapat memperlancar kegiatan *work from office* dengan meningkatkan semangat kerja, dedikasi dan pengabdian. Keadaan memuaskan dan mental yang *positive* yang dikaitkan dengan pekerjaan disebut dengan *work engagement* (Ayu, Maarif, & Sukmawati, 2015). *Work engagement* juga perasaan pekerja nyaman dengan pekerjaannya atau organisasinya (Rukmana & Sembiring, 2014). Akan tetapi, berdasarkan hasil survei yang dilakukan Badan Pusat Statistik Kota Salatiga Perilaku Masyarakat pada Masa Pandemi Covid-19 bahwa perasaan emosi sering merasa cemas untuk responden laki-laki 21,8% dan responden perempuan 32,5%. Hal tersebut sebagai indikasi bahwa dalam melakukan pekerjaan juga timbul perasaan cemas dikarenakan dari survey 55,7% dari responden kegiatan utamanya merupakan berkerja. Selain itu, hasil survey 32,5% responden bekerja di perusahaan sektor esensial dan 18,3% bekerja di perusahaan sektor kritikal dan 49,2% di sektor non esensial (Priyantomo, 2021) Hal ini diperlukan iman atau ibadah agar pekerja nyaman dengan pekerjaannya atau organisasinya.

Tindakan dan ekspresi yang muncul secara linear dan bersamaan oleh pegawai yang dapat dilihat melalui salah satunya psikologis, emosional, serta



peran aktif dan kinerjanya merupakan *work engagement* (Hastuti & Prastiwi, 2017). Dengan sudah banyak vaksinasi Covid-19 di Kota Salatiga diharapkan dapat menjalankan kenormalan baru berfokus pada peningkatan iman yang bisa berdampak pada *work engagement* dan akan berdampak kepada kinerja karyawan di perusahaan Kota Salatiga. Peningkatan kinerja karyawan dapat mempertimbangkan nilai religiusitas pegawai dan mempertimbangkan variabel mediasi *work engagement* (Ayranci & Semercioz, 2011).

Permasalahan yang akan diteliti bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai dengan *work engagement* sebagai mediasi pada karyawan Perusahaan Di Kota Salatiga. Tujuan penelitian ini berusaha mengkaji bagaimana religiusitas terhadap kinerja pegawai dengan *work engagement* sebagai mediasi pada karyawan Perusahaan Di Kota Salatiga. Hal yang penting dari penelitian ini adalah dapat memperlancar kegiatan perusahaan tersebut dalam menghadapi tatanan kenormalan baru setelah Vaksin Covid-19 dilaksanakan oleh Pemerintah.

TELAAH PUSTAKA

State of The Art

Tabel 1. *State of The Art*

No	Peneliti/Tahun/ Lokasi	Hasil
1	(Abu Bakar, Cooke, & Muenjohn, 2018) Lokasi : Industri Keuangan Malaysia	<u>Hasil penelitian</u> Religiusitas tampaknya bertindak sebagai pendorong penting menuju work engagement. Peran religiusitas dalam mempengaruhi perilaku kerja orang, beberapa studi, jika ada, telah memperlakukan religiusitas sebagai pekerjaan atau sumber daya pribadi yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja. <u>Kaitan dengan penelitian yang dilakukan</u> Research ini berfokus pada studi work engagement dan mengungkapkan hal positif dampak religiusitas pada sejumlah sumber daya manusia dan hasil organisasi sebagai faktor relevan yang dapat mempengaruhi work engagement.
2	(Nguyen, Nguyen, Ngo, & Nguyen, 2019) Lokasi : Bank Komersial Vietnam	<u>Hasil Penelitian</u> bahwa ada pengaruh antara work engagement dan kinerja pegawai. Kesiapan untuk membantu karyawan lain yang berdedikasi akan meningkatkan kinerja kontekstual. Menyatakan bahwa karyawan yang berorientasi pekerjaan diberi peringkat lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka baik dalam peran utama maupun tambahan, yang menunjukkan bahwa mereka melakukan tugas dengan sangat baik dan bersedia untuk maju dalam pekerjaan. Menunjukkan bahwa karyawan dengan <i>work engagement</i> tinggi memiliki perilaku proaktif dalam memenuhi tujuan pekerjaan mereka <u>Kaitan dengan penelitian yang dilakukan</u>



