

**PENGEMBANGAN SDM, RELIGIUSITAS, USIA KARYAWAN PADA  
KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI**

**Skripsi**  
**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan**  
**Mencapai Derajat Sarjana S1**  
**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Natasya Purnama Ningsih**

**NIM : 30402000260**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**SEMARANG**

**2024**

**PENGEMBANGAN SDM, RELIGIUSITAS, USIA KARYAWAN PADA  
KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan**

**Mencapai Derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Natasya Purnama Ningsih**

**NIM : 30402000260**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**SEMARANG**

**2024**

**PENGEMBANGAN SDM, RELIGIUSITAS, USIA KARYAWAN PADA  
KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI**

Disusun oleh:

**Natasya Purnama Ningsih  
30402000260**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan  
sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, 27 Juli 2023

Pembimbing

**Prof. Drs. Williyanto, M.Si, Ph.D**

NIDN. 0627056201

**PENGEMBANGAN SDM, RELIGIUSITAS, USIA KAYAWAN PADA KINERJA DOSEN  
FAKULTAS EKONOMI**

Disusun Oleh :  
**Natasya Purnama Ningsih**  
30402000260

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 01 Februari 2024

**Pembimbing**

  
Prof. Drs. Widiyanto, M.Si., Ph.D.  
NIK. 210489018

**Penguji I**

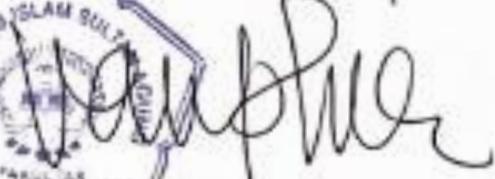
  
Dr. Sri Hartono, SSE, M.Si  
NIK. 210495037

**Penguji II**

  
Dr. Lutfi Nurcholis, ST., S.E., M.M.  
NIK. 210416055

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Tanggal, 01 Februari 2024

**Ketua Program Studi Manajemen**

  
Dr. Lutfi Nurcholis, ST., S.E., M.M.  
NIK. 210416055

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

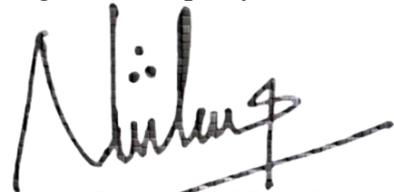
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Natasya Purnama Ningsih  
NIM : 30402000275  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi saya yang berjudul **“PENGEMBANGAN SDM, RELIGIUSITAS, USIA KARYAWAN PADA KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI”** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas baik sengaja ataupun tidak, saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi dari pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 06 Januari 2024  
Yang membuat pernyataan,



**Natasya Purnama Ningsih**

NIM. 30402000260

# **PENGEMBANGAN SDM, RELIGIUSITAS, USIA KARYAWAN PADA KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI**

Natasya Purnama Ningsih

NIM : 30402000260

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung,

Semarang, Indonesia

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pengembangan SDM yang berorientasi pada nilai islam untuk meningkatkan kinerja dosen, menganalisis pengaruh pengaruh religiusitas pada peningkatan kinerja, menganalisis pengaruh umur pada kinerja dosen, menganalisis religiusitas mampu memoderasi pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja, menganalisis usia mampu memoderasi pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan jumlah yang sebar 76 tetapi hanya mendapat jawaban sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan secara Offline di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan paket program SPSS 25 dan untuk menguji pengaruh variable moderating. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Religiusitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Usia berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Religiusitas memoderasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen. Usia memoderasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan manajemen SDM dan secara praktis juga bermanfaat guna meningkatkan kinerja Dosen.

**Kata Kunci : Kinerja Dosen, Pengembangan SDM, Religiusitas, Usia.**

**PENGEMBANGAN SDM, RELIGIUSITAS, USIA KARYAWAN PADA  
KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI**

Natasya Purnama Ningsih

NIM : 30402000260

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung,

Semarang, Indonesia

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the influence of human resource development oriented to Islamic values to improve lecturer performance, analyze the influence of religiosity on performance improvement, analyze the influence of age on lecturer performance, analyze religiosity able to moderate the influence of HR development on performance, analyze age able to moderate the influence of HR development on performance. The population used in this study was all lecturers of the Faculty of Economics, Sultan Agung Islamic University, Semarang. The sampling technique used in this study was purposive sampling with a spread of 76 but only got answers as many as 68 respondents. Data collection techniques through questionnaires that are distributed offline at the Faculty of Economics, Sultan Agung Islamic University, Semarang. Testing in this study used regression analysis with the SPSS 25 program package and to test the effect of moderating variables. The results of this study state that HR Development has a significant positive effect on Lecturer Performance. Religiosity has a significant positive effect on Lecturer Performance. Age has a significant positive effect on Lecturer Performance. Religiosity moderates HR Development on Lecturer Performance. Age moderates HR Development on Lecturer Performance. This research is expected to be useful for HR management science and practically also useful for improving the performance of lecturers.*

**Keywords:** *lecturer performance, human resource development, religiosity, age.*

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Sembunyikan Prosesmu, dan tunjukkan Hasilmu”

“Kerjakan, Tawakal, Ikhlas”

“Setetes keringat orangtuaku seribu langkah untuk maju”

“Hidup yang tidak di pertaruhkan tidak akan pernah dimenangkan, dan untuk memulai hal yang baru mencoba sesuatu yang lain yang memang terkadang kita harus berani mempertaruhkan apa yang kita punya” (**Najwa Shihab**)

### PERSEMBAHAN

Segala perjuangan saya hingga titik ini, Saya persembahkan teruntuk orang-orang hebat yang selalu menjadi penyemangat, menjadi alasan aku kuat sehingga bisa menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini:

1. Dua orang yang paling berjasa dalam hidup saya, Ibu Diah Prasetya Ningsih dan Bapak Edi Purnomo. Terimakasih atas kepercayaan serta pengorbanan, cinta, doa, motivasi, semangat dan nasihat serta kata-kata yang sering dilontarkan “anak Ibu Bapak pasti bisa, libatkan Allah SWT dalam keadaan apapun, tetap semangat” dan juga tanpa lelah mendukung segala keputusan dan pilihan dalam hidup saya, kalian sangat berarti. Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan Amin.
2. Kepada cinta kasih kakak saya Verina Purnamasari, terimakasih atas segala doa, usaha, motivasi yang telah diberikan kepada adik kesayanganmu ini.
3. Terakhir, diri saya sendiri Natasya Purnama Ningsih terima kasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Semoga saya tetap rendah hati, karena

ini baru awal dari semuanya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan berkat, dan anugerah yang di berikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGEMBANGAN SDM, RELIGIUSITAS, USIA KARYAWAN PADA KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI”**. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak, sehinggal dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Widiyanto, M.Si, Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan dan meluangkan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung
4. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
5. Orang tua saya Edi Purnomo dan Diah Prasetyo Ningsih atas curahan kasih sayang, panjatkan doa dan motivasi yang tiada henti dan sangat besar yang tidak ternilai harganya bagi penulis. Satu Saudara saya Verina

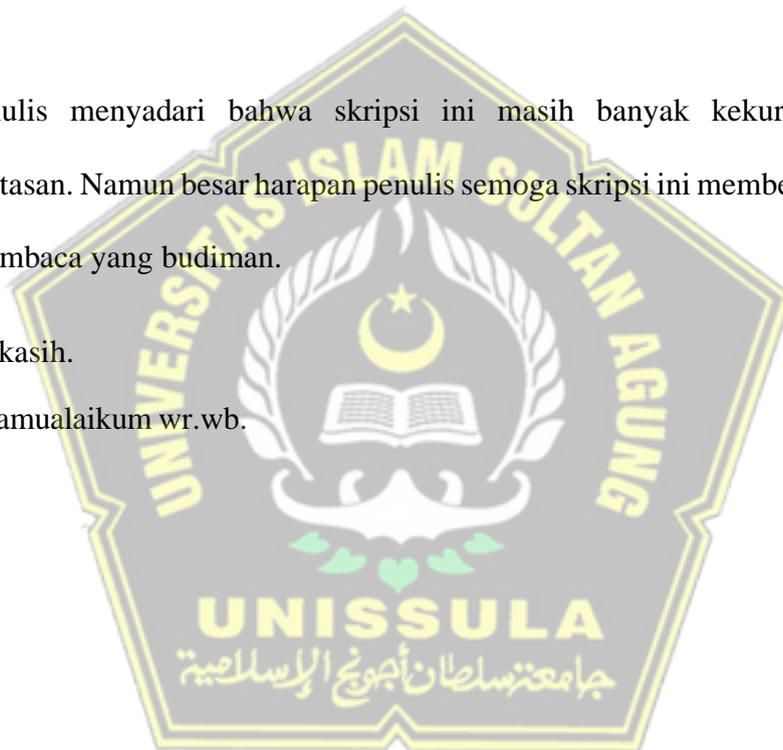
Purnamasari, S.Ak., M.Ak yang selalu menjadi kakak terbaik. Terimakasih atas semua yang telah engkau berikan, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada mereka.

6. Semua pihak lain yang telah membantu penyelesaian pra skripsi, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan. Namun besar harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca yang budiman.

Terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb.

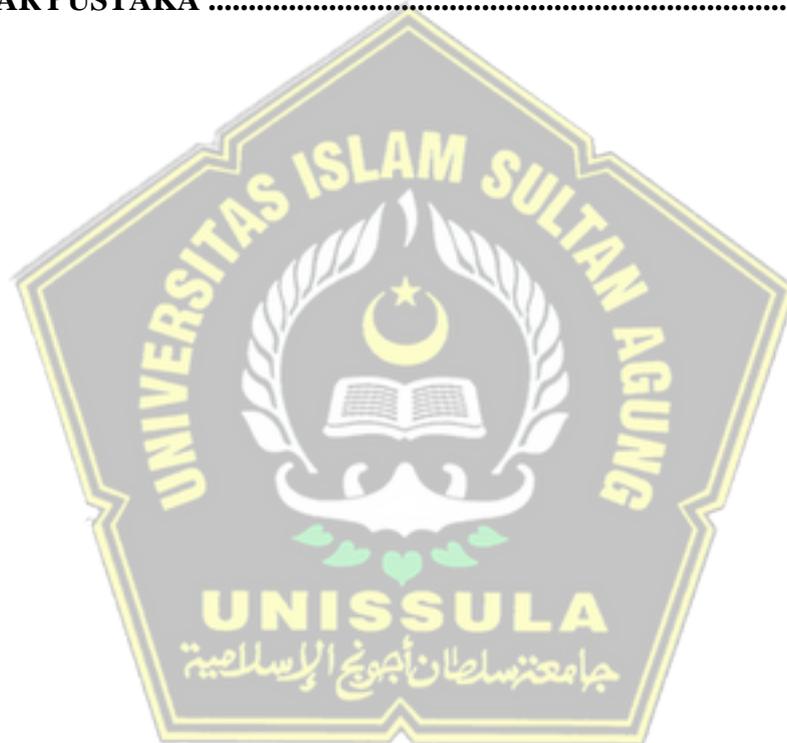


## DAFTAR ISI

<b>PENGEMBANGAN SDM, RELIGIUSITAS, USIA KARYAWAN PADA ...</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Penelitian .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Kajian Teori.....</b>	<b>10</b>
2.1.1 Kinerja SDM (Dosen).....	10
2.1.2 Indikator Kinerja Dosen.....	12
<b>2.2 Pengembangan SDM.....</b>	<b>12</b>
2.2.1 Pengertian Pengembangan SDM .....	12
2.2.2 Tujuan Pengembangan SDM .....	13
2.2.3 Gagasan Utama Pengembangan SDM.....	15
2.2.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	15
<b>2.3 Religiusitas .....</b>	<b>17</b>
2.3.1 Pengertian Religiusitas.....	17
2.3.2 Faktor - Faktor Tingkat Religiusitas .....	18
2.3.3 Indikator Religiusitas .....	19
<b>2.4 Usia.....</b>	<b>20</b>
2.4.1 Pengertian Usia .....	20
2.4.2 Indikator Usia.....	21

