

**PENINGKATAN KINERJA DOSEN BERBASIS  
PENGEMBANGAN SDM DAN PENGAWASAN PADA  
FAKULTAS EKONOMI UNISSULA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh :**

**Wiwik Hastuti  
NIM : 30402000369**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENINGKATAN KINERJA DOSEN BERBASIS  
PENGEMBANGAN SDM & PENGAWASAN DI FAKULTAS  
EKONOMI UNISSULA**

**Disusun Oleh:**

**Wiwik Hastuti**

**NIM : 30402000369**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan  
sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 2 Agustus 2024

Pembimbing,



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

**NIK. 210489018**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

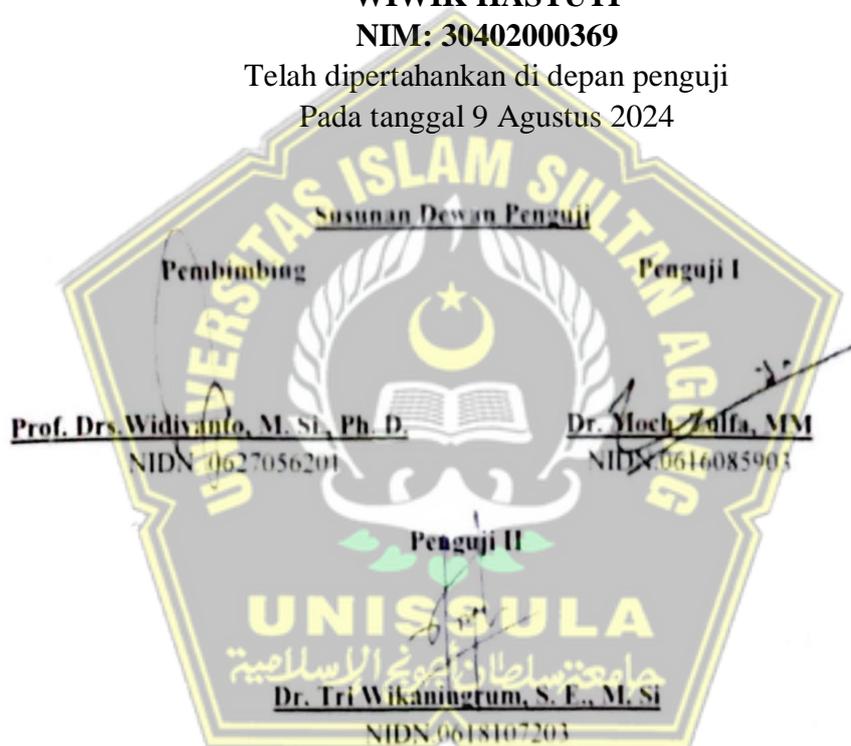
### PENINGKATAN KINERJA DOSEN BERBASIS PENGEMBANGAN SDM & PENGAWASAN PADA FAKULTAS EKONOMI UNISSULA

Disusun Oleh:

**WIWIK HASTUTI**

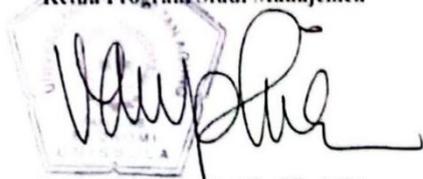
**NIM: 30402000369**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 9 Agustus 2024



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 19 Agustus 2024

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM.**  
NIDN.0623036901

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Wiwik Hastuti  
NIM : 30402000369  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA DOSEN BERBASIS PENGEMBANGAN SDM & PENGAWASAN PADA FAKULTAS EKONOMI UNISSULA”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 26 Agustus 2024

Menyatakan,



Wiwik Hastuti

NIM. 30402000369

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wiwik Hastuti  
NIM : 30402000369  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/~~Tesis~~/~~Disertasi~~\* dengan judul :

**“PENINGKATAN KINERJA DOSEN BERBASIS PENGEMBANGAN SDM DAN PENGAWASAN PADA FAKULTAS EKONOMI UNISSULA”**

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

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

Semarang, 26 Agustus 2024

Menyatakan,



Wiwik Hastuti

NIM. 30402000369

\*Coret yang tidak perlu

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dengan judul “**PENINGKATAN KINERJA DOSEN BERBASIS PENGEMBANGAN SDM & PENGAWASAN PADA FAKULTAS EKONOMI UNISSULA**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.