	Fokus pada work engagement dan kinerja pegawai. Work engagement terkait dengan kinerja tingkat organisasi; awalnya, keterlibatan ini mempengaruhi kinerja pegawai.
3 (Zahrah, Hamid, Rani, & Kamil, 2017) Lokasi : Malaysia	Hasil Penelitian Efek mediasi positif <i>work engagement</i> pada pengaruh antara religiusitas dan kinerja pegawai. orang yang memiliki religiusitas tinggi adalah lebih cenderung untuk <i>engaged</i> dan selanjutnya akan tampil baik dalam peran pekerjaan mereka. kesadaran religiusitas sebagai landasan kegiatan sehari-hari, setiap individu atau organisasi akan mencapai kesuksesan besar dan kemakmuran jangka panjang. kesadaran ini akan mendorong karyawan untuk terlibat dan melakukan tugas yang diberikan juga mungkin, demi ridho-Nya. Kaitan dengan penelitian yang dilakukan Fokus pada dampak religiusitas dalam meningkatkan work engagement terhadap mempertahankan kinerja pegawai. Kinerja dan work engagement kerja seorang harus diperiksa berdasarkan perspektif religiusitas untuk mempertahankan produktivitas.

Religiusitas

Religiusitas berarti keadaan, pemahaman, dan pengukuran seseorang ketaatan dalam meyakini suatu agama yang diwujudkan dalam pengalaman nilai, aturan, kewajiban untuk mendorong seseorang untuk berperilaku dan bertindak mengikuti ajaran agama yang mereka anut dalam kehidupan sehari-hari. Agama berhubungan dengan bisnis dan menjelaskan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai iman seseorang. Religiusitas adalah iman yang dimiliki seseorang di dalam Tuhan (VU, 2020).

Work Engagement

Untuk mempertahankan tingkat produktivitas dan efektivitas fungsional yang tinggi, organisasi harus memastikan bahwa karyawan mereka fokus dan menginvestasikan energi penuh mereka untuk menyelesaikan tugas. Konsep work engagement untuk menilai sejauh mana kehadiran psikologis karyawan atau ketidakhadiran di tempat kerja. *Work engagement* mengacu pada representasi individu dari pekerjaan dan koneksi dalam perilaku tugas yang mempromosikan koneksi untuk bekerja dan untuk orang lain, kehadiran pribadi (fisik, kognitif, dan emosional), dan kinerja meningkat. (Lai, Tang, Lu, Lee, & Lin, 2020)

Work engagement mengacu pada keterlibatan dan kepuasan individu dengan serta antusiasme untuk bekerja. *Work engagement* berfokus pada keadaan psikologis pemenuhan dengan tugas seseorang di tempat kerja dan keterlibatan organisasi berfokus pada konsep motivasi multidimensi yang mencerminkan. *Work engagement* didefinisikan sebagai memenuhi, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan (Kim, Han, & Park, 2019).



Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah perilaku yang ditunjukkan dan prestasi yang disampaikan oleh sebuah organisasi anggota untuk memenuhi harapan, peraturan atau peran formal organisasi. kinerja pegawai mengacu pada perilaku yang berhubungan dengan tujuan organisasi yang ditunjukkan oleh seorang individu di bawah kendali diri. Langkah-langkah yang diambil untuk menunjukkan bahwa kontribusi dari perilaku ini dapat diukur dalam menanggapi kinerja pegawai dan harapan organisasi. (Wang & Chen, 2020).

Konsep kinerja sering digunakan dalam manusia pengelolaan sumber daya, dan batas-batasnya yang tepat. Kinerja pegawai sering membidik pada tingkat produktivitas dan efektivitas yang ditunjukkan secara individual untuk mencapai harapan dalam arti pribadi. Kinerja, baik individu atau organisasi, dapat dijelaskan sebagai tingkat untuk di mana seseorang atau organisasi mencapai harapan dalam aktivitas apapun (Kartal, 2018).

Hipotesis

Pengaruh Religiusitas terhadap *Work Engagement*

Religiusitas intrinsik menumbuhkan penilaian etis sementara religiusitas ekstrinsik hanya dampak yang sangat terbatas atau tidak berdampak sama sekali. Dukungan sosial teori dapat digunakan untuk menjelaskan dukungan yang diterima karyawan dan dampaknya terhadap religiusitas dan keterlibatan karyawan (VU, 2020). Dalam nilai religiusitas seseorang tidak diperbolehkan untuk bermalas-malasan, membuang-buang waktu, dan melakukan kegiatan yang tidak produktif. Pola pikir, seseorang akan didorong untuk menjaga amanah yang diberikan, *work engagement* yang baik, serta menghindari kemalasan dan perbuatan tidak etis (Zahrah et al., 2017). penelitian ini berhipotesis bahwa :