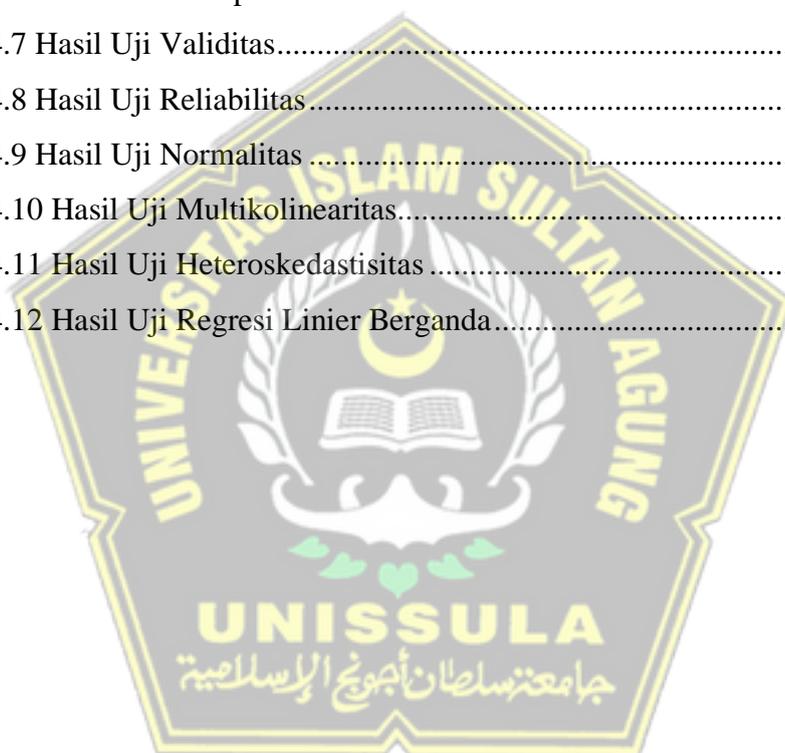
<b>2.5</b>	<b>Pengembangan Hipotesis .....</b>	<b>22</b>
2.5.1	Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja SDM .....	22
2.5.2	Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja SDM .....	24
2.5.3	Pengaruh Usia terhadap Kinerja SDM.....	25
2.5.4	Pengaruh Religiusitas memoderasi Pengaruh Pengembangan SDM terhadap KinerjaDosen .....	26
2.5.5	Pengaruh Usia memoderasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen 28	
<b>2.6</b>	<b>Kerangka Pemikiran Teoritis .....</b>	<b>29</b>
<b>BAB III.....</b>		<b>30</b>
<b>3.1</b>	<b>Jenis Penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>3.2</b>	<b>Populasi dan Sampel .....</b>	<b>30</b>
<b>3.3</b>	<b>Sumber dan Jenis Data .....</b>	<b>31</b>
<b>3.4</b>	<b>Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>32</b>
<b>3.5</b>	<b>Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Pengukuran .....</b>	<b>33</b>
<b>3.6</b>	<b>Teknik Analisis Data .....</b>	<b>34</b>
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	34
3.6.2	Uji Validitas .....	35
3.3.3	Uji Reliabilitas .....	35
3.3.4	Uji Regresi Linier Berganda .....	35
3.3.5	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.3.6	Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	38
<b>BAB IV .....</b>		<b>42</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>42</b>
<b>4.1</b>	<b>Gambaran Umum Objek Penelitian.....</b>	<b>42</b>
<b>4.2</b>	<b>Deskripsi Variabel.....</b>	<b>43</b>
4.2.1	Kinerja Dosen .....	44
4.2.2	Pengembangan SDM .....	45
4.2.3	Religiusitas.....	46
4.2.4	Usia .....	48
<b>4.3</b>	<b>Analisis Data .....</b>	<b>49</b>
4.3.1	Uji Instrumen .....	49
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	51
4.3.3	Uji Regresi Linier Berganda .....	54
4.3.4	Uji Hipotesis .....	56
4.3.5	Uji Koefisien Determinasi (R2).....	58
<b>4.4</b>	<b>Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>58</b>
4.4.1	Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Dosen.....	58
4.4.2	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Dosen .....	59
4.4.3	Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Dosen.....	61

4.4.4 Pengaruh Religiusitas memoderasi Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Dosen .....	62
4.4.5 Pengaruh Usia memoderasi Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Dosen .....	63
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
5.1 Kesimpulan .....	65
5.2 Saran.....	66
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang.....	67
5.4 Agenda Penelitian Mendatang .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.5 Definisi operasional Variabel, Indikator dan Pengukuran.....	33
Tabel 4.1 Identifikasi Responden.....	42
Tabel 4.2 Kriteria Penilaian Responden.....	44
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Kinerja Dosen .....	44
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Pengembangan SDM .....	46
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Religiusitas .....	47
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Usia.....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	54



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6 KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS .....	29
--	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Koesioner.....	74
Lampiran 2 Deskriptif Variabel .....	79
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen .....	86
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	92
Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis.....	95



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kinerja Dosen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor tentang Pengembangan SDM yang dilakukan oleh lembaga atau organisasi, Religiusitas, Usia (kematangan). Pentingnya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu perusahaan harus beradaptasi dengan cepat untuk bertahan dan tumbuh dalam lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis. (Robbins SP & Judge TA, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki dampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, dan kepuasan pelanggan. Pfeffer (1998) menyatakan bahwa pentingnya kinerja karyawan yang tinggi dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan.

Pfeffer (1998) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan berkualitas tinggi cenderung mencapai kinerja keuangan yang lebih baik dan memiliki tingkat pertumbuhan yang lebih tinggi. Penelitian oleh Harter et al., (2002) menyatakan bahwa meningkatkan kinerja karyawan dapat berdampak positif pada tingkat retensi karyawan. Dalam studi ini, mereka menemukan bahwa karyawan yang merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk tetap tinggal dalam organisasi, mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan. Delaney & Huselid (1996) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

Dalam penelitian mereka, mereka menemukan hubungan positif antara praktik manajemen sumber daya manusia yang baik dan kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi penting untuk mempelajari pentingnya meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Alasan mengapa meningkatkan kinerja karyawan sangat penting: Pertama, DeNisi A S & Pritchard R D, (2006) menyatakan bahwa produktivitas yang lebih tinggi, ketika kinerja karyawan meningkat, produktivitas perusahaan juga meningkat. Karyawan yang lebih produktif dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat, sehingga meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya produksi. Kedua, Baldwin & Ford, (1988) menyatakan bahwa kualitas yang lebih baik, karyawan yang bekerja dengan baik biasanya dapat menghasilkan kualitas yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan citra perusahaan atau organisasi dan membantu mempertahankan pelanggan atau klien. Ketiga, Aguinis H & Burgi Tian J (2012) menyatakan bahwa peningkatan motivasi dan retensi karyawan: Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang pengembangan, mereka cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.

Frederick S, 1959 menyatakan Teori Motivasi-Higiene yang mencakup dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor motivasi, seperti pengakuan, pertumbuhan pribadi, dan pencapaian, berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Sementara faktor

higiene, seperti kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan antar rekan kerja, dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak memenuhi harapan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan motivasi. Douglas McGregor (1960) menyatakan Teori X dan Teori Y tentang perilaku karyawan. Menurutnya, persepsi manajer terhadap karyawan akan mempengaruhi kinerja mereka. Jika manajer memiliki pandangan negatif (Teori X) bahwa karyawan tidak suka bekerja dan perlu dikendalikan, hal ini dapat memengaruhi kinerja secara negatif. Namun, jika manajer memiliki pandangan positif (Teori Y) bahwa karyawan memiliki motivasi bawaan dan cenderung bekerja keras, hal ini dapat meningkatkan kinerja. Garry Dessler (2017) menyatakan Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory) yang menekankan pentingnya penetapan tujuan yang jelas dan menantang untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut teori ini, tujuan yang spesifik, terukur, dan memiliki tantangan yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. (Peter Drucker, 1974) menyatakan bahwa manajemen yang efektif melibatkan pemberian umpan balik (feedback) yang jelas dan terus-menerus kepada karyawan. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan salah satunya berkomitmen orientasi pengembangan SDM. NNoe R A Hollenbeck J R et al., (2010) menyatakan bahwa peningkatan motivasi dan kepuasan kerja: Komitmen orientasi pengembangan SDM juga berhubungan dengan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika karyawan melihat

adanya peluang untuk mengembangkan diri mereka, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Huselid M A & Becker B E, (2005) menyatakan bahwa Inovasi dan kreativitas: Karyawan yang berorientasi pada pengembangan SDM biasanya lebih terbuka hadap ide-ide baru dan berani mengambil risiko dalam mencoba pendekatan baru.

Menurut Pasal 49 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kewajiban khusus profesor dijabarkan sebagai berikut:

1. Menulis buku.
2. Menghasilkan karya ilmiah.
3. Menyebarkan gagasan untuk mencerahkan masyarakat.

Hasil diskusi diatas menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang berorientasi pada komitmen penting dan berkaitan tahap tersebut (Yu et al., 2022) menyarankan untuk melakukan penelitian pada budaya yang berbeda, karena yang bersangkutan meneliti pada budaya masyarakat Cina. Relevan dengan hal tersebut adalah luasnya budaya islam di Indonesia dan ini menarik untuk diteliti lebih lanjut. Budaya masyarakat Islam memiliki pengaruh yang besar terhadap cara kerja dan perilaku karyawan. Alserhan B A (2010) menyatakan bahwa Etika Kerja: Agama Islam mendorong umatnya untuk memiliki etika kerja yang baik. Karyawan Muslim cenderung menjunjung tinggi nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, disiplin, tanggungjawab, dan kerja keras. Hal ini

dapat mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja dengan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban mereka. (Alserhan B A, (2010) menyatakan bahwa Penelitian yang melibatkan budaya Islam dalam pengalaman kerja dapat memberikan wawasan yang penting dalam memahami perbedaan budaya di tempat kerja dan bagaimana mengembangkan strategi manajemen SDM yang efektif.

Religiusitas, menggambarkan keberagaman orang dengan Keyakinan, Ibadah, Ilmu agama, Amalan perbuatan. Aspek-aspek religiusitas terhadap kinerja yaitu pertama (King & Crowther,2004)menyatakan Nilai dan Etika Kerja: Agama dan keyakinan spiritual individu dapat membentuk nilai-nilai dan etika kerja mereka. Nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, tanggungjawab, dan rasa peduli sosial yang diperoleh melalui agama dapat memengaruhi perilaku kerjadan kinerja individu di tempat kerja. Kedua Avey (2012) B., Wernsing, T. S., & Palanski, M.E. (2012) menyatakan Motivasi dan Komitmen Kerja: Religiusitas juga dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen kerja individu. Praktik keagamaan dan keyakinan spiritual yang kuat dapat memberikan motivasi intrinsik dan dorongan moral bagi individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Religiusitas yang tinggi juga dapat menciptakan komitmen kerja yang kuat karena individu merasakan panggilan atau tanggung jawab spiritual untuk memberikan kontribusi yang terbaik di tempat kerja. Ketiga Chaudhary R & Bajpai N, (2018) menyatakan Adaptasi terhadap Stres dan Kesejahteraan Psikologis: Religiusitas dapat membantu individu mengatasi stres dan menjaga

kesejahteraan psikologis. Praktik spiritual seperti meditasi, doa, atau refleksi religius dapat membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan keseimbangan emosional individu. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja, karena individu yang lebih terbebas dari stres dan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

Usia adalah waktu ketika seseorang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Usia dilihat dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa lebih dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya, hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa (Lasut et al., 2017). Usia dan tingkat pendidikan merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan kinerja khususnya pada profesi penyuluh, dimana usia produktif mampu meningkatkan kinerja tenaga harian lepas tenaga bantu penyuluh pertanian. Usia produktif merupakan orang yang masih dapat bekerja dengan baik untuk mencapai target penyuluhan dengan optimal dan mampu menyelesaikan permasalahan yang dialami para petani. Hal ini didukung oleh pendapat Warr (1994) yang menyatakan bahwa usia merupakan penentu kinerja individu, yaitu kinerja individu secara bertahap akan meningkat atau menurun seiring bertambahnya usia tergantung pada pekerjaan mereka.