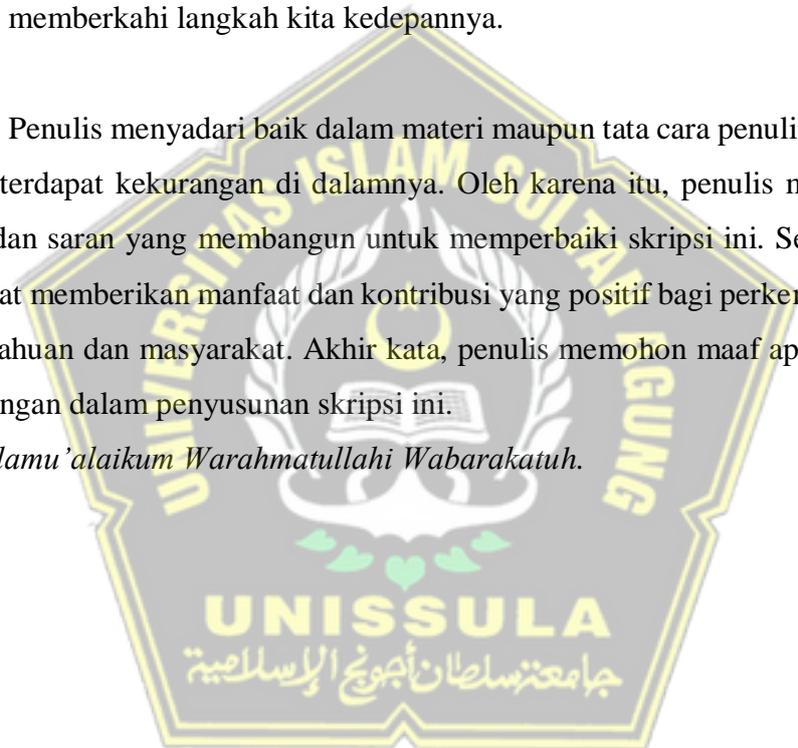
Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Drs. Widiyanto, M. Si., Ph. D. sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sangat baik, mengarahkan, meluangkan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi dan sekaligus sebagai Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S. E., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Lutfi Nurcholish, S. T., S. E., M. M selaku Kepala Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu yang InsyaAllah akan bermanfaat terutama sebagai panduan penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah membantu dalam administrasi dan akademik.
6. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Sukirno dan Ibu Kartimah atas keridhoan dan keikhlasannya, memberikan semangat dan dukungan penuh untuk tetap semangat dan pantang menyerah kepada penulis.
7. Kepada saudara Muhammad Imraan Arrizky, adik kandung penulis yang selalu menjadi penyemangat dalam segala hal.

8. Kepada saudara Elvin Farihusy Syakur, yang selalu menjadi nyala semangat yang tak pernah padam untuk penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada anak-anak kontrakan pak Agus Genuksari, Ragil Zahrotusshofa, Shafa Atika, Suci Ainur dan Anindya Widya yang telah memberi motivasi, dukungan dan semangat untuk bisa menyusun skripsi ini.
10. Kepada semua pihak dan teman-teman yang telah terlibat dalam penyusunan skripsi ini, semoga Allah SWT selalu meridhoi dan memberkahi langkah kita kedepannya.

Penulis menyadari baik dalam materi maupun tata cara penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat. Akhir kata, penulis memohon maaf apabila terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