H₁ : religiusitas berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Work engagement hadir secara psikologis; sepenuhnya ada; dan mempekerjakan dan menampilkan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional sepanjang kinerja mereka. Seorang karyawan yang memiliki *Work engagement* yang baik maka mereka akan penuh perhatian, terhubung, terintegrasi, dan fokus pada kinerja tugas mereka. Mereka lebih terbuka kepada orang lain, bersedia menjalin hubungan dengan orang lain di tempat kerja, dan banyak lagi cenderung membawa seluruh diri mereka untuk menjalankan peran pekerjaan mereka (Lai et al., 2020). penelitian ini berhipotesis bahwa :

H₂ : *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Work Engagement*

Peningkatan prestasi kerja merupakan salah satu masalah vital yang masih sulit dipecahkan oleh manajemen (Tourigny, Baba, Han, & Wang, 2013). Karyawan yang terlibat lebih cenderung peduli dengan organisasi mereka dan senang berkontribusi sesuatu untuk kesuksesan organisasi. Namun, karyawan yang terlibat dapat dilepaskan dengan mudah ketika dipengaruhi oleh masalah pribadi atau manajemen. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan kualitas keterlibatan individu dan kinerja dengan cara tambahan. Karena anteseden yang

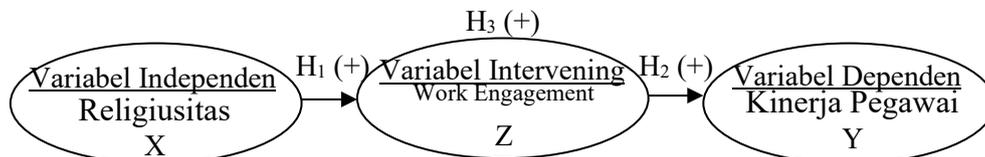


ada dalam menelaah keterikatan kerja dan prestasi kerja masih kurang dan kurang cocok untuk digunakan dalam masyarakat, maka mempelajari faktor religiusitas dapat bermanfaat bagi organisasi. kualitas *work engagement* tidak semata-mata bertumpu pada konsep-konsep umum yang sudah ada ada (kepuasan, komitmen, keterlibatan, dll) (Zahrah et al., 2017). Agama memecahkan masalah dengan menghubungkan komunitas orang dan mempromosikan kerja sama dan perasaan kelompok. Religiusitas dapat menumbuhkan keterlibatan kerja dan kinerja karyawan di tempat kerja (VU, 2020). penelitian ini berhipotesis bahwa :

H₃ : Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement*

Model Penelitian

Secara umum model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Berdasarkan (Augusty, 2018), Populasi menjadi fokus peneliti karena merupakan gabungan dari semua elemen dari suatu kejadian, hal, atau bentuk individu dengan karakteristik yang sama dan dianggap sebagai alam semesta riset. Populasi yang digunakan dalam riset ini ialah karyawan Perusahaan di Kota Salatiga berdasarkan (BPS, 2021) yang berjumlah 15.762 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan sampel dari populasi yang ada. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dalam kebanyakan kasus, tidak mungkin untuk menyelidiki semua anggota populasi, jadi subset ini dipilih. Oleh karena itu, terbentuklah populasi yang representatif (Augusty, 2018). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2015) dengan perhitungan :

$$n = \frac{15.762}{1 + (15.762 (0,1)^2)} = 99,36 (100)$$

Metode pengambilan sampel menggunakan metode probabilistik sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang menyamakan kemungkinan setiap elemen (anggota) populasi akan dipilih sebagai anggota sampel. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* yaitu Pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan lapisan-lapisan yang ada dalam populasi. Metode ini dilakukan ketika anggota populasi dianggap homolog. (Sujarweni, 2015)



Metode penelitian menggambarkan obyek penelitian, ruang lingkup penelitian, desain penelitian, alat analisis data definisi operasional variabel dan Hipotesis jika menggunakan data kuantitatif. Sedangkan untuk penelitian kualitatif dijelaskan bagaimana proses dari perolehan data penelitian.

Definisi Konsep dan Operasional

Definisi Konsep dan operasional dalam riset ini ditunjukkan oleh tabel 2.