Fenomena perkembangan Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi (Razak Y et al., 2016) dosen sebagai seorang tenaga pendidik memiliki profesionalisme yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik, tugas dan fungsi utama seorang tenaga pendidik adalah mengelola dan

melaksanakan proses pembelajaran di lembaga pendidikan, pencapaian mutu proses pembelajaran dan prestasi belajar mahasiswa diperguruan tinggi menjadi bukti kualitas dan kinerja seorang tenaga pendidik, menunjukkan adanya kompetensi diri, motivasi, kualitas maupun profesionalisme seorang dosen dalam menjalankan tugas sebagai seorang tenaga pendidik.

Dosen merupakan sumber daya yang penting di dalam mendukung proses belajar mengajar. Kualitas dosen perlu mendapat perhatian karena menentukan kualitas proses belajar mengajar. Kegiatan evaluasi kinerja dosen merupakan rutinitas suatu perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas internal secara berkelanjutan. Untuk mengetahui kerangka pencapaian suatu misi dalam organisasi yang baik, haruslah selalu diadakan evaluasi secara terus menerus. Evaluasi tersebut haruslah dilakukan dengan cara mengukur kinerjanya sehingga aktivitas atau kegiatan dosen dapat dimonitor secara berkala atau periodik Fauzi (2016) Kinerja dosen harus dinilai agar kita mengetahui kualitas dari dosen tersebut.

<b>Perguruan Tinggi LLDIKTI Jateng</b>	<b>%</b>	<b>Fakultas Ekonomi</b>	<b>%</b>
Asisten Ahli	4530	170	31%
Lektor	4780	238	44%
Lektor Kepala	991	71	13%
Guru Besar	154	25	5%
Tanpa Jabatan	3934	41	8%
Jumlah Dosen	14389	545	100%

Berikut ini data bukti LLDIKTI tentang perbandingan Kinerja Dosen LLDIKTI JATENG dengan Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi. Dimana disini Fakultas Ekonomi lebih unggul/lebih bagus dengan LLDIKTI. Mendorong

untuk melakukan pemerintahan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Mendasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pengembangan SDM yang berorientasi pada nilai islam untuk meningkatkan kinerja dosen?
2. Bagaimana pengaruh religiusitas pada peningkatan kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh usia pada kinerja SDM dosen?
4. Apakah religiusitas mampu memoderasi pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja?
5. Apakah usia mampu memoderasi pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh Pengembangan SDM yang berorientasi pada nilai islam untuk meningkatkan kinerja dosen.
2. Menganalisis pengaruh religiusitas pada peningkatan kinerja.
3. Menganalisis pengaruh umur pada kinerja dosen.
4. Menganalisis religiusitas mampu memoderasi pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja.
5. Menganalisis usia mampu memoderasi pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi untuk berbagai pihak diantaranya sebagai berikut :

- Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wacana dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Kinerja Karyawan. Penelitian tentang kinerja karyawan dalam konteks masyarakat Islam dapat mendorong pengembangan metodologi penelitian yang lebih baik dan relevan. Ini melibatkan pengembangan instrumen penelitian yang sensitif terhadap nilai-nilai Islam, adaptasi metode penelitian yang sesuai dengan konteks budaya, dan penemuan pendekatan penelitian baru yang dapat menggali lebih dalam tentang kinerja karyawan di lingkungan perguruan tinggi.

- Praktis

Hasil penelitian ini dapat membantu memahami bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterapkan dalam konteks kerja di perguruan tinggi. Hal ini memungkinkan pengembangan budaya kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, seperti integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja SDM (Dosen)**

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017) Kinerja SDM mengacu pada hasil kerja dan kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup penilaian efektivitas, efisiensi, dan produktivitas individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja SDM melibatkan evaluasi kualitas kerja, pencapaian target, pengembangan kompetensi, serta kontribusi terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Alex Anlesinya & Pattanee Susomrith (2020) menyatakan bahwa pengembangan SDM berdampak pada peningkatan kinerja. (Amy Wei Tian et al., 2015) hasil menunjukkan bahwa praktik HRM berkontribusi pada penciptaan dan pengembangan keterikatan, dan peningkatan kinerja pekerjaan. Komponen keterlekatan pekerjaan fit, link dan pengorbanan ditemukan untuk memediasi hubungan HRM-kinerja pekerjaan. Hasilnya menunjukkan bahwa organisasi dapat secara proaktif meningkatkan keterikatan dan kinerja karyawan melalui penerapan praktik HRM yang sesuai. (Ridwan Fahrozi et al., 2022) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

dengannilai persamaan regresi.

(Pahos Nikolaos & Galanaki Eleanna, 2022) hasilnya menunjukkan efek positif yang signifikan dari kepegawaian dan usia terhadap kinerja. Andi (2019) menunjukkan bahwa kedisiplinan, motivasi dan kepuasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Garry Dessler (2017) Kinerja SDM merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada mereka. Kinerja SDM mencakup aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kreativitas, dan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Arpan & Suwandi (2020) pengertian kinerja sebenarnya berasal dari kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut Prawirosetono dalam (Kurniati & Fidowaty, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. (Babin & Boles, 1996) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, fungsi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusankema yang strategis (strategic planning) suatu organisasi. Sedangkan Sutrisno

dalam (Foy T et al., 2019) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari beberapa aspek seperti aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi Kinerja SDM/ karyawan diantaranya adalah Pengembangan SDM, Religiusitas, Usia.

### **2.1.2 Indikator Kinerja Dosen**

Mitchell (1978) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: kuantitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan komunikasi. Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya.

Pasal 49 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kewajiban khusus profesor dijabarkan sebagai berikut :

1. Menulis buku
2. Menghasilkan karya ilmiah (artikel)
3. Menyebarkan gagasan untuk mencerahkan masyarakat
4. Jumlah publikasi nasional atau internasional
5. Jumlah pengabdian

## **2.2 Pengembangan SDM**

### **2.2.1 Pengertian Pengembangan SDM**

(Malayu Hasibuan, 2005) mengatakan Pengembangan SDM adalah

suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan teknis teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. (Hargreaves Pat & Jarvis Peter, 2000) pengembangan SDM adalah proses membantu individu untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

Pengembangan SDM adalah :

1. Aktivitas pembelajaran yang terorganisir dalam organisasi dalam rangka perbaikan kinerja dan/atau pertumbuhan pribadi dengan tujuan meningkatkan pekerjaan, individual dan/atau organisasi.
2. Pengembangan SDM meliputi bidang-bidang pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier, dan pengembangan organisasi. Hargreaves dan Jarvis (2000) menyatakan bahwa pengembangan SDM mencakup bidang-bidang yaitu pengembangan organisasi yang terkait dengan pengembangan staf, deskripsi jabatan, perencanaan dan rekrutmen staf, benefit bagi staf, hubungan industrial, pelatihan dan pengembangan.

### **2.2.2 Tujuan Pengembangan SDM**

Pengembangan SDM memiliki tujuan yang penting dan strategis dalam rangka mendukung efektivitas dan kinerja organisasi. Menurut (Lawrence, 2000) tujuan pengembangan SDM adalah untuk mendorong dan mempercepat pendayagunaan SDM melalui kebijakan yang jelas dan kohesif dalam bidang pendidikan, pelatihan dan

kesehatan serta ketenagakerjaan pada semua jenjang baik skala organisasi maupun skala nasional.

(Sims & Ronald R, 2006) menyatakan bahwa tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kinerja, sehingga aktivitas pengembangan SDM seharusnya dirancang dengan menggunakan informasi analisis jabatan yang berkaitan dengan apa yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Apabila tujuannya mengembangkan karyawan untuk promosi dan kemajuan yang akan datang, maka aktivitas pengembangan SDM harus diselaraskan dengan kriteria seleksi dalam penerimaan karyawan baru. Apabila tujuan pengembangan SDM untuk menciptakan budaya perubahan, maka akan lebih baik mengaitkan evaluasi kinerja dengan imbalan kerja (rewards) dalam pelaksanaan pengembangan SDM.

Tujuan pengembangan SDM adalah meningkatkan kinerja organisasi dengan memaksimalkan efisiensi dan kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, tindakan dan standar, motivasi, insentif, sikap dan lingkungan kerja. Secara lebih khusus, tujuan pengembangan SDM adalah:

1. Mengembangkan sumber daya modal baru yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, termasuk sumber daya keunggulan kompetitif modal manusia (human capital), modal organisasi dan modal pasar yang potensial

2. Membantu individual, kelompok dan organisasi untuk mengantisipasi, mengadaptasi dan menciptakan perubahan
3. Meningkatkan kualitas hidup individual karyawan.

### 2.2.3 Gagasan Utama Pengembangan SDM

Dalam rangka mencapai tujuan pengembangan SDM yang efektif untuk mendukung strategi organisasi, maka Megginson et al., (1999) mengajukangagasan-gagasan utama sebagai berikut:

- a) Mengaitkan pengembangan dengan strategi organisasi, yaitu mendorong kita untuk menetapkan prioritas pada pembelajaran dengan memperhatikan apa kontribusi langsung pada tujuan organisasi.
- b) Fokus pada organisasi belajar, yaitu fokus diarahkan pada belajar dari proses dan belajar dari kesalahan.
- c) Perbaiki komunikasi, yaitu mendorong komunikasi dan pengarahannya yang terbuka dan dialogis.

### 2.2.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator pengembangan Sumber Daya Manusia menurut

(Krismiyati,(2017) :

#### 1. Pemberian Motivasi

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan

maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku oranglain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

## 2. Peningkatan Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

## 3. Peningkatan Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

## 4. Pelibatan dosen dalam mengembangkan organisasi

Mengukur tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka setelah mengikuti program pengembangan SDM.

## 2.3 Religiusitas

### 2.3.1 Pengertian Religiusitas

Adhim & Fauzan (2009) religiusitas memiliki arti bahwa adanya hubungan dengan Tuhan yang Maha Kuasa yang memiliki output dari hubungan tersebut ialah mematuhi perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya. Menurut Osman-Gani A M et al (2010) Seseorang yang senantiasa memegang teguh dan mengikuti keyakinannya akan senantiasa menunjukkan perilaku yang tercermin dalam kehidupan pribadi dan sosialnya. Ancok et al., (1994) religiusitas dapat dipengaruhi oleh beberapa dimensi, diantaranya adalah keyakinan, pengetahuan agama, pengamalan, praktek agama, pengalaman.

Sikap religiusitas seorang karyawan senantiasa akan menunjukkan sikap yang lebih bijak dalam menghadapi seluruh tantangan dalam pekerjaannya. Setiawati et al., (2019) mengungkapkan bahwa sugesti dari alam serta tingkat keimanan seorang muslim akan mendorong perilakunya untuk selaluberbuat sesuai dengan aturan agama dengan selalu mentaati perintah dan selalu menjauhi larangan Allah SWT dengan penuh keikhlasan dan kesabaran. Agama Islam juga telah mengajarkan betapa pentingnya

menerapkan sikap religius dalam kehidupan sehari-hari, seperti menjaga sopan santun, bersikap ramah, ceria, dan penuh perhatian. Dengan demikian perilaku yang seperti itu akan lebih disegani dan dihargai oleh semua rekan kerja. Selain itu para karyawan juga harus lebih antusias untuk lebih berdedikasi kepada perusahaan dengan prestasi kerja yang didasari dengan sikap hati-hati, jujur dan disiplin kerja yang tinggi.

Kajian ini mengembangkan dan mengkaji pengukuran religiusitas Islam secara kuantitatif dan bagaimana dimensinya dikaitkan dengan perilaku kepatuhan zakat kalangan pemilik usaha di negara bagian Kedah. Penetapan pergaulan tersebut diperlukan karena dua alasan yaitu ketelitian kajian dan penentuan peran religiusitas. Hasilnya menegaskan bahwa religiusitas merupakan konstruksi kompleks yang terdiri dari beberapa komponen. Komponen-komponen tersebut adalah ibadah pilihan keberagamaan, beriman kepada pahala Allah dan beriman kepada azab Allah.