## ABSTRAK

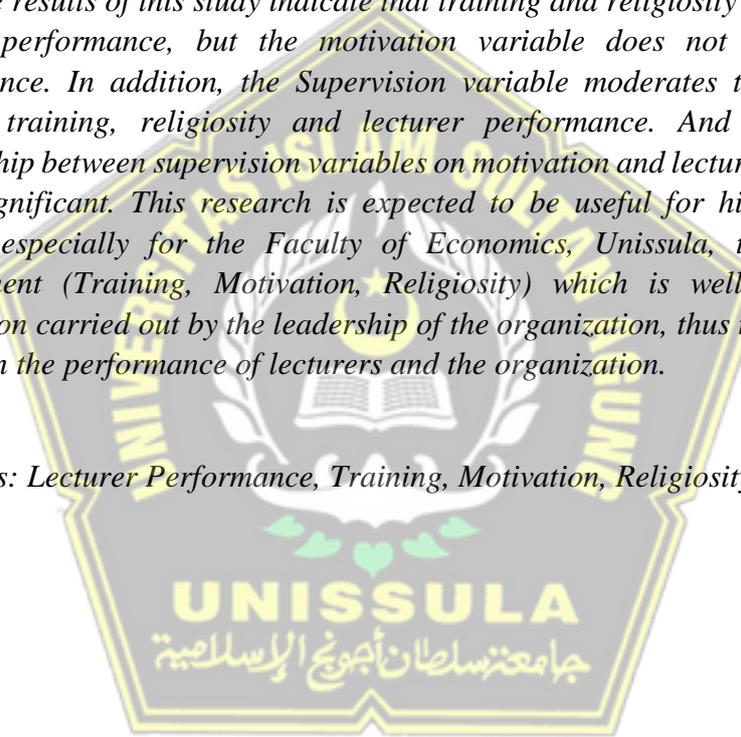
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pengembangan SDM (Pelatihan, Motivasi, Religiusitas) dan Pengawasan dalam meningkatkan Kinerja Dosen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari 61 dosen tetap Fakultas Ekonomi Unissula. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Dengan kriteria dosen tetap yang telah memiliki Jafa (Jabatan Fungsional Akademik). Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar secara offline atau langsung dan online menggunakan google forms. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan program Smart PLS 3.0 dan untuk menguji pengaruh variabel moderasi digunakan pengujian *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja dosen, namun pada variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Selain itu variabel Pengawasan sebagai pemoderasi hubungan antara pelatihan, religiusitas terhadap kinerja dosen. Dan pada pengujian hubungan antara variabel pengawasan terhadap motivasi dan kinerja dosen tidak signifikan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu perguruan tinggi yakni khususnya untuk Fakultas Ekonomi Unissula agar mengelola pengembangan SDM (Pelatihan, Motivasi, Religiusitas) yang mendukung dengan baik dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi, dengan demikian hal tersebut berdampak lebih baik pada kinerja dosen dan organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Dosen, Pelatihan, Motivasi, Religiusitas, Pengawasan.

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the influence of Human Resource Development (Training, Motivation, Religiosity) and Supervision in improving Lecturer Performance. The data used in this study are primary data from 61 permanent lecturers of the Faculty of Economics, Unissula. The sampling technique used in this study is purposive sampling. With the criteria of permanent lecturers who already have Jafa (Academic Functional Position). Data collection techniques through questionnaires distributed offline or directly and online using google forms. Testing in this study used the Smart PLS 3.0 program and to test the effect of moderation variables, Moderated Regression Analysis (MRA) testing was used. The results of this study indicate that training and religiosity variables affect lecturer performance, but the motivation variable does not affect lecturer performance. In addition, the Supervision variable moderates the relationship between training, religiosity and lecturer performance. And in testing the relationship between supervision variables on motivation and lecturer performance is not significant. This research is expected to be useful for higher education science, especially for the Faculty of Economics, Unissula, to manage HR development (Training, Motivation, Religiosity) which is well supported by supervision carried out by the leadership of the organization, thus this has a better impact on the performance of lecturers and the organization.*

*Keywords: Lecturer Performance, Training, Motivation, Religiosity, Supervision.*



## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	12
2.1 Landasan Teori 2.1.1 Kinerja SDM.....	12
2.1.2 Pelatihan .....	14
2.1.3 Motivasi .....	19
2.1.4 Religiusitas .....	23
2.1.5 Pengawasan .....	29
2.2 Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis .....	32
2.2.1 Pengaruh antara Pelatihan dan Kinerja Dosen .....	32

2.2.2 Pengaruh antara Motivasi dan Kinerja Dosen .....	34
2.2.3 Pengaruh antara Religiusitas dan Kinerja Dosen.....	35
2.2.4 Pengaruh Pengawasan sebagai Pemoderasi antara Pelatihan dan Kinerja Dosen.....	36
2.2.5 Pengaruh Pengawasan sebagai Pemoderasi antara Motivasi dan Kinerja Dosen.....	37
2.2.6 Pengaruh Pengawasan sebagai Pemoderasi antara Religiusitas dan Kinerja Dosen.....	39
2.3 Model Empiris .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Populasi dan Sampel.....	42
3.2.1 Populasi.....	42
3.2.2 Sampel.....	43
3.3 Sumber Data.....	43
3.3.1 Data Primer.....	44
3.3.2 Data Sekunder.....	44
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	44
3.5 Variabel dan Indikator.....	45
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian .....	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	47
3.6.2 Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	49
3.6.3 Uji Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1 Deskripsi Responden.....	52