Tabel 2. Indikator dan Skala Penelitian

No	Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala
1.	Religiusitas (X)	Religiusitas adalah kepercayaan pada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan (Sunanda, 2020)	1. Pengetahuan 2. Ideologi 3. Praktik publik 4. Praktik pribadi 5. Pengalaman Sumber : (Sunanda, 2020)	Skala Likert 1-5
3.	Work Engagement (Z)	<i>Work engagement</i> merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi Sumber: (Siswono, 2016)	1. <i>vigor</i> (semangat) a. tingkat energi dan stamina karyawan, b. kesungguhan dalam bekerja, c. serta kegigihan dan ketekunan 2. <i>dedication</i> (dedikasi) a. pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu, b. rasa penuh makna, c. antusiasme, d. kebanggaan 3. <i>absorption</i> (pengabdian) a. konsentrasi, b. serius, c. menikmati pekerjaan. Sumber: (Siswono, 2016)	Skala Likert 1-5
	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi tanggung jawabnya (Ranupandojo, 2011)	1. kuantitas 2. kualitas kerja, 3. keandalan, 4. inisiatif, 5. kerajinan, 6. sikap 7. kehadiran. Sumber: (Ranupandojo, 2011)	Skala Likert 1-5

Alat Analisis

Menurut (Ghozali, 2018) teknik analisis data yang digunakan dalam riset ini ialah analisis kuantitatif. Dalam riset ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi *statistical package for social science for windows*. Dalam pengujian hipotesis terdapat 3 alat ukur analisis data merupakan analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, uji sobel melalui uji asumsi klasik dan uji kebaikan model serta melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Agar model analisis yang dihasilkan dinyatakan baik lalu perlu melalui beberapa pengujian. Model persamaan regresi linear dalam riset ini dapat diformulasikan sebagai berikut:



$$\text{Model 1 WE} = \alpha + \beta_1 \text{RG} + \varepsilon \quad (\text{H}_1)$$

$$\text{Model 2 KP} = \alpha + \beta_3 \text{WE} + \beta_2 \text{RG} + \varepsilon \quad (\text{H}_2), (\text{H}_3)$$

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Religiusitas		Hasil Uji Validitas		Hasil Uji Reliabilitas		Keterangan
No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Cronbach alpha	Ketentuan	
1	X.1	0,851	0,196	0,900	> 0,700	Valid dan Reliabel
2	X.2	0,838	0,196			Valid dan Reliabel
3	X.3	0,705	0,196			Valid dan Reliabel
4	X.4	0,765	0,196			Valid dan Reliabel
5	X.5	0,699	0,196			Valid dan Reliabel
Work Engagement		Hasil Uji Validitas		Hasil Uji Reliabilitas		Keterangan
No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Cronbach alpha	Ketentuan	
6	Z.1	0,885	0,196	0,970	> 0,700	Valid dan Reliabel
7	Z.2	0,931	0,196			Valid dan Reliabel
8	Z.3	0,924	0,196			Valid dan Reliabel
9	Z.4	0,836	0,196			Valid dan Reliabel
10	Z.5	0,919	0,196			Valid dan Reliabel
11	Z.6	0,913	0,196			Valid dan Reliabel
12	Z.7	0,853	0,196			Valid dan Reliabel
13	Z.8	0,935	0,196			Valid dan Reliabel
14	Z.9	0,943	0,196			Valid dan Reliabel
15	Z.10	0,735	0,196			Valid dan Reliabel
Kinerja Pegawai		Hasil Uji Validitas		Hasil Uji Reliabilitas		Keterangan
No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Cronbach alpha	Ketentuan	
14	Y.1	0,832	0,196	0,945	> 0,700	Valid dan Reliabel
15	Y.2	0,854	0,196			Valid dan Reliabel
16	Y.3	0,880	0,196			Valid dan Reliabel
17	Y.4	0,877	0,196			Valid dan Reliabel
18	Y.5	0,853	0,196			Valid dan Reliabel
19	Y.6	0,884	0,196			Valid dan Reliabel
20	Y.7	0,891	0,196			Valid dan Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas dengan ketentuan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,1966) dan hasil uji reliabilitas dengan ketentuan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ maka, variabel religiusitas, *work engagement* dan kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dan konstruk atau variabel tersebut adalah valid dan reliabel.