### **2.3.2 Faktor - Faktor Tingkat Religiusitas**

Menurut Herzog Andrew L et al., (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas dapat dikelompokkan ke dalam 3 dimensi:

#### **1. Dimensi Makro**

Cakupan penelitian pada dimensi ini meliputi

karakteristik demografi masyarakat seperti: umur, gender, pendidikan, dan status perkawinan.

## 2. Dimensi Meso

Mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas dan konsekuensinya pada level organisasi dan tim. Berdasarkan literatur, lingkup penelitian pada dimensi ini mengeksplorasi intitusi keagamaan, komunitas keagamaan, dan institusi pendidikan.

## 3. Dimensi Mikro

Dimensi ini meliputi keluarga inti, teman dekat, tokoh yang berpengaruh dan fenomena psikologis individu.

### 2.3.3 Indikator Religiusitas

Religiusitas adalah kepercayaan pada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan McDaniel et al., (1990). Terdapat 5 Indikator religiusitas menurut (Huber & Huber, 2012) yaitu:

1. Pengetahuan Ketertarikan seseorang untuk mempelajari lebih jauh tentang hal dan topik keagamaan dari berbagai sumber.
2. Ideologi Keyakinan bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, adanya kehidupan setelah mati dan yakin bahwa Allah adalah Dzat Yang Maha Kuasa.
3. Praktik publik Praktik keagamaan yang bersifat kolektif,

seperti pelayanan publik dalam hal keagamaan yang dianggap penting dan bergabungnya seseorang dalam suatu komunitas keagamaan.

4. Pengalaman Merasakan kehadiran Allah melalui perasaan bahwa hidup telah diatur olehNya dan pemberian petunjuk dalam kehidupan.

## 2.4 Usia

### 2.4.1 Pengertian Usia

Usia adalah waktu ketika seseorang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Usia dilihat dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa lebih dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya, hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa Biggs S (2004).

Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja tidak menurun seiring bertambahnya usia Freund (2006) sementara yang lain mengklaim bahwa kinerja bahkan dapat meningkat seiring bertambahnya usia. Karyawan yang lebih tua dapat melakukan sama baiknya dengan rekan-rekan mereka yang lebih muda berkat akumulasi pengetahuan khusus, pengalaman mereka dan kemampuan mereka untuk memperoleh keterampilan baru, yang meningkatkan kinerja mereka Bosman EA (1993). Faktor yang

mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia (Tanto D et al., 2012). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

#### 2.4.2 Indikator Usia

- Usia Matang menurut Hurlock (1980)

Merupakan tahap dalam perkembangan manusia di mana individu telah mencapai tingkat kematangan fisik, kognitif, dan sosial-emosional yang cukup untuk mengatasi tantangan kehidupan dengan baik. Pada tahap ini, individu telah memahami tanggung jawabnya, memiliki pengendalian diri yang baik, dan memiliki kemampuan untuk berpikir rasional serta memecahkan masalah kompleks.

Usia bagi tenaga kerja berada diantara **20 hingga 40 tahun**, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan.

Usia 30-an pada umumnya, usia 30-an dianggap sebagai periode di mana seseorang mulai mencapai puncak kinerja mereka. Seseorang biasanya memiliki pengalaman kerja yang cukup, telah membangun keterampilan dan

pengetahuan yang relevan, serta memiliki pemahaman yang lebih baik tentang peran dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

Usia 40-an, individu sering mencapai tingkat keahlian dan kualifikasi yang lebih tinggi dalam karir mereka. Mereka memiliki pengalaman yang luas, pemahaman yang mendalam tentang industri atau bidang kerja mereka, serta kemampuan manajerial yang matang. Pada tahap ini, seseorang sering memiliki stabilitas karir dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam peran mereka.

Usia 50-an dan seterusnya: Meskipun produktivitas dapat bervariasi antar individu, banyak penelitian menunjukkan bahwa seseorang masih dapat berada pada puncak kinerja mereka di usia 50-an dan seterusnya. Memiliki pemahaman yang mendalam tentang industri mereka, jaringan yang luas, dan keterampilan kepemimpinan yang kuat. Mereka juga memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan kompleks dan berbagi pengetahuan dengan anggota tim yang lebih muda.

## **2.5 Pengembangan Hipotesis**

### **2.5.1 Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja SDM**

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja SDM dengan hasil penelitian (Lolowang, 2016)

menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM di Fakultas Ekonomi. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja SDM dipengaruhi peningkatan atau penurunan pengembangan sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi. Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Siregar (2010). Dimana pada penelitian-penelitian tersebut sama-sama menemukan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia menurut M Kadarisman (2013) adalah merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan

mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

**H1: Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM**

**2.5.2 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja SDM**

(Nashori et al., 2002) religiusitas ialah seberapa besar pengetahuan, seberapa kuat keyakinan, seberapa kuat pelaksanaan ibadah dan kaidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Cara pandang seorang karyawan terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari pengaruh semangat kerja yang bersumber dari nilai-nilai keagamaan yang dipercayainya. Keterkaitan antara religiusitas dengan aktivitas didalam dunia kerja terletak pada sikap diri dari seorang karyawan yang sudah mempunyai dasaran dan penghayatan religius yang kuat yang telah termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam suatu pekerjaan.

Alfisyah et al., 2018 menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila karyawan memiliki keyakinan terhadap Allah S.W.T, melakukan praktek ibadah, menghayati dan mengihnsankan kerja, berpengetahuan agama yang luas, dan pengamalan ilmu beserta konsekuensinya bekerja di Sekolah Menengah Al Firdaus akan membuat karyawan tersebut berhati-hati dalam bekerja untuk

meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **H2: Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM**

### **2.5.3 Pengaruh Usia terhadap Kinerja SDM**

Usia adalah waktu ketika seseorang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Usia dilihat dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa lebih dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya, hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa (Lasut et al., 2017).

Hubungan antara Usia dan Kinerja Karyawan dapat secara teoritis didasarkan pada teori modal manusia. Di bawah lensa teori modal manusia, karyawan adalah penerima praktik HRM Menurut teori ini, pengalaman dan keahlian yang meningkat selama siklus hidup seorang individu memperkaya dan meningkatkan nilai modal manusia individu tersebut. Akibatnya, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian seorang karyawan selama hidupnya dapat secara positif memengaruhi unsur-unsur modal manusia, termasuk Kinerja Karyawan. Pada tingkat individu, investasi dalam berbagai aspek sumber daya manusia melalui penerapan praktik HRM seperti pelatihan, gaji berbasis insentif atau staf selektif dapat meningkatkan

pengetahuan, keterampilan, kemampuan, nilai, dan aset sosial karyawan; menghasilkan nilai yang terkait dengan hasil individu; dan karena itu dianggap sebagai elemen kunci untuk meningkatkan kepuasan, kinerja, dan komitmen karyawan (Robinson dan Morrison & Tekleab dan Taylor 2003, n.d.).

Semakin matang maka kinerja akan semakin naik. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara kematangan usia dan kinerja ada. Pengalaman yaitu semakin tua seseorang, semakin banyak pengalamannya yang biasanya mereka miliki. Pengalaman ini dapat membantu seseorang dalam menghadapi tantangan dan situasi yang kompleks di tempat kerja. Dalam beberapa kasus, pengalaman yang lebih luas dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Kesehatan yang baik secara umum dapat mendukung kinerja yang optimal, sementara masalah kesehatan yang muncul seiring bertambahnya usia dapat membatasi kinerja seseorang.

**H3: Usia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM**

#### **2.5.4 Pengaruh Religiusitas memoderasi Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen**

(Yulianti & Hidayah, 2016) menunjukkan bahwa religiusitas dapat memoderasi pengaruh variabel-variabel pembentuk kinerja dosen, seperti motivasi, kompetensi, dan etika. Penelitian ini menemukan bahwa religiusitas dapat meningkatkan motivasi dosen dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik, serta meningkatkan

kualitas dan etika kerja mereka. (Fauzan F, 2014) ditemukan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dosen yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki sikap dan perilaku yang positif, seperti bertanggung jawab, disiplin, dan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati. Abdullah M (2018) mengungkapkan bahwa religiusitas dapat memoderasi hubungan pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja dosen. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dosen dengan tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat mengatasi stres kerja dengan lebih efektif.

(Slaoui et al, 2019) mengkaji pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan di kalangan para profesional. Mereka menemukan bahwa adanya hubungan positif antara tingkat religiusitas individu dengan kinerja karyawan yang tinggi. Selain itu, penelitian oleh (Aldaghi & Othman, 2020) juga menunjukkan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kinerja individu dalam konteks organisasi. Mereka menemukan bahwa individu yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik daripada individu yang memiliki tingkat religiusitas yang rendah.

**H4: Religiusitas memoderasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen**

### **2.5.5 Pengaruh Usia memoderasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen**

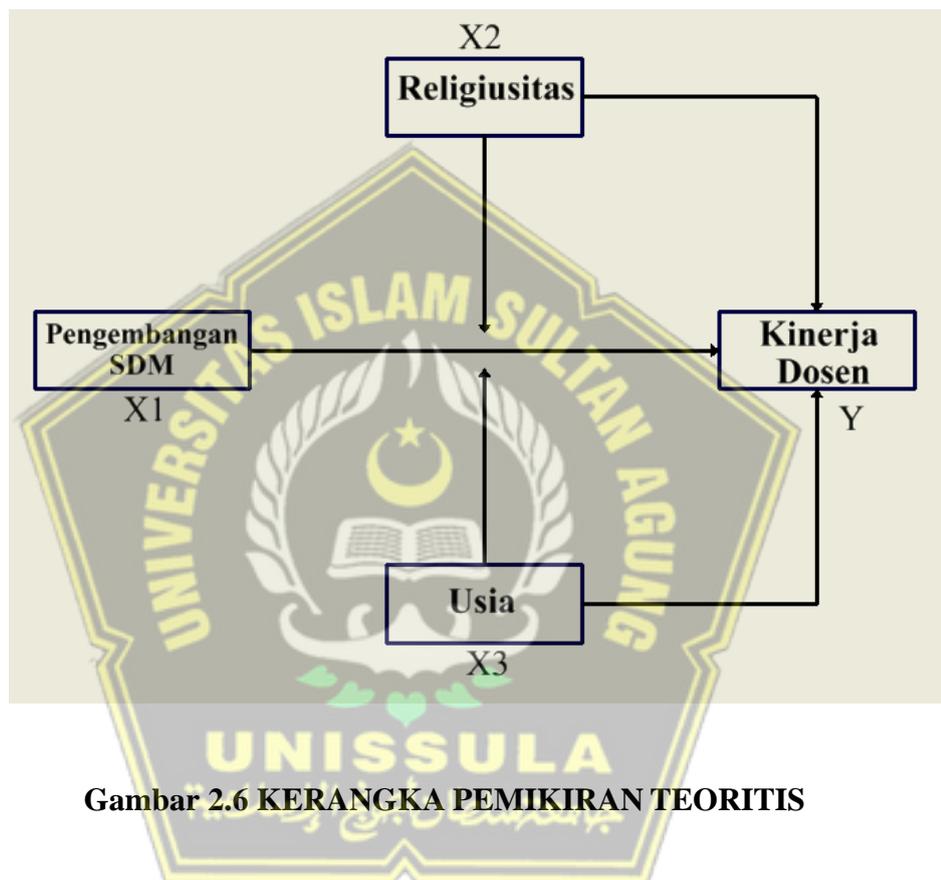
(Kummerow & Teixeira, 2017) menemukan bahwa Usia dapat memoderasi hubungan antara Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan keterampilan memiliki pengaruh yang lebih positif pada kinerja dosen yang lebih muda dibandingkan dengan kinerja dosen yang lebih tua.