<b>Tabel 4.1. Deskripsi Responden .....</b>	<b>52</b>
4.1.1 Jenis Kelamin.....	53
4.1.2 Usia.....	53
4.1.3 Lama Bekerja .....	53
4.1.4 Jabatan Fungsional.....	53
<b>4.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>	<b>54</b>
<b>Tabel 4.2 Kriteria Penilaian Responden .....</b>	<b>54</b>
4.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja Dosen .....	54
<b>Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Kinerja Dosen.....</b>	<b>54</b>
4.2.2 Deskripsi Variabel Pelatihan.....	56
<b>Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Pelatihan.....</b>	<b>56</b>
4.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi.....	56
<b>Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi.....</b>	<b>57</b>
4.2.4 Deskripsi Variabel Pengembangan Religiusitas .....	58
<b>Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pengembangan Religiusitas .....</b>	<b>58</b>
4.2.5 Deskripsi Variabel Pengawasan .....	59
<b>Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Pengawasan .....</b>	<b>59</b>
<b>4.3 Hasil Analisis PLS .....</b>	<b>59</b>
4.3.1 Analisis <i>Outer Model</i> .....	59
4.3.2 Uji <i>Convergent Validity</i> .....	60
<b>Tabel 4.8 Hasil <i>Outer Loading</i> .....</b>	<b>61</b>
4.3.3 Uji <i>Discriminant Validity</i> .....	61
<b>Tabel 4.9 <i>Outer Model</i> .....</b>	<b>62</b>
4.3.4 <i>Reliability</i> .....	62
<b>Tabel 4.10 Uji <i>Reliability</i> .....</b>	<b>62</b>

<b>4.4 Analisis Inner Model</b> .....	<b>63</b>
<b>4.4.1 Uji R-Square</b> .....	<b>63</b>
<b>Tabel 4.11 R-Square</b> .....	<b>64</b>
<b>4.4.2 Uji F-Square</b> .....	<b>64</b>
<b>Tabel 4.12 Uji F-Square</b> .....	<b>64</b>
<b>4.4.3 Uji Hipotesis Moderasi</b> .....	<b>65</b>
<b>Tabel 4.13 Uji Moderated Regression Analysis</b> .....	<b>66</b>
<b>4.5 Pembahasan Hasil Penelitian</b> .....	<b>68</b>
<b>4.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen</b> .....	<b>68</b>
<b>4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen</b> .....	<b>69</b>
<b>4.5.3 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Dosen</b> .....	<b>70</b>
<b>4.5.4 Pengawasan Sebagai Pemoderasi Pengaruh Antara Pelatihan dan Kinerja Dosen</b> .....	<b>71</b>
<b>4.5.5 Pengawasan Sebagai Pemoderasi Pengaruh Antara Motivasi dan Kinerja Dosen</b> .....	<b>72</b>
<b>4.5.6 Pengawasan Sebagai Pemoderasi Pengaruh Antara Religiusitas dan Kinerja Dosen</b> .....	<b>72</b>
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>73</b>
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	<b>73</b>
<b>5.2 Saran</b> .....	<b>74</b>
<b>5.3 Keterbatasan Penelitian</b> .....	<b>75</b>
<b>5.4 Agenda Penelitian Mendatang</b> .....	<b>75</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>77</b>
<b><u>LAMPIRAN</u></b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.5</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 <i>Outer Model SmartPLS</i> .....	60
Gambar 4.2 Uji <i>Inner Model</i> .....	64



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Model Empiris Penelitian .....	46
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian .....	465
Tabel 4.1. Deskripsi Responden .....	52
Tabel 4.2 Kriteria Penilaian Responden .....	54
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Kinerja Dosen.....	54
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Pelatihan.....	56
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi.....	57
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pengembangan Religiusitas .....	58
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Pengawasan.....	59
Tabel 4.8 Hasil <i>Outer Loading</i> .....	61
Tabel 4.9 <i>Outer Model</i> .....	62
Tabel 4.10 Uji <i>Reliability</i> .....	62
Tabel 4.11 <i>R-Square</i> .....	64
Tabel 4.12 Uji <i>F-Square</i> .....	64
Tabel 4.13 Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> .....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner ..... 85

Lampiran 2. Hasil Analisis SEM PLS ..... 92



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi dan modern saat ini masyarakat semakin kritis terhadap kualitas pendidikan, di Indonesia akhir-akhir ini perguruan tinggi semakin bertambah demikian pesatnya. Hampir di setiap provinsi paling sedikit terdapat satu perguruan tinggi negeri (PTN) dan beberapa perguruan tinggi swasta (PTS). Peningkatan jumlah institusi tersebut tentunya sangat dipengaruhi oleh input bagi sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan akademik dan pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor ini saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan suasana akademik yang efisien. Suasana akademik yang efisien mencerminkan bahwa sebuah kinerja dosen yang baik pula.