Statistik Deskriptif

Tabel 4. Deskripsi Responden Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase	Pendidikan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	33	33%	SMA	82	82%
Perempuan	67	67%	D-2	1	1%
			D-3	3	3%
			S-1	14	14%
Total	100	100%	Total	100	100%



Masa Kerja	Jumlah	Persentase	Umur	Jumlah	Persentase
<5 tahun	68	68%	<21 tahun	22	22%
5-10 tahun	4	4%	21-30 tahun	59	59%
11-15 tahun	3	3%	31-40 tahun	14	14%
16 – 20 tahun	2	2%	41–50 tahun	4	4%
>20 tahun	23	23%	>50 tahun	1	1%
Total	100	100%	Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk penyebaran hasil kuesioner, pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa :

- Responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 33% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 67 responden dengan persentase sebesar 67%.
- Responden terbanyak adalah yang mempunyai tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 82 orang atau 82%. Sementara itu, responden yang mempunyai tingkat pendidikan D2 persentase paling kecil sebanyak 1 orang atau 1%, responden yang tingkat pendidikannya D3 berjumlah 3 orang atau 3%, responden yang tingkat pendidikannya S1 berjumlah 14 orang atau 14%.
- Responden dengan intensitas lama menjadi karyawan yang paling besar pada masa kerja di < 5 tahun sebanyak 68 orang atau 68%, sementara itu responden intensitas lama bekerja yang paling kecil pada masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 2 orang atau 2%, pada responden dengan masa 5 – 10 tahun sebanyak 23 orang atau 23%, pada responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 3 orang atau 3%, pada responden dengan masa kerja 1 > 20 tahun sebanyak 4 orang atau 4%.
- Responden terbanyak adalah yang mempunyai usia 21-30 tahun berjumlah 59 orang atau 59%, sedangkan jumlah responden terendah adalah yang mempunyai usia > 50 tahun berjumlah 1 orang atau 1%, yang berusia < 21 tahun berjumlah 22 orang atau 22%, sedangkan yang berusia 31– 40 tahun berjumlah 14 orang atau 14% dan yang berusia 41– 50 tahun berjumlah 4 orang atau 4%.

Deskripsi hasil kuesioner terdiri dari religiusitas, *work engagement* dan kinerja pegawai. Teknik skoring dilakukan menggunakan 5 Kriteria modifikasi dari *Three Box Method* yang dilakukan oleh (Augusty, 2018). Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 100 hingga 500 dengan rentang sebesar 400, tanpa angka 0. Dengan menggunakan 5 kriteria, maka rentang sebesar 400 dibagi 5 akan menghasilkan rentang sebesar 80 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai skor yaitu :

- 1) Nilai Skor 100 – 180 = Sangat Rendah
- 2) Nilai Skor 180,01 – 260 = Rendah
- 3) Nilai Skor 260,01 – 340 = Sedang



- 4) Nilai Skor 340,01 – 420 = Tinggi
5) Nilai Skor 420,01 – 500 = Sangat Tinggi

Tabel 5. Tanggapan Responden mengenai Variabel Religiusitas, *Work Engagement* dan Kinerja Pegawai.

Religiusitas										Work Engagement									
No.	Item	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	N	Skor	Ket.	No.	Item	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	N	Skor	Ket.
1	X.1	8	19	20	46	7	100	325	Sedang	1	Z.1	2	14	24	47	13	100	355	Tinggi
2	X.2	12	19	28	33	8	100	306	Sedang	2	Z.2	4	9	17	50	20	100	373	Tinggi
3	X.3	7	10	21	49	13	100	351	Tinggi	3	Z.3	4	10	20	47	19	100	367	Tinggi
4	X.4	14	17	31	32	6	100	299	Sedang	4	Z.4	11	16	37	26	10	100	308	Sedang
5	X.5	8	17	19	44	12	100	335	Sedang	5	Z.5	2	11	17	50	20	100	375	Tinggi
Rerata Religiusitas							100	323,2	Sedang	6	Z.6	3	12	17	54	14	100	364	Tinggi
Kinerja pegawai										7	Z.7	4	13	21	48	14	100	355	Tinggi
No.	Item	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	N	Skor	Ket.	8	Z.8	6	9	20	48	17	100	361	Tinggi
1	Y.1	4	17	37	38	4	100	321	Sedang	9	Z.9	5	9	20	48	18	100	365	Tinggi
2	Y.2	7	17	31	36	9	100	323	Sedang	10	Z.10	11	23	42	19	5	100	284	Sedang
3	Y.3	3	15	44	28	10	100	327	Sedang	Rerata Work Engagement							100	351	Tinggi
4	Y.4	7	9	45	27	12	100	328	Sedang										
5	Y.5	5	16	44	27	8	100	317	Sedang										
6	Y.6	4	16	37	34	9	100	328	Sedang										
7	Y.7	5	16	39	31	9	100	323	Sedang										
Rerata Kinerja Pegawai							100	323,9	Sedang										

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk penyebaran hasil kuesioner, pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa :

- Rata-rata responden memberikan penilaian yang sedang atas variabel religiusitas. Hal itu berarti rata-rata responden memberikan penilaian yang sedang atau cenderung netral dalam hal pengetahuan religiusitas, ideologi religiusitas, praktik publik religiusitas, praktik pribadi religiusitas, dan pengalaman religiusitas setelah pemberian vaksin covid 19.
- Rata-rata responden memberikan penilaian yang tinggi atas variabel *work engagement*. Hal itu berarti rata-rata responden memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju dalam hal semangat, dedikasi dan pengabdian setelah pemberian vaksin covid 19.
- Rata-rata responden memberikan penilaian yang sedang atas variabel kinerja pegawai. Hal itu berarti rata-rata responden memberikan penilaian yang sedang atau cenderung netral mengenai kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan kerja, inisiatif kerja, kerajinan, sikap, dan kehadiran kerja setelah pemberian vaksin covid 19.



Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,921	2,746		7,026	0,000
Religiusitas	1,145	0,191	0,518	5,992	0,000

a. Dependent Variabel: Work Engagement

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,302	1,768		2,433	0,017
Religiusitas	0,450	0,117	0,308	3,833	0,000
Work Engagement	0,347	0,053	0,526	6,542	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 dan 7 maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana dan berganda adalah sebagai berikut :

$$\text{Work Engagement} = 19,921 + 1,145 (\text{Religiusitas}) + \epsilon$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 4,302 + 0,450 (\text{Religiusitas}) + 0,347 (\text{Work Engagement}) + \epsilon$$

Uji Asumsi Klasik

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual (Analisis Regresi Sederhana)	Unstandardized Residual (Analisis Regresi Berganda)
N	100	100
Kolmogorov-Smirnov Z	0,740	0,716
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,644	0,685

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas (Analisis Regresi Linier Berganda)

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Religiusitas	0,732	1,366	Bebas Multikolinearitas
Work Engagement	0,732	1,366	Bebas Multikolinearitas

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas (Analisis Regresi Linier Berganda)

Model	Sig.	Keterangan
Religiusitas	0,530	Bebas Heteroskedastisitas
Work Engagement	0,054	Bebas Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable : Glejser

Berdasarkan Tabel 8; 9 dan 10 hasil uji normalitas memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,644 untuk analisis regresi sederhana dan 0,685 untuk analisis regresi berganda. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi layak. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat korelasi antar variabel independen dan model regresi layak untuk dipakai. Berdasarkan Hasil Uji Heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel religiusitas, dan work engagement lebih besar dari 0,050 sehingga dapat



disimpulkan bahwa bebas heteroskedastisitas dalam model regresi dan model regresi layak untuk dipakai.

Uji Kebaikan Model

Tabel 11. Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1903,300	2	951,650	57,023	0,000 ^a
Residual	1619,810	97	16,689		
Total	3522,110	99			

- a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Religiusitas
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, Data primer yang diolah, 2022

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Analisis Regresi Linier Sederhana)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,581 ^a	0,268	0,261	7,779

- a. Dependent Variable : Work Engagement

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (Analisis Regresi Linier Berganda)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,735 ^a	0,540	0,531	4,085

- a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik F untuk uji analisis linier berganda memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,050 yang berarti data sampel suatu penelitian telah fit dengan model regresi yang diajukan dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya (uji statistik t). Berdasarkan tabel 12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) pada analisis regresi linier sederhana adalah 0,261 yang artinya sebesar 26,1% variasi dari variabel bebas religiusitas dapat menerangkan variabel terikat *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 73,9% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak diajukan dalam model penelitian ini. Sedangkan berdasarkan tabel 13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) pada analisis regresi linier berganda adalah 0,531 yang artinya sebesar 53,1% variasi dari variabel bebas religiusitas dan *work engagement* dapat menerangkan variabel terikat kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,9% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak diajukan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda (Uji Statistik t)

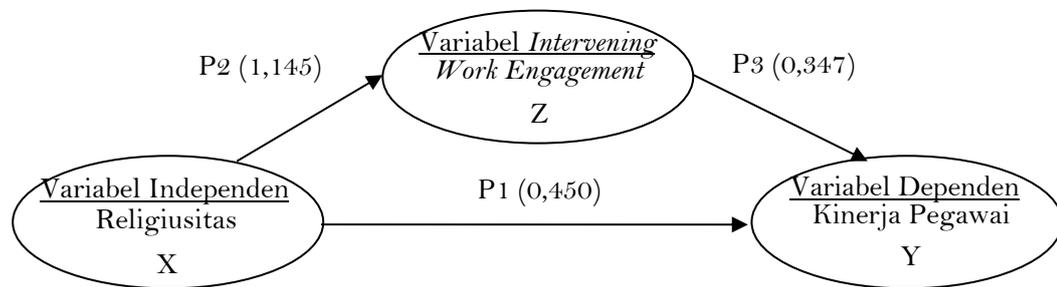
Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada tabel 6 diatas memperlihatkan bahwa variabel religiusitas (X) mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 1,145 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel religiusitas (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikansi dibawah 0,050 dan nilai koefisien regresi positif. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap *work engagement* diterima. Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada tabel 7 diatas