Lowenthal et al (2017), bahwa semakin tua usia seorang dosen, semakin tinggi kemungkinannya untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan secara berkelanjutan. Dosen yang lebih berpengalaman cenderung memiliki kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik dan mampu mengadopsi perkembangan teknologi serta metode pengajaran yang lebih efektif. Oleh karena itu, usia yang lebih tua dapat menjadi faktor yang memoderasi efek positif dari pengembangan SDM terhadap kinerja dosen.

**H5: Usia memoderasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen**

## 2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis di bawah ini merupakan gambaran mengenai **PENGEMBANGAN SDM, RELIGIUSITAS, USIA KARYAWAN PADA KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI.**



Gambar 2.6 KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah “eksplanatory riset”. Menurut Singarimbun & Effendi (2011), penelitian “eksplanatory riset” adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Karena alasan utama dari penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan melalui penelitian ini dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh dari variabel-variabelnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada suatu populasi dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Sekaran & Bougie R, (2016)

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Pengertian populasi menurut Hartono (2011) populasi pada karakteristik tertentu terdapat yang jumlahnya terhingga serta terdapat pula yang tidak terhingga. Penelitian ini hanya bisa dilakukan dalam populasi yang terhingga saja. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen-dosen dari salah satu Universitas Islam Sultan Agung Semarang Perguruan Tinggi Islam yang ada di Semarang. Alasan penggunaan populasi yang hanya merupakan Perguruan Tinggi Islam yaitu kajian dalam konteks keislaman yaitu jika penelitian memiliki fokus yang

spesifik pada aspek keislaman, membatasi populasi pada Perguruan Tinggi Islam dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh agama Islam dalam konteks Pendidikan Tinggi.

Sampel dalam penelitian ini berfokus hanya pada dosen Fakultas Ekonomi di perguruan tinggi Islam tersebut. Karena mempunyai guru besar yang jumlah banyak sebagai bukti ada Pengembangan SDM atau sinyal yang bertumbuh kembang.

Jumlah dosen populasi sebanyak 76 orang. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah mempunyai jabatan fungsional akademik. Sebagai indikasi bahwa pengembangan SDM berjalan dengan baik.

### **3.3 Sumber dan Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

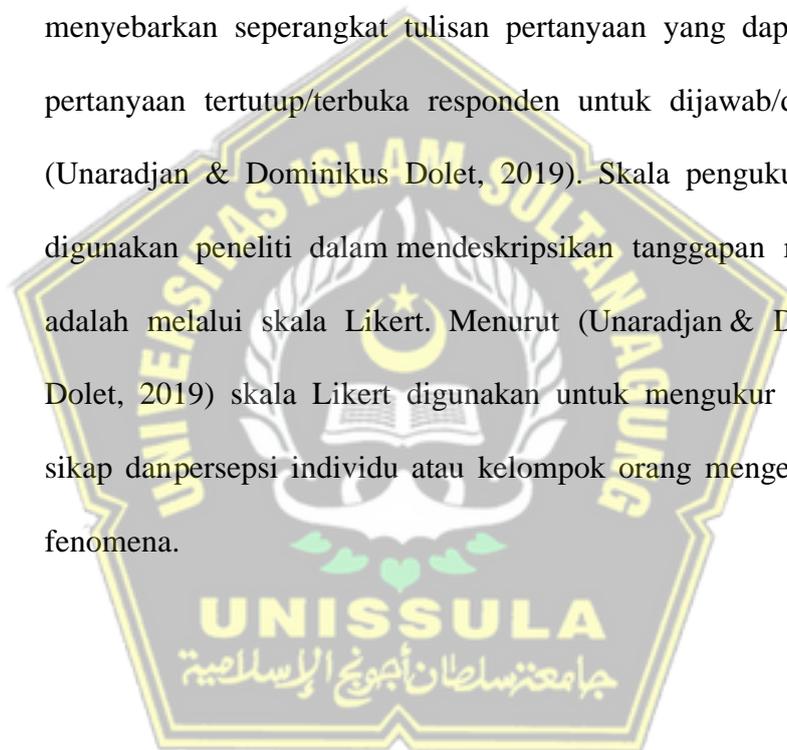
Merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari dosen sesuai dengan variabel yang diteliti kemudian diolah. Menurut Sugiyono, (2013) Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas pernyataan yang diajukan melalui kuesioner kepada responden yaitu Dosen Fakultas Ekonomi pada Perguruan Tinggi Islam di Semarang. Data primer diperoleh melalui daftar pertanyaan kuesioner mengenai Pengembangan SDM, Religiusitas dan Umur terhadap Kinerja SDM. Formulir kuesioner tersebut akan diberikan secara langsung kepada calon responden.

b. Data sekunder

Mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada, (Sekaran, 2006).

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan seperangkat tulisan pertanyaan yang dapat berupa pertanyaan tertutup/terbuka responden untuk dijawab/ditanggapi (Unaradjan & Dominikus Dolet, 2019). Skala pengukuran yang digunakan peneliti dalam mendeskripsikan tanggapan responden adalah melalui skala Likert. Menurut (Unaradjan & Dominikus Dolet, 2019) skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi individu atau kelompok orang mengenai sosial fenomena.



### 3.5 Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Pengukuran

Tabel 3.5 Definisi operasional Variabel, Indikator dan Pengukuran

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	Kinerja Dosen	Kinerja dosen merupakan kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat	Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Jumlah Publikasi nasional dan internasional, Jumlah Pengabdian	Pengukuran berdasarkan tingkat kesetujuan sangat tidak setuju- sampai sangat setuju (1-5)
2.	P.SDM	Pengembangan SDM adalah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh suatu organisasi atau institusi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan Kompetensi paraanggota atau karyawan yang ada di dalamnya.	Pemberian motivasi, Pengembangan kepribadian, Peningkatan Keterampilan, Pelibatan dosen dalam mengembangkan organisasi	Pengukuran berdasarkan tingkat kesetujuan sangat tidak setuju- sampai sangat setuju (1-5)

3.	Religiusitas	Religiusitas adalah pengalaman dan ekspresi keyakinan, praktik, dan keterhubungan seseorang dengan dimensi spiritual atau agama dalam kehidupan mereka	Pengetahuan ketertarikan, Ideologi keyakinan, Praktik keagamaan bersifat kolektif, ,Pengalaman	Pengukuran berdasarkan tingkat kesetujuan sangat tidak setuju- sampai sangat setuju (1-5)
4.	Usia	Usia adalah tingkat kematangan dalam melakukan tindakan	Usia Matang	Pengukuran berdasarkan tingkat kesetujuan sangat tidak setuju- sampai sangat setuju (1-5)

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif disini digunakan untuk memberikan suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *Kurtosis* dan *Skewness* Ghozali (2013).

### 3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan nilai pearson, dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel r ( $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ ) maka dapat dinyatakan valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skoritem pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

### 3.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki CronbachAlpha  $> 0,60$ .

### 3.3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis ini untuk mengetahui apakah variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Implementasi terhadap persamaan regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_1X_2 + b_5X_1X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Dosen

X1 = Pengembangan SDM

X2 = Religiusitas

X3 = Usia

b1 = Koefisien Regresi

### 3.3.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk tujuan meminimalisir adanya estimasi yang bisa mengingot pada setiap data tidak dapat diterapkan pada regresi agar data dapat diketahui valid dan tidaknya. Pengujian asumsi klasik terdiri atas :

#### 3.3.5.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas memiliki tujuan apakah dalam model regresi data terdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat melalui analisis grafik dan uji statistik.

##### a. Analisis Grafik

Analisis grafik dapat dilihat menggunakan metode normal probability plot. Apabila sebaran data atau titik mengikuti garis diagonal maka data tersebut terdistribusi secara normal.

##### b. Uji Statistik

Uji statistik dilihat dengan menggunakan uji

Kolmogorov-Smitrnov dengan hipotesis :

H<sub>0</sub> : Data residual berdistribusi normal

H<sub>A</sub> : Data residual tidak berdistribusi normal

### 3.3.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana satu atau lebih variabel bebas terdapat korelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linear dari variabel bebas lainnya.

Tujuan dari uji multikolinearitas yaitu menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). *Tolerance* dan variance inflation factor (VIF) merupakan metode yang digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat multikolinearitas atau tidak. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai tolerance kurang dari 10 atau nilai VIF lebih dari 10 menunjukkan adanya multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Bila ternyata terjadi multikolinearitas, peneliti dapat mengatasinya dengan transformasi variabel, penambahan data observasi, atau menghilangkan salah satu variabel independen yang mempunyai korelasi linear kuat (Ghozali, 2013).

### 3.3.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan sebaliknya apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas melalui grafik *scatter plot*. Jika membentuk pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika tidak membentuk pola tertentu dan titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka nol maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan juga melalui uji *glejser* dimana jika nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.3.6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

#### 3.3.6.1 Uji Goodness of Fit

Uji *goodness of fit* atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji *goodness of fit* dapat dilakukan melalui

pengukuran nilai koefisien determinasi dan nilai statistik F. Menurut Ghozali (2013), perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis atau daerah dimana  $H_0$  ditolak. Perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

### 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas (*independen*) dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependen*). Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan alfa sama dengan 5% ( $\alpha=0,05$ ).

Uji statistik F juga dilakukan agar mengetahui kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini dilakukan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Rumusan hipotesis statistik pada pengujian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya variabel secara independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

$H_a$  : tidak semua  $\beta$  berharga nol artinya variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

## 2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Dewi dan Dini, 2015). Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilai  $R^2$  nol maka dianggap variabel independen tidak mampu memberikan penjelasan dari variabel dependen, atau jika nilai  $R^2$  kecil maka dapat dikatakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Apabila nilai  $R^2$  mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa tingkat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen juga semakin baik dan kuat serta mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel dependen.

### 3.3.6.2 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independen*) secara individual dalam menjelaskan variabel terikat (*dependen*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

## I. Perumusan Hipotesis

a.  $H_0: \beta \leq 0$ , Pengembangan SDM tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen.

$H_{a1}: \beta > 0$ , Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen.

b.  $H_0: \beta \leq 0$ , Religiusitas tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen.

$H_{a2}: \beta > 0$ , Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen.

c.  $H_0: \beta \leq 0$ , Usia tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen.

d.  $H_{a3}: \beta > 0$ , Usia berpengaruh positif Kinerja dosen.

II. Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 5%.

III. Menentukan kriteria penerimaan/penolakan  $H_0$ , yakni dengan melihat nilai signifikansi :

a. Hipotesis positif :

Jika signifikansi  $< 5\%$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima  
Jika signifikansi  $> 5\%$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

b. Hipotesis negatif :

Jika signifikansi  $> 5\%$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak  
Jika signifikansi  $< 5\%$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

iii. Pengambilan kesimpulan

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Implementasi penelitian ini dimaksudkan untuk membentuk Pengembangan SDM, Religiusitas, Usia karyawan pada Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi. Untuk sampel penelitian yang di analisis adalah seluruh Dosen Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Sultas Agung Semarang yang sebar 76 di isi kembali sebanyak 68 responden, penentuan sampel menggunakan metode *Purposive sampling*. Berikut data table responden penelitian yang di analisis:

Tabel 4.1 Identifikasi Responden

No	Kriteria	Jumlah	%
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	30	44%
	Perempuan	38	56%
2.	Usia		
	<40	31	46%
	≥40	37	54%
3.	Masa Kerja		
	1-5 tahun	16	24%
	5-10 tahun	17	25%
	10-15 tahun	0	0%
	>15 tahun	35	51%
4.	Status Pernikahan		
	Sudah Menikah	66	97%
	Belum Menikah	2	3%
5.	Pendidikan Terakhir		
	S2	34	50%
	S3	31	46%
	Profesor/Guru Besar	3	4%
<b>Jumlah Responden Keseluruhan</b>		<b>68</b>	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berpedoman table 4.1 analisa deskripsi responden diperoleh keterangan bahwa dari segi jenis kelamin untuk Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang mayoritas laki-laki dan perempuan hampir seimbang, tetapi yang responden masih banyak perempuan lebih dari 50%. Hal ini bisa disebabkan pelamar dosen adalah minat untuk menjadi dosen sekarang banyak ke wanita. Untuk deskripsi dari segi usia, paling banyak  $\geq 40$  tahun 54%. Hal ini menyebabkan dosen masih dalam usia produktif.