Undang-undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 menyatakan dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2022)

Manajemen kinerja memusatkan perhatian pada bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia (SDM) agar dapat menghasilkan kinerja organisasi yang optimal dan dapat difokuskan pada individu untuk mengetahui seberapa produktif kinerjanya dalam organisasi. Perguruan tinggi sebagai salah satu tempat mencetak karakter bangsa dituntut untuk dapat menghasilkan lulusan yang bermutu dan berdaya saing tinggi, dengan demikian pengelolaan kinerja dosen sangat dibutuhkan. Kinerja dosen memerlukan sebuah penilaian untuk menentukan pekerjaannya sudah memenuhi standar atau belum. Penilaian kinerja dosen merupakan serangkaian yang terus menerus dan dibuat untuk memastikan organisasi mendapatkan hasil kinerja yang dibutuhkan dari karyawannya.

Kualifikasi sumber daya manusia (SDM) sebagai tolak ukur kemampuan setiap organisasi dalam memacu potensi sumber daya untuk membentuk kualifikasi yang memenuhi syarat kebutuhan dan aktivitas kerja. Aktivitas kerja yang bervariasi dengan kompleksitas yang cukup tinggi merupakan tantangan internal atau eksternal sebuah organisasi pendidikan dengan kompetensi sumber daya manusia yang masih relatif rendah, sedangkan organisasi pendidikan dengan kompetensi sumber daya manusia yang relatif tinggi merupakan peluang untuk memanfaatkan kondisi tersebut dalam memacu pertumbuhan organisasi pendidikan.

Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen pasal 60 menegaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian, dosen berkewajiban: 1) melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu

melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, 2) melaksanakan proses belajar mengajar, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, dan 3) meningkatkan serta mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. (UU 14-2005 Guru Dan Dosen)

Adanya sumber daya manusia yang profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan dan meningkatkan kinerja dosen. Akan tetapi, kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri karena berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga, perlu adanya pengelolaan kinerja untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Sebagai bentuk untuk meningkatkan kinerja SDM perlu adanya pengembangan pengetahuan (*knowledge*) dalam setiap individu, pola pikir dan skill sumber daya manusia sebagai aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi pendidikan yang semakin kreatif dan inovatif serta berbagai penemuan-penemuan baru merupakan motor penggerak dalam setiap organisasi pendidikan yang harus terus dikembangkan dengan tetap melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap berbagai faktor SDM, sebagai sumber dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu berpikir ke arah kemajuan organisasi pendidikan tersebut.

Kemampuan peningkatan kinerja dosen harus ditunjukkan ditengah dinamika tuntutan perguruan tinggi serta elemen yang terkait atas

maksimalisasi dalam kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan memberikan sarana dan prasarana untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki para dosen yakni dengan pengembangan Sumber Daya Manusia. (Widiyanti. P, 2019)

Pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokuskan terhadap sumber daya manusia yang menjadi aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi dan dilaksanakan oleh manajemen (Perbanas. J, 2021). Manusia sebagai salah satu aset suatu organisasi memerlukan pengembangan SDM agar terbentuk sebagai individu-individu yang baik yang sanggup memikul amanah dan beban yang diberikan.

Bentuk pengembangan SDM yang sering dilakukan dalam sebuah organisasi diantaranya melalui Pendidikan lanjutan, Pelatihan, Kursus kompetensi dan sebagainya. Pelatihan itu sendiri berperan sebagai suatu proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja Dosen. Untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan aktivitas yang terencana dari institusi Perguruan Tinggi yang bersangkutan. Selain itu, Perguruan Tinggi perlu melaksanakan pembenahan dan pengembangan budaya mutu yang berkesinambungan agar dapat bersaing

dengan Perguruan Tinggi lain dan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas yang siap bersaing di dunia kerja nantinya. (Ayuningtyas, 2022).