memperlihatkan variabel *work engagement* (Z) mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,347 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *work engagement* (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikansi dibawah 0,050 dan nilai koefisien regresi positif. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Sobel

Berikut merupakan gambar analisis jalur (jalur path) :



Gambar 2. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan bahwa religiusitas dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan dapat berpengaruh tidak langsung, yaitu dari religiusitas ke *work engagement* (variabel intervening) lalu ke kinerja pegawai. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,450 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan koefisien tidak langsungnya yaitu $(1,145) \times (0,347) = 0,397$

Perhitungan standar error dari koefisien indirect effect atau pengaruh tidak langsung ($Sp2p3$) :

$$Sp2p3 = \sqrt{p2^2Sp3^2 + p3^2Sp2^2 + Sp2^2Sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(1,145^2 \times 0,053^2) + (0,347^2 \times 0,191^2) + (0,053^2 \times 0,191^2)}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,008}$$

$$Sp2p3 = 0,090$$

Berdasarkan hasil $Sp2p3$ ini maka dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,347}{0,090} = 4,394$$

Nilai t hitung ini di atas dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar 1,984. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Dan hasil t hitung sebesar 4,394, maka t hitung lebih besar dari t tabel dan hipotesis yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement* diterima.



PEMBAHASAN

Pengaruh Religiusitas terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa religiusitas secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam riset ini. Hal itu berarti semakin baik religiusitas, maka akan semakin baik *work engagement*, dan sebaliknya. Hasil riset ini sejalan dengan hasil riset yang dilakukan (Abu Bakar et al., 2018) bahwa bentuk-bentuk religiusitas tampaknya memiliki pengaruh pada *work engagement*. Berdasarkan hasil research ini dengan mendeskripsikan jawaban responden bahwa setelah diberikan vaksin covid 19 pegawai terkadang lupa untuk mengawali pekerjaan dengan berdo'a terlebih dahulu, yang menjadikan pegawai merasa resah dan tidak menikmati pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu setelah diberikan vaksin covid 19, muncul keinginan pegawai untuk bergabung dengan komunitas keagamaan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan sehingga meningkatnya rasa penuh makna yang timbul di dalam diri pegawai saat melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *work engagement* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam riset ini. Hal itu berarti semakin baik *work engagement*, maka akan semakin baik kinerja pegawai, dan sebaliknya. Hasil riset ini sejalan dengan hasil riset yang dilakukan (NGUYEN et al., 2019) bahwa ada pengaruh positif antara *work engagement* dan kinerja pegawai. Bahwa semangat, dedikasi dan keasyikan dalam bekerja, pegawai siap untuk melakukan tugas yang lebih sulit dan kompleks dengan sudut pandang positif dan selalu memperbarui pengetahuan selama bekerja serta bangga mendiskusikan pekerjaannya dengan orang lain. (NGUYEN et al., 2019)

Berdasarkan hasil research ini dengan mendeskripsikan jawaban responden bahwa setelah diberikan vaksin covid 19, pegawai masih merasa resah dan tidak menikmati pekerjaan yang berdampak terhadap kerajinan dan ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil deskripsi jawaban responden yang lain bahwa setelah diberikan vaksin covid 19 muncul rasa penuh makna yang timbul di dalam diri pegawai saat melaksanakan pekerjaan yang berdampak pada lebih iniatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan berperilaku lebih baik terhadap atasan maupun teman sekerja.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Work Engagement*