Dilihat dari segi masa kerja  $> 15$  tahun mayoritas sebagian besar 51%. Untuk deskripsi status pernikahan diketahui bahwa sebagian besar dosen 97% sudah menikah. Untuk deskripsi Pendidikan Terakhir bahwa S2 mayoritas sebanyak 50%, S3 sebanyak 46%, Profesi sebanyak 4%. Gambaran ini menunjukkan kualitas dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung sangat memadai atau sangat baik memenuhi kualifikasi yang disyaratkan.

## 4.2 Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif variabel dilakukan untuk mengidentifikasi mengenai penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian yang dianalisa pada studi ini. Untuk pembagian penilaian responden terhadap variabel didasarkan pada perhitungan berikut:

$$I = \frac{\text{Penilaian tertinggi} - \text{Penilaian terendah}}{\text{jumlah kategori kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Berdasarkan pada perhitungan tersebut maka diperoleh nilai interval sebesar 0,80. Pembagian klasifikasi penilaian dijabarkan pada perhitungan berikut:

Tabel 4.2 Kriteria Penilaian Responden

Poin Penilaian	Kategori Kelas
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

#### 4.2.1 Kinerja Dosen

Analisis deskriptif variabel Kinerja Dosen dijabarkan pada table sebagai berikut:

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Kinerja Dosen

Indikator	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Mean	Kategori
1. Kuantitas	68	2	5	4,50	Sangat Tinggi
2. Kualitas	68	2	5	4,43	Tinggi
3. Ketepatan Waktu	68	2	5	4,37	Sangat Tinggi
4. Jumlah Publikasi nasional dan internasional	68	2	5	4,26	Sangat Tinggi
5. Jumlah Pengabdian	68	3	5	4,46	Sangat Tinggi
Tolak ukur rata-rata				4,40	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 1 )

Berpedoman pada table 4.3 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung rata-rata 4,40 merupakan

kinerja dosen dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung sangat baik.

Hasil penelitian menunjukkan tolak ukur rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,50 yaitu dengan indikator “Kuantitas”. Hal ini menunjukkan bahwa responden bisa menyelesaikan jumlah pekerjaan sebagai mana yang ditentukan. Sedangkan indikator “Jumlah publikasi nasional dan internasional” mendapatkan penilaian terendah dengan skor 4,26 atau masih dalam kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa dosen atau peneliti memiliki kontribusi yang signifikan dalam publikasi, baik di tingkat nasional maupun internasional.

#### **4.2.2 Pengembangan SDM**

Analisis deskriptif variabel Pengembangan SDM dijabarkan pada table sebagai berikut:

Berpedoman pada table 4.4 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel Pengembangan SDM menunjukkan tolak ukur sebesar 4,24 atau dalam kategori sangat tinggi (4,21-5,00). Pengembangan SDM di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung dilaksanakan dengan sangat baik.

Hasil penelitian menunjukkan tolak ukur rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,43 yaitu dengan indikator “Pelibatan dosen dalam mengembangkan Organisasi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden

diikut sertakan dalam mengembangkan organisasi. Namun, demikian tolak ukur rata-rata terendah dari skor jawaban responden yaitu dengan indikator “Peningkatan Keterampilan” dengan tolak ukur rata-rata 4,10 namun masih masuk ke kategori sangat tinggi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung memberikan kesempatan yang luas kepada dosen untuk meingkatkan keterampilan.

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Pengembangan SDM

Indikator	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Mean	Kategori
1. Pemberian Motivasi	68	2	5	4,29	Sangat Tinggi
2. Peningkatan Kepribadian	68	2	5	4,15	Tinggi
3. Peningkatan Keterampilan	68	2	5	4,10	Tinggi
4. Pelibatan dosen dalam mengembangkan Organisasi	68	3	5	4,43	Sangat Tinggi
Tolak ukur rata-rata				4,24	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 4)

### 4.2.3 Religiusitas

Analisis deskriptif variabel Religiusitas dijabarkan pada table sebagai berikut:

Berpedoman pada table 4.5 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel Religiusitas menunjukkan tolak ukur sebesar 4,37 atau dalam kategori sangat tinggi (4,21-5,00). Hal ini menunjukkan bahwa Dosen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang mempunyai pengetahuan agama, keyakinan yang baik, serta praktik keagamaan yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan tolak ukur rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,54 yaitu dengan indikator “Pengetahuan Agama”. Hal ini menunjukkan bahwa responden melakukan pekerjaan sebagai bagian dari Ibadah Kepada Allah. Sedangkan indikator “Keyakinan” mendapatkan penilaian terendah dengan skor 4,18 atau masih dalam kategori tinggi, indikator “Praktik Keagamaan” dengan skor 4,26 kategori sangat tinggi, indikator “Pengamalan” dengan skor 4,56 kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki religiusitas yang baik atau tinggi.

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Religiusitas

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Nilai Minimum</b>	<b>Nilai Maksimum</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
1. Pengetahuan Agama	68	2	5	4,54	Sangat Tinggi
2. Keyakinan	68	2	5	4,18	Tinggi
3. Praktik keagamaan	68	2	5	4,26	Sangat Tinggi
4. Pengamalan	68	2	5	4,51	Sangat Tinggi
Tolak ukur rata-rata				4,37	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 4)

#### 4.2.4 Usia

Analisis deskriptif variabel Usia dijabarkan pada table sebagai berikut:

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Usia

Indikator	Item pertanyaan	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Mean	Kategori
1. Usia matang	1. Usia saya saat ini sudah masuk pada kategori usia matang (lebih bijak dalam melakukan tindakan)	68	2	5	4,47	Sangat Tinggi
	2. Pada usia saya saat ini, saya dalam mengambil keputusan selalu di pertimbangkan dengan sebaik-baiknya	68	2	5	4,49	Sangat Tinggi
Tolak ukur rata-rata					4,48	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 4)

Berpedoman pada table 4.6 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel Usia menunjukkan tolak ukur sebesar 4,48 atau dalam kategori sangat tinggi (4,21-5,00). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang telah memiliki kematangan usia.

Hasil penelitian menunjukkan tolak ukur rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,49 yaitu dengan Pertanyaan “Pada usia saya saat ini, saya

dalam mengambil keputusan selalu di pertimbangkan dengan sebaik-baiknya”. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam mengambil keputusan selalu dipertimbangkan dengan sebaik baiknya. Sedangkan Pertanyaan “Usia saya saat ini sudah masuk pada kategori usia matang (lebih bijak dalam melakukan tindakan)” mendapatkan penilaian terendah dengan skor 4,47 atau masih dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa responden kategori usia matang lebih bijak dalam melakukan tindakan.

### **4.3 Analisis Data**

#### **4.3.1 Uji Instrumen**

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi apakah instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan untuk mencari data terbukti valid dan reliabel atau sebaliknya. Berikut sub bab hasil uji validitas dan uji reliabilitas.

##### **4.3.1.1 Uji Validitas**

Berpedoman pada tabel 4.7 hasil uji validitas teridentifikasi bahwa nilai r-tabel yang ditetapkan dengan jumlah responden sebanyak 68 adalah 0,2423. Untuk nilai koefisien r-hitung setiap indikator variabel terbukti lebih tinggi dari 0,2423 sehingga mampu disimpulkan bahwa valid yaitu indikator dapat menjelaskan/mencerminkan variabelnya.

Analisis uji validitas instrumen variabel penelitian dijabarkan pada penelitian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	Koefisien r-hitung	Koefisien r-tabel	Hasil Uji Validitas
Kinerja Dosen (Y)			
Kuantitas	0,709	0,2423	Valid
Kualitas	0,650		
Ketepatan Waktu	0,831		
Jumlah Publikasi nasional dan internasional	0,745		
Jumlah Pengabdian	0,819		
Pengembangan SDM (X1)	0,879	0,2423	Valid
Pemberian Motivasi	0,847		
Peningkatan Kepribadian	0,821		
Peningkatan Keterampilan	0,719		
Pelibatan dosen dalam mengembangkan Organisasi	0,376	0,2423	
Religiusitas (X2)	0,789		Valid
Pengetahuan Agama	0,836		
Keyakinan	0,484	0,2423	
Praktik keagamaan	0,896		
Pengamalan	0,821		
Usia (X3)			
Usia matang X3.1			
Usia matang X3.2			

Sumber: Hasil Uji yang diolah, 2023 (Lampiran 5)

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Analisis uji reliabilitas instrument penelitian dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Berpedoman pada tabel 4.8 hasil uji reliabilitas teridentifikasi bahwa nilai cronbach's alpha untuk seluruh variabel terbukti bernilai lebih tinggi dari 0,60 sehingga diperoleh

kesimpulan bahwa seluruh indikator variabel penelitian terbukti reliabel sehingga mempunyai nilai Reliabilitas yang berkaitan dengan handal untuk digunakan.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Angka Standar Reliabel	Hasil Uji Reliabilitas
Kinerja Dosen (Y)	0,805	0,60	Reliabel
Pengembangan SDM (X <sub>1</sub> )	0,821		Reliabel
Religiusitas (X <sub>2</sub> )	0,761		Reliabel
Usia (X <sub>3</sub> )	0,637		Reliabel

Sumber: Hasil Uji yang diolah, 2023 (Lampiran 5)

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Analisis uji asumsi klasik digunakan untuk menguji nilai kualitas data kuantitatif yang di analisis. Uji asumsi klasik pada penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

##### 4.3.2.1 Uji Normalitas

Analisis uji normalitas data-data penelitian dijabarkan pada table hasil analisis sebagai berikut:

Berpedoman pada table 4.9 hasil uji normalitas teridentifikasi bahwa nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov test pada model penelitian adalah  $0,200 > 0,05$ . Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa data-data kuantitatif pada model regresi terbukti terdistribusi normal.



Berpedoman pada table 4.10 hasil uji multikolinearitas model regresi teridentifikasi bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independent di dalam model regresi bernilai lebih rendah dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbukti bebas dari masalah multikolinearitas atau korelasi antar variabel-variabel independent.

#### 4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Analisis uji heteroskedastisitas model regresi penelitian dijabarkan pada table hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Persamaan Regresi	Nilai Sig Uji Glesje r	Keterangan
$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_1X_2 + b_5X_1X_3$ Keterangan: <b>Y = Kinerja Dosen</b> <b>X1 = Pengembangan SDM</b> <b>X2 = Religiusitas</b> <b>X3 = Usia</b> <b>X1X2 = moderat1</b> <b>X1X3 = moderat2</b>	0,854	Model regresi bebas heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Uji yang diolah, 2023 (Lampiran 6)

Berpedoman pada table 4.11 hasil uji heteroskedastisitas model regresi teridentifikasi bahwa nilai signifikan uji glesjer untuk seluruh variabel independen pada model regresi bernilai lebih besar dari 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa pada model regresi terbukti bebas dari masalah heteroskedastisitas

atau ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier.