Pada kegiatan pengembangan kompetensi dapat ditempuh, baik melalui pendidikan formal studi lanjut, non-formal dalam bentuk pelatihan maupun dilakukan secara mandiri. Dari observasi awal diperoleh beberapa informasi; Pertama, masih rendahnya minat dosen untuk meningkatkan pengetahuan (*Knowledges*) tentang metode dan proses pengajaran dikelas yang baik dan terbaru dan ini bisa diperoleh dari pelatihan; Kedua, masih rendahnya minat dosen dalam pengembangan keterampilan (*Skills*) penunjang misalnya Teknologi Informasi dan Bahasa Inggris, Ketiga, masih rendahnya minat dosen dalam mengembangkan kemampuan (*Ability*) dalam bidang keilmuan yang digeluti seperti mengikuti pertemuan. (Novriansyah et al., 2023)

Pengembangan SDM yang baik dengan memberikan pelatihan/kursus kepada karyawan, akan berdampak untuk meningkatkan kualitas dan kuantitasnya dalam menjalankan tugasnya di organisasi. Selain pengaruh pelatihan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM dalam organisasi yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. (Farisi & Lesmana 2022).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan yang datang dari luar (*ekstrinsik*) atau dalam diri seseorang (*intrinsik*) dalam melakukan suatu hal. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi membuat pekerjaan

terasa lebih ringan, bersemangat bahkan membuat pribadinya merasa bahagia, karena ketika pekerjaan tuntas lalu memiliki rasa bangga tersendiri apalagi mendapatkan bonus (*reward*) bagi yang berprestasi sehingga dosen semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, ketika dosen merasa bersemangat dalam bekerja tentu saja pekerjaan akan semakin membaik. (Farisi & Lesmana 2022).

Dari sisi motivasi, meskipun secara umum sudah baik, tetapi masih ada beberapa kendala dalam pelaksanaan peningkatan kinerja seperti; pendanaan dalam mengikuti pelatihan, kursus dan sebagainya yang meningkatkan kemampuan dosen dan motivasi dalam bekerja untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi serta belum diterapkan sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) secara baik dalam organisasi.

Selain oleh pelatihan dan motivasi, kinerja dosen juga dipengaruhi oleh faktor religiusitas. Konsep religiusitas secara umum dijelaskan berhubungan dengan kognisi (pengetahuan beragama, keyakinan beragama), yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional atau perasaan emosional tentang agama, dan atau perilaku, seperti kehadiran di tempat peribadatan, membaca kitab suci dan berdoa (Crownall et al., 1986; Elci, 2007).

Religiusitas merupakan suatu dorongan atau motivasi bagi manusia dalam aktivitas keorganisasian atau kelembagaan, baik dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai tenaga dan tugas lainnya sebagai khalifah di muka bumi. Religiusitas di tempat kerja tidak menyangkut kegiatan-kegiatan religius

yang terorganisasi, juga tidak menyangkut ketuhanan atau teologi. Religiusitas di tempat kerja lebih dikatakan sebagai mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki pikiran dan roh, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka. Selain itu, seorang pegawai memiliki keinginan untuk berhubungan dengan manusia lain dan ingin menjadi bagian dari masyarakat. Herminingsih (2012).

Dengan pemaparan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, yaitu pengembangan SDM meliputi; pelatihan, motivasi dan religiusitas terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi ketiganya. Dalam pelaksanaan kegiatan atau pada saat kegiatan operasional berlangsung, setiap kegiatan memerlukan adanya pengawasan/monitoring dari seorang pemimpin organisasi atau pihak yang berwenang mengawasi kegiatan yang dilakukan dosen dalam institusi, agar kedepannya dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Handoko (2013) menyatakan pengawasan atau supervisi merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan. Selanjutnya Manullang (2013) menegaskan bahwa pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana. Baik atau tidaknya kinerja pegawai tidak sekedar bergantung pada individu karyawan peranan pengawasan yang tepat turut memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pegawai atau dosen yang kinerjanya baik tidak terlepas dari banyaknya kemampuan dalam diri untuk terus berkembang dan bertumbuh, dengan mengikuti pelatihan/kursus, memiliki motivasi kerja yang

tinggi serta faktor religiusitas yang dimilikinya sehingga akan meningkatkan kinerjanya pada organisasi.

Penelitian ini ingin melihat *research gap* dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marzuki (2019) pengembangan SDM dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Maritim AMI Makassar. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2021) Pengembangan SDM sudah memberikan kontribusi baik namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN Kota Jambi.

Pada penelitian sebelumnya mengenai religiusitas dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan berpengaruh signifikan, seperti penelitian tentang manajemen dan masalah tentang sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hidayat dalam Yusuf (2015) bahwa kinerja karyawan terkait dengan latar belakang sikap hidup karyawan yang dibentuk oleh suasana religiusitasnya.

Selanjutnya pada penelitian Hosidin (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan SDM (pelatihan, motivasi, religiusitas) dan pengawasan dapat mempengaruhi kinerja dosen Universitas Islam Sultan Agung.

Universitas Islam Sultan Agung atau Unissula didirikan oleh Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA) pada tanggal 16 Dzulhijjah 1381 H yang bertepatan dengan tanggal 20 Mei 1962, dengan kurang lebih 63 tahun berdiri hingga sekarang. Pencapaiannya saat ini tak luput dari tenaga pendidik

didalamnya yang ikut andil dalam setiap perkembangan. Dengan menargetkan pertumbuhan di setiap tahunnya, dengan harapan mencapai target 100 guru besar di Universitas Islam Sultan Agung pada tahun 2027 (Sumber : Website Unissula). Dengan kondisi tersebut, tentunya Universitas Islam Sultan Agung berharap besar kinerja para dosen meningkat sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan layanan yang diberikan, serta kualitas lulusan yang dihasilkan semakin baik dan mampu bersaing di dunia kerja kedepannya.

Alasan mengapa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Universitas Islam Sultan Agung dikarenakan Universitas Islam Sultan Agung merupakan perguruan tinggi swasta terbaik pertama pada menu Sumber Daya LLDIKTI VI dengan jumlah dosen 552, jumlah Guru Besar hingga saat ini berjumlah 29 dosen dengan presentase Perguruan Tinggi Swasta (PTS) 5,25% tertinggi se Jawa Tengah (Sumber : LLDIKTI VI, pembaruan terakhir 18 februari 2024) dan harapan untuk mencapai 100 guru besar pada tahun 2027 menjadi hal yang sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut, pasalnya dengan kinerja SDM yang meningkat perguruan tinggi pun akan semakin bagus kualitasnya dan dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain.

Kemudian dilihat dari urutan jumlah Guru Besar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung memiliki jumlah terbanyak. Hingga saat ini terdapat 13 Guru Besar. Dengan jumlah keseluruhan 69 Dosen Tetap. Pada Bidang Manajemen (Asisten Ahli: 12, Lektor: 3, Lektor Kepala: 13, Guru Besar: 14), Bidang Akuntansi (Asisten Ahli: 7, Lektor: 14, Lektor Kepala: 9,

Guru Besar: 1). (Sumber: *Data Jabatan Fungsional Akademik Dosen Fakultas Ekonomi Unissula 2023/2024*).

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA DOSEN BERBASIS PENGEMBANGAN SDM & PENGAWASAN PADA FAKULTAS EKONOMI UNISSULA”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat diketahui bahwa Kinerja Dosen dipengaruhi oleh Pengembangan SDM (Pelatihan, Motivasi, Religiusitas) dan Pengawasan. Oleh sebab itu penelitian yang akan diteliti disini menggunakan variabel kinerja SDM untuk menganalisis terhadap pengembangan SDM (Pelatihan, Motivasi, Religiusitas) dan pengawasan agar organisasi sumber daya manusia didalam perguruan tinggi menjadi lebih baik lagi. Untuk itu dalam memecahkan masalah tersebut perlu dikembangkan beberapa pertanyaan penelitian, antara lain sebagai berikut:

Questions Research:

1. Apakah Pengembangan SDM (Pelatihan, Motivasi, Religiusitas) mempengaruhi Kinerja Dosen Universitas Islam Sultan Agung?
2. Apakah Pengawasan mempengaruhi Pengembangan SDM (Pelatihan, Motivasi, Religiusitas) Universitas Islam Sultan Agung?
3. Apakah Pengawasan memoderasi pengaruh Pengembangan SDM (Pelatihan, Motivasi, Religiusitas) terhadap kinerja Dosen Universitas Islam Sultan Agung?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan antara Pengembangan SDM (Pelatihan, Motivasi, Religiusitas) terhadap Pengawasan yang berpengaruh terhadap Kinerja SDM.
2. Menyusun model peningkatan Kinerja SDM melalui Pengembangan SDM sesuai dengan Pelatihan SDM, Motivasi, Religiusitas dan Pengawasan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Teoritis

Dapat memberikan kontribusi bagi Pengembangan Ilmu Manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pengembangan SDM dalam mengoptimalkan kinerja SDM di tingkat Perguruan Tinggi atau Institusi yang setara.

2. Praktis

Dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi Universitas Islam Sultan Agung dalam meningkatkan kinerja SDM.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja SDM**

Menurut Simamora (2017: 16) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat SDM menjadi aset penting bagi organisasi, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kerjanya. Yohana (2017) Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang sampai muncul dan juga mencakup keinginan dan kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Arti bersedia melakukan tugas berarti bahwa ada diinginkan karyawan menaruh banyak usaha dalam pekerjaan mereka. Kinerja sumber daya manusia adalah keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya atau kinerja yang disepakati oleh para pihak dengan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan definisi tersebut menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja SDM merupakan suatu bentuk kemampuan seseorang berupa keterampilan usaha dan motivasi dengan harapan keberhasilan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2012: 13) adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, dosen atau sumber daya manusia yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*).

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) dosen atau sumber daya manusia terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi atau institusinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Indikator kinerja dosen menurut Jabatan Fungsional/Akademik Dosen (Jafa) sebagai berikut:

- a. Penelitian
- b. Pendidikan
- c. Pengabdian Masyarakat

- d. Unsur Penunjang, terdiri dari kegiatan-kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dosen.

### **2.1.2 Pelatihan**

Perkembangan suatu organisasi instansi tidak terlepas dari perkembangan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang menitik beratkan pada kualitas dan keterampilan instansi yang meningkatkan kinerja karyawan yang harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan program pelatihan.

Pelatihan itu sendiri dapat didefinisikan menurut beberapa ahli antara lain: Rivai (2004: 226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Menurut Nurhayati dan Atmaja (2021: 26) Pelatihan adalah sebuah proses kegiatan yang disusun sedemikian rupa oleh pimpinan organisasi untuk mendukung terjadinya peningkatan kemampuan, keahlian, pengetahuan, pengalaman dan pola pikir yang ada dalam diri seorang karyawan. Kegiatan pelatihan memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Rivai dan Sagala (2011: 211) Manfaat pelatihan bagi karyawan diantaranya sebagai berikut: (1) membantu karyawan untuk memiliki kemampuan untuk mengambil sebuah keputusan dan memecahkan permasalahan dengan lebih efektif; (2) dengan adanya

pelatihan dan pengembangan, maka akan diinternalisasikan dan dilaksanakan sebuah pengenalan, perolehan prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan sebuah kemajuan; (3) sebagai pendorong dan membantu tercapainya perkembangan potensi dan tingkat rasa percaya diri yang tinggi; (4) membantu karyawan mengatasi stress kerja, tekanan, frustrasi, serta munculnya suatu konflik; (5) menyampaikan informasi mengenai peningkatan pengetahuan pemimpin, serta keterampilan berkomunikasi dan sikap; (6) meningkatkan rasa kepuasan kerja dan pengakuan; (7) membantu karyawan mencapai tujuan pribadi yang secara bersamaan mampu meningkatkan keterampilan dalam berinteraksi; (8) memenuhi baik pada peserta ataupun secara personal; (9) memberikan nasihat dan jalan menuju masa depan; (10) membentuk rasa pertumbuhan dari adanya pelatihan; membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan pendengaran, berbicara dan menulis dengan adanya kegiatan pelatihan; membantu menghilangkan rasa ragu, cemas, takut untuk melakukan suatu hal yang baru.

Kemudian dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh institusi kepada karyawannya perlu adanya evaluasi hasil pelatihan. Evaluasi program pelatihan dilaksanakan tidak hanya untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan namun juga digunakan untuk memperoleh informasi terkait dengan kekurangan yang ada sehingga nantinya program pelatihan dapat diperbaiki dan diberikan keputusan apakah dapat dilanjutkan atau tidak. Evaluasi program pelatihan juga dapat digunakan untuk mengetahui

dampak dari program pelatihan terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai. (Siringoringo, 2021).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah program yang diberikan pimpinan atau instansi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai sesuai dengan tujuan dan harapan instansi dengan adanya evaluasi pelatihan dapat terlaksana dengan optimal sehingga program pelatihan yang dinilai dapat diperbaiki bila terdapat kekurangan dan dapat diubah apabila tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan kebutuhan pekerjaan pegawai atau instansi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan itu sebagai pelajaran untuk seseorang yang melakukan kegiatan tidak akan berhasil dan tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan apabila tidak dibarengi dengan aktivitas dan evaluasi