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa religiusitas secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement* sebagai variabel intervening sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam riset ini. Hal itu berarti semakin baik religiusitas, maka akan semakin baik *work engagement* dan berdampak baik juga kepada kinerja pegawai, dan sebaliknya. Hasil riset ini mempunyai hasil yang sama dengan hasil riset yang dilakukan oleh (Zahrah et al., 2017) bahwa efek mediasi positif *work engagement* pada pengaruh antara religiusitas dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil research ini dengan mendeskripsikan jawaban responden bahwa setelah diberikan vaksin covid 19



pegawai terkadang lupa untuk mengawali pekerjaan dengan berdo'a terlebih dahulu, yang menjadikan pegawai merasa resah dan tidak menikmati pekerjaan yang dilakukannya yang berdampak terhadap kerajinan dan ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu setelah diberikan vaksin covid 19, muncul keinginan pegawai untuk bergabung dengan komunitas keagamaan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan sehingga dapat meningkatnya rasa penuh makna yang timbul di dalam diri pegawai saat melaksanakan pekerjaan dan berdampak pada lebih iniatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta berperilaku lebih baik terhadap atasan maupun teman sekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- Religiusitas secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.
- Work engagement* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Religiusitas secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement* sebagai variabel intervening.

Keterbatasan pada research ini adalah sampel yang digunakan merupakan karyawan Perusahaan di Kota Salatiga berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2021) sangat luas sehingga belum berfokus kepada research dalam satu instansi atau perusahaan saja. Saran yang dapat dipergunakan untuk research selanjutnya adalah lebih berfokus kepada salah satu instansi atau perusahaan saja sehingga hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan pada salah satu instansi atau perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Abu Bakar, R., Cooke, F. L., & Muenjohn, N. (2018). Religiosity as a source of influence on work engagement: a study of the Malaysian Finance industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(18), 2632-2658.
- Amir, Y., & Lesmawati, D. R. (2016). Religiusitas dan Spiritualitas: Konsep yang Sama atau Berbeda? *Jurnal ilmiah penelitian psikologi: kajian empiris & non-empiris*, 2(2), 67-73.
- Augusty, F. (2018). Structural equation modeling dalam penelitian manajemen. *Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, 143.
- Ayranci, E., & Semercioz, F. (2011). The relationship between spiritual leadership and issues of spirituality and religiosity: A study of top Turkish managers. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 136.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12.
- BPS. (2021). Kota Salatiga Dalam Angka Salatiga Municipality In Figures 2021.
- Fauzan, F. (2014). Hubungan Religiusitas dan Kewirausahaan: sebuah Kajian Empiris dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 10(2), 147-157.



- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25*: Badan Penerbit - Undip.
- Harmadi, S. H. B. (2020). *Pedoman Perubahan Perilaku Penanganan Covid-19 Oktober 2020*. Jakarta: Satuan Tugas Penanganan Covid-19 Retrieved from <https://covid19.go.id/storage/app/media/Protokol/2020/Oktober/Pedoman%20Perubahan%20Perilaku%2018102020.pdf>.
- Hastuti, R., & Prastiwi, S. K. (2017). Pagaruh Kepemimpinan Berdasarkan Nilai Keislaman (Sifat Tauladan Muhammad SAW) Terhadap Kinerja Karyawan. *EBBANK*, 8(2), 17-28.
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 251-259.
- Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or 'nice to have'? *Sustainability*, 11(4), 1050.
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational leadership and job performance: the mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1), 2158244019899085.
- Maulana, H. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 3(3), 90-99.
- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The effects of job crafting on work engagement and work performance: A study of vietnamese commercial banks. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 6(2), 189-201.
- Priyantomo, R. W., Santi. (2021). Hasil Survei Perilaku Masyarakat Kota Salatiga Pada Masa Pandemi Covid-19. In B. K. Salatiga (Ed.). Salatiga: BPS Kota Salatiga.
- Ranupandojo, H. d. H., S. (2011). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Rudy. (2021). Vaksinasi Kota Salatiga Telah Mencapai 91,71 %. <https://salatiga.go.id/>. Retrieved from <https://salatiga.go.id/vaksinasi-kota-salatiga-telah-mencapai-137/>
- Rukmana, A., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di Bpjs Ketenagakerjaan. *eProceedings of Management*, 1(3).
- Siswono, S. D. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel surabaya. *Agora*, 4(1), 458-466.
- Sujarweni, V. W. (2015). Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi. *Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT) Yogyakarta*.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai



-
- Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20-36.
- Tourigny, L., Baba, V. V., Han, J., & Wang, X. (2013). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 514-532.
- VU, H. M. (2020). Relationship between work-life balance, religiosity and employee engagement: A proposed moderated mediation model. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(10), 339-345.
- Wang, C.-H., & Chen, H.-T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*.
- Zahrah, N., Hamid, S. N. B. A., Rani, S. H. B. A., & Kamil, B. A. B. M. (2017). The Mediating Effect of Work Engagement on The Relationship Between Islamic Religiosity and Job Performance. *Global Business & Management Research*, 9.