### 4.3.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada model regresi 1, model regresi 2 dan model regresi 3 dijabarkan pada table hasil analisis penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Persamaan Regresi	Standardized Coefficient Beta	Nilai t-hitung	Sig	Ket
Y=b1X1+b2X2+b3X3+b4X1X2+b5X1X3				
X1 = Pengembangan SDM	0,897	8,786	0,000*	H1 diterima
X2 = Religiusitas	0,265	3,798	0,000*	H2 diterima
X3 = Usia	0,335	2,117	0,000*	H3 diterima
X1X2 = Moderating 1	0,631	5,896	0,000*	H4 diterima
X1X3 = Moderating 2	0,682	3,282	0,000*	H5 diterima
Y= Kinerja Dosen				
Fhitung / sig F= 42,801/			0,000	
R <sup>2</sup> = 75,7%				
DW = 2,454				

Sumber: Hasil output Regresi Berganda, 2023 (Lampiran 7)

Keterangan:

\*: Signifikan pada Alfa 1%

Berpedoman pada table 4.12 uji analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan model penelitian sebagai berikut:

$$Y = (0,897) X_1 + (0,265) X_2 + (0,335) X_3 + (0,631) X_1X_2 + (0,682) X_1X_3$$

1. Nilai koefisien Pengembangan SDM diperoleh sebesar 0,897 dengan angka positif. Ini artinya pengaruh atau dampak yang diberikan variabel Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen adalah positif sehingga semakin tinggi nilai Pengembangan SDM akan berdampak pada peningkatan nilai Kinerja Dosen. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai Pengembangan SDM akan berdampak pada penurunan Kinerja Dosen.
2. Nilai koefisien Religiusitas diperoleh sebesar 0,265 dengan angka positif. Ini artinya pengaruh atau dampak yang diberikan variabel Religiusitas terhadap Kinerja Dosen adalah positif sehingga semakin tinggi nilai Religiusitas akan berdampak pada peningkatan nilai Kinerja Dosen. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai Religiusitas akan berdampak pada penurunan Kinerja Dosen.
3. Nilai koefisien Usia diperoleh sebesar 0,335 dengan angka positif. Ini artinya pengaruh atau dampak yang diberikan variabel Usia terhadap Kinerja Dosen adalah positif sehingga semakin tinggi nilai Usia akan berdampak pada peningkatan nilai Kinerja Dosen. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai Usia akan berdampak pada penurunan Kinerja Dosen.
4. Nilai koefisien Religiusitas memoderasi pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen diperoleh sebesar 0,631 dengan angka positif. Ini artinya variabel Religiusitas memperkuat pengaruh

Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen.

5. Nilai koefisien Usia memoderasi pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen diperoleh sebesar 0,682 dengan angka positif. Ini artinya variabel Usia memperkuat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji t (Uji Parsial)

###### a. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen

Nilai koefisien regresi Pengembangan SDM sebesar 8,786 dengan nilai signifikansi 0,000 yang  $<0,05$ . Ini artinya H1 yang menyatakan Pengembangan SDM terhadap Kinerja SDM diterima. Semakin baiknya pengembangan SDM akan berdampak pada peningkatan Kinerja SDM.

###### b. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Dosen

Nilai koefisien regresi Religiusitas sebesar 3,798 dengan nilai signifikansi 0,000 yang  $<0,05$ . Ini artinya H2 yang menyatakan Religiusitas terhadap Kinerja SDM diterima. Semakin baiknya Religiusitas akan berdampak pada peningkatan Kinerja SDM.

###### c. Pengaruh Usia terhadap Kinerja Dosen

Nilai koefisien regresi Usia sebesar 2,117 dengan nilai signifikansi 0,000 yang  $<0,05$ . Ini artinya H3 yang menyatakan Usia terhadap Kinerja SDM diterima. Semakin baiknya Usia

akan berdampak pada peningkatan Kinerja SDM.

**d. Pengaruh Religiusitas Memoderasi pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen**

Nilai koefisien regresi  $X_1X_2$  sebesar 5,896 dengan nilai signifikansi 0,000 yang  $<0,05$ . Ini artinya  $H_4$  yang menyatakan Religiusitas memoderasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen diterima, sehingga Religiusitas dapat memperkuat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen. Semakin baiknya Religiusitas akan berdampak penguatan pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen.

**e. Pengaruh Usia memoderasi pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen**

Nilai koefisien regresi  $X_1X_3$  sebesar 3,282 dengan nilai signifikansi 0,000 yang  $<0,05$ . Ini artinya  $H_5$  yang menyatakan Usia memoderasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen diterima, sehingga Usia dapat memperkuat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen. Semakin matangnya Usia akan berdampak penguatan pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen.

**2. Uji F (Goodness of Fit)**

Berdasarkan uji F (Goodness of Fit) yang telah dilakukan didapatkan nilai F hitung (Tabel 4.12) pada persamaan sebesar 42,801 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti variabel

dependen Kinerja Dosen dengan variabel independen Pengembangan SDM, Religiusitas, Usia, Moderating1, Moderating2, tergolong model regresi yang fit atau baik untuk digunakan sebagai prediktor model penelitian.

#### 4.3.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berpedoman pada table 4.12 hasil uji koefisien determinasi diperoleh keterangan nilai Adjusted R-Square untuk model regresi penelitian adalah 75,7% yang artinya kemampuan variabel dependen Kinerja Dosen dengan variabel independen Pengembangan SDM, Religiusitas, Usia, Moderating1, Moderating2 dalam menjelaskan dan memprediksi nilai sebesar 75,7% sementara nilai persentase sisanya sebesar 24,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 4.4.1 Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Dosen

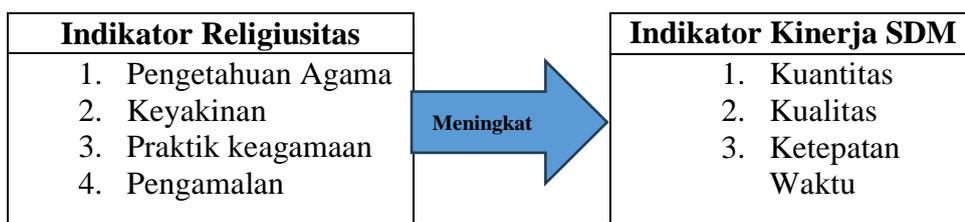


Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Artinya dengan semakin meningkatnya Pemberian motivasi, Peningkatan kepribadian, Peningkatan Keterampilan, Pelibatan dosen dalam mengembangkan organisasi akan berdampak pada Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu dalam tridarma. Kemampuan dan keterampilan serta penambahan pengetahuan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan akan menimbulkan rasa puas dan kepuasan kerja pada dosen sehingga akhirnya akan berdampak pada terwujudnya kinerja yang baik.

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja SDM dengan hasil penelitian (Lolowang, 2016) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM di Fakultas Ekonomi. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja SDM di pengaruhi peningkatan atau penurunan pengembangan sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi. Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Lamidi (2009) yang menghasilkan kesimpulan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen.

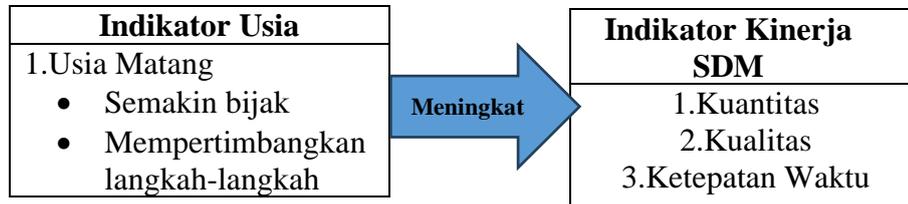
#### 4.4.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Dosen



Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa Religiusitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan semakin meningkatnya Pengetahuan Agama, Keyakinan, Praktik keagamaan, Pengamalan akan berdampak pada Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu. Analisis dampak positif Religiusitas pada Kinerja Dosen, integrasi nilai keagamaan dalam pengajaran, dan hubungan dengan etika profesional, mencakup pengaruh positif religiusitas. Semakin baik religiusitas, maka akan meningkatkan Kinerja Dosen.

Alfisyah et al., 2018 menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila karyawan memiliki keyakinan terhadap Allah S.W.T, melakukan praktek ibadah, menghayati dan mengihnsankan kerja, berpengetahuan agama yang luas, dan pengamalan ilmu beserta konsekuensinya bekerja di Sekolah Menengah Al Firdaus akan membuat karyawan tersebut berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Jalaluddin (2012) yang menghasilkan kesimpulan bahwa Religiusitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen.

#### 4.4.3 Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Dosen



Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa Usia berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Artinya semakin bijak, mempertimbangkan langkah-langkah yang dilakukan akan berdampak pada Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu. Hal ini dikarenakan dengan bertambahnya Usia maka permasalahan yang dihadapi akan semakin kompleks. Semakin matang usia seorang maka akan dapat meningkatkan dampak pada Kinerja Dosen.

Usia dilihat dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa lebih dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya, hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa (Lasut et al., 2017). Usia adalah waktu ketika seseorang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Robin (1989) yang menghasilkan kesimpulan bahwa Usia berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen.

#### **4.4.4 Pengaruh Religiusitas memoderasi Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Dosen**

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa Religiusitas memoderasi Pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan semakin Pengetahuan Agama, Keyakinan, Praktik keagamaan, Pengamalan, pengaruh pada penguatan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja. Fokusnya adalah untuk memahami apakah dimensi religiusitas dapat memengaruhi seberapa efektif program pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja dosen. Tingkat keagamaan seseorang memperkuat pengaruh dampak pengembangan SDM pada aspek-aspek seperti kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Hasilnya dapat memberikan pandangan tentang bagaimana nilai-nilai keagamaan memoderasi interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam konteks pendidikan tinggi.

Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Anggini, Viggy, Rika Lidyah, and Peny Cahaya Azwari (2021) yang menghasilkan kesimpulan bahwa Religiusitas memoderasi Pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Abdullah M (2018) mengungkapkan bahwa religiusitas dapat memoderasi hubungan pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja dosen. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dosen dengan tingkat religiusitas yang tinggi

cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat mengatasi stres kerja dengan lebih efektif.

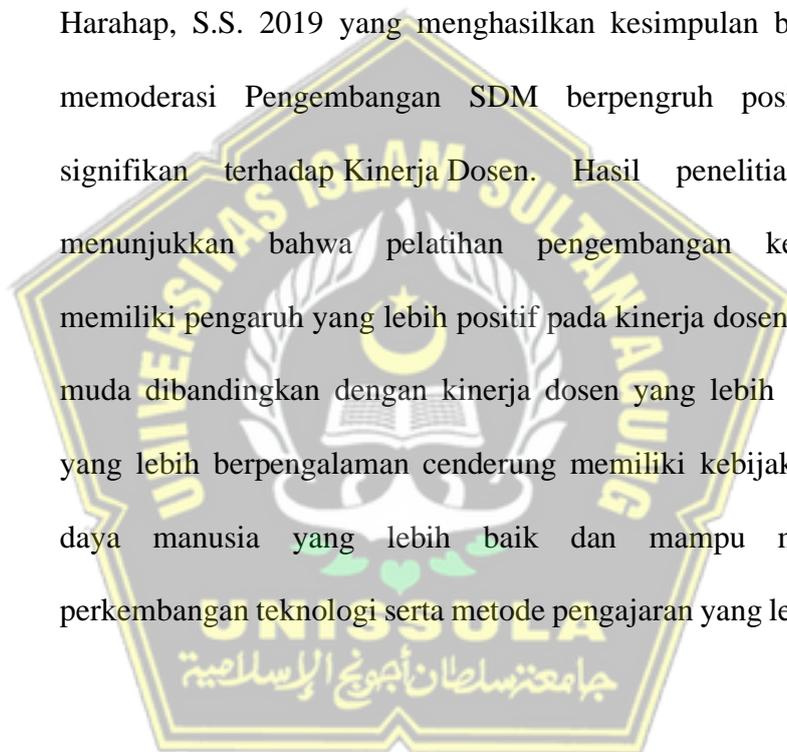
Penelitian ini menemukan bahwa religiusitas dapat meningkatkan motivasi dosen dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik, serta meningkatkan kualitas dan etika kerja mereka. (Fauzan F, 2014) ditemukan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dosen yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki sikap dan perilaku yang positif, seperti bertanggung jawab, disiplin.

#### **4.4.5 Pengaruh Usia memoderasi Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Dosen**

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa Usia memoderasi Pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan semakin matang usia seorang maka, pengaruh pada penguatan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang apakah efektivitas pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja dosen bervariasi tergantung pada usia mereka. Analisis tersebut dapat mengidentifikasi apakah dosen yang berbeda dalam kelompok usia tertentu merespons program pengembangan SDM dengan cara yang berbeda, memungkinkan pemahaman lebih mendalam tentang dinamika interaksi antara faktor-faktor tersebut di

dalam konteks pendidikan tinggi. Usia dapat memberikan pemahaman tentang apakah Usia memoderasi terhadap Pengembangan SDM pengaruh positif terhadap kinerja dosen berbeda tergantung pada tahap karir atau tingkat pengalaman tertentu.

Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Harahap, S.S. 2019 yang menghasilkan kesimpulan bahwa Usia memoderasi Pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan keterampilan memiliki pengaruh yang lebih positif pada kinerja dosen yang lebih muda dibandingkan dengan kinerja dosen yang lebih tua. Dosen yang lebih berpengalaman cenderung memiliki kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik dan mampu mengadopsi perkembangan teknologi serta metode pengajaran yang lebih efisien.



## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan antara lain:

1. Pengembangan SDM terbukti mampu memberikan dampak positif signifikan pada peningkatan Kinerja Dosen. Artinya semakin baik Pengembangan SDM akan berdampak pada peningkatan Kinerja Dosen.
2. Religiusitas terbukti mampu memberikan dampak positif signifikan pada peningkatan Kinerja Dosen. Artinya semakin baik Religiusitas akan berdampak pada peningkatan Kinerja Dosen.
3. Usia terbukti mampu memberikan dampak positif signifikan pada peningkatan Kinerja Dosen. Artinya semakin matang Usia akan berdampak pada peningkatan Kinerja Dosen.
4. Religiusitas terbukti mampu memoderasi pengaruh Pengembangan SDM terhadap peningkatan Kinerja Dosen. Artinya Religiusitas dapat memperkuat pengaruh Pengembangan SDM terhadap peningkatan Kinerja Dosen.
5. Usia terbukti mampu memoderasi pengaruh Pengembangan SDM terhadap peningkatan Kinerja Dosen. Artinya semakin matang Usia dapat memperkuat pengaruh Pengembangan SDM terhadap peningkatan Kinerja Dosen.

## 5.2 Saran

Saran yang dapat diajukan terkait hasil analisis penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan SDM memiliki indikator dengan penilaian terendah yaitu “Peningkatan Keterampilan”. Maka dari itu sebaiknya pihak Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang perlu meningkatkan keterampilan SDM, seperti pelatihan.
2. Variabel Religiusitas memiliki indikator dengan penilaian terendah yaitu “Keyakinan”. Maka dari itu sebaiknya pihak Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang perlu memberikan perhatian khusus pada aspek keyakinan dalam konteks religiusitas. Dapat dipertimbangkan untuk menyelenggarakan kegiatan yang memperkuat keyakinan, seperti seminar keagamaan, ceramah, atau diskusi kelompok dengan tujuan memperkuat nilai-nilai.
3. keagamaan di kalangan mahasiswa dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
4. Variabel Usia memiliki indikator dengan penilaian terendah yaitu “Usia Matang (X3.1)”. Maka dari itu sebaiknya pihak Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang dapat merancang program pembelajaran atau kegiatan pengembangan diri yang mendukung aspek kedewasaan dan kebijaksanaan di antara kematangan dosen.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Dalam penelitian ini hanya menggunakan sampel dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

### 5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Untuk penelitian selanjutnya tidak hanya dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, diharapkan menambah dosen dari berbagai fakultas misal dengan Universitas yang lain.
2. Model masih terlalu sederhana, sehingga perlu menambah variabel yang berdampak pada peningkatan Kinerja Dosen.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adhim, & Fauzan. (2009). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Alumni Dan Bukan Alumni Pesantren (Studi Pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan. *Urnal Ekonomi Modernisasi*, 5(5).
- Aguinis H, & Burgi Tian J. (2012). *alent management challenges during COVID-19 and beyond: performance management to the rescue*”, *Business Research Quarterly*, . 24(3),233–240.
- Aldaghi, & Othman. (2020). Religiosity and Prosocial Behaviours in Adolescence: The Mediating Role of Prosocial Values. *Journal of Moral Education*, 34(2), 49–231.
- Alex Anlesinya, & Pattanee Susomrith. (2020). Artificial intelligence in HR. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5(4), 971–978.
- Alfisyah, Karina Dewi, & Moch. Khoirul Anwar. (2018). *Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Mulsim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI*, *Jurnal Ekonomi Islam*. 99–107.
- Alserhan B A. (2010). *Business owner’s expertise, employee skills training and business performance: a small business perspective*. 29(6), 1886–1896.
- Amy Wei Tian, John Cordery, & Jos Berjudi. (2015). Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39, 35–802.
- Ancok, Djamaludin, Suroso, & Fuad Ansori. (1994). *Psikologi Islami (Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andi. (2019). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Akademi Maritim Indonesiakaryawan*. *Akademi Maritim Nusantara Cilacap*.
- Arpan, & Suwandi. (2020). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Managemen*, 68(6), 1018–1041.

- Avey, J. B. , W. T. S. , & P. M. E. (2012). The Effects of Spirituality and Religiosity on the Ethical Judgment in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 174(3), 93–567.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57–75.
- Baldwin, T. T. , & Ford, K. J. (1988). Impact of total quality management on corporate green performance through the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 242.
- Biggs S. (2004). Age, gender, narratives, and masquerades. *Journal of Aging Studies*, 18, 45–58.
- Bosman EA. (1993). erbedaan terkait usia dalam aspek motorik keterampilan mengetiktranskripsi. *Psikologi Dan Penuaan*, 8(1), 87–102.
- Chaudhary R, & Bajpai N. (2018). Effects of green human resource management: testing amoderated mediation model. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Delaney, & Huselid. (1996). Relationship between organizational politics perceptions and employee's performance; mediating role of social exchange perceptions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 426–444.
- DeNisi A S, & Pritchard R D. (2006). Managing performance to change behavior. *Journal of Organizational Behavior Management*, 31(31), 262–276.
- Douglas McGregor. (1960). Social support in job performance as an antecedent of work intrusion on family conflict: empirical evidence. *Management (Croatia)*, 18(2), 37–55.
- Fauzan F. (2014). Hubungan Religiusitas dan Kewirausahaan: sebuah Kajian Empiris dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 10(2), 147–157.
- Fauzi. (2016). Is the relationship between cognitive ability and job performance stable overtime? *Human Performance*, 2(3), 183–200.

- Foy T, Dwyer RJ, Nafarrete R., Hammoud M S S, & Rockett P. (2019). Managing jobperformance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041.
- Frederick S. (1959). Cognitive reflection and decision making. *Journal of Economic Perspectives*, 19, 25–42.
- Freund, A. M. (2006). Age-differential motivational consequences of optimization versus compensation focus in younger and older adults. *Psychology and Aging*, 21(2).
- Garry Dessler. (2017). Employee engagement: the key to improving performance Solomon. *International Journal of Management*, 11(4), 108–126.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hargreaves Pat, & Jarvis Peter. (2000). *The Human Resource Development Handbook*. London: Kogan Page.
- Hartama D., & Hartono. (2016). Analisis Kinerja Dosen STMIK IBBI Dengan Menggunakan Metode Rough Set. *Jurnal Nasional Teknologi Informasi Dan Multimedia*.
- Harter, J. K. , Schmidt, F. L. , & Hayes T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
- Herzog Andrew L, Patricia Snell, Amy Strohmeier, David P King, Rafia A Khader, Andrew L Williams, Jamie L Goodwin, Dana R Doan, & Bhekinkosi Moyo. (2020). *Religiosity and Generosity : Multi-Level Approaches to Studying the Religiousness of Prosocial Actions.* 1–46.ana R. H. Doan, and Bhekinkosi Moyo. 2020. “Religiosity and Generosity : Multi-Level Approaches to Studying the Religiousness of Prosocial Actions. 1–46.
- Huber, S. , & Huber, W. O. (2012). The centrality of religiosity scale (CRS). *Journal of Religions*, 3, 710–724.
- Hurlock. (1980). Usia matang pada kinerja karyawan tingkat kematangan fisik, kognitif, dansosial-emosional. *Jurnal Ilmiah*

*Ekonomi Bisnis.*

- Huselid M A, & Becker B E. (2005). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(38), 72–635.
- King, J. E., & Crowther, M. (2004). The measurement of religiosity and spirituality, examples and issues from psychology. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 83–101.
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. . *Jurnal Office*, 3(1), 43.
- Kummerow, & Teixeira. (2017). *Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pada Model Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan*. 14(12), 3551–3568.
- Kurniati, & Fidowaty. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santoso Perkara Banjarnegara*.
- Lawrence. (2000). *The Human Resource Development Handbook London: Kogan Page*.
- Lolowang, M. G. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal Emba*.
- Lowenthal et al. (2017). *Age moderates HR Development on Lecturer Performance*. M Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*. 5.
- Malayu Hasibuan. (2005). *Human resource development*. 68–73.
- McDaniel, Stephen W, & John J Burnett. (1990). Consumer Religiosity and Retail Store Evaluative Criteria. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18(2), 12–101.
- Megginson, Matthews, David, Banfield, P., & Jennifer Joy. (1999). *Human Resource Development, 2nd edition. London: Kogan Page Limited*.
- Meyer J P, & Allen N J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*,

*I*(1), 61–89.

- Mitchell. (1978). *Exploring consumer confusion in the watch market*”, *Market Intelligence & Planning*. 15(15), 164–171.
- Nashori, Fuad, Mucharom, & Rachmy Diana. (2002). *Mengembangkan Kreativitas Dalam Perspektif Psikologi Islami*. Yogyakarta: Menara Kudus.
- Noe R A Hollenbeck J R, Gerhart B, & Wright P M. (2010). *Manajemen sumber dayamanusia: mencapai keunggulan bersaing*. 1–799.
- Nur, I. G. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 47–57.
- Osman-Gani A M et al. (2010). *Effect Of Religiosity, Spirituality, And Personal Value On Employee Performance: A Conceptual Analysis*”. Presented at 9th International Conference of The Academy of HRD (Asia Chapter), November 11-14, 2010, Organized By Academy Of HRD (Asia Chapter), Shanghai.
- Pahos Nikolaos, & Galanaki Eleanna. (2022). Performance Effects of High Performance Work Systems on Committed, Long-Term Employees: A Multilevel Study. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Peter Drucker. (1974). *Effective human resource development involves providing clear and continuous feedback to employees*.
- Pfeffer, J. (1998). Seven practices of successful organizations. *California Management Review*, 40(2), 96–124.
- Razak Y, Syah D, & Hsb A A. (2016). Kepemimpinan, Kinerja Dosen dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1, 30–44.
- Ridwan Fahrozi, Rasfiuddin Sabaruddin, Dodi Ilham, Novingky Ferdinand, & Sawqi Saad ElHasan. (2022). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARANA MEDIA TRANSINDO DI JAKARTA. *Jurnal Takbir Peradaban*, 2(1).
- Robbins SP, & Judge TA. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robinson dan Morrison, & Tekleab dan Taylor 2003. (n.d.). *he role of cultural meanings and situated interaction in shaping emotion*. 6, 189–195.

- Sekaran U, & Bougie R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, John Wiley & Sons, New York.
- Setiawati, rina, & parmin. (2019). *Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al Amin Gombong Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 1(1).
- Sims, & Ronald R. (2006). *Human Resource Development: Today and Tomorrow*. Connecticut: Information Age Publishing.
- Siregar. (2010). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)*. *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Slaoui et al. (2019). *THE INFLUENCE OF RELIGIOSITY AND SELF-ADJUSTMENT ON PERFORMANCE SHARIA BANKING EMPLOYEES IN BALIKPAPAN CITY*.
- sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanto D, Dewi S M, & Budio S P. (2012). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang*. *Rekayasa Sipil*. 6(1), 69–82.
- Unaradjan, & Dominikus Dolet. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Grafindo : Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Vijayan, M. (2017). Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 6(3), 21–29.
- Yu, M., Jiao, Q., Wang, G. G., & Liu, Y. (2022). The threshold effect of commitment-oriented HRM practices on employee job performance: the role of employee age. *Employee Relations*, 44(6), 1372–1392. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2020-0516>
- Yulianti, & Hidayah. (2016). Consumer ethics: The role of religiosity. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 151–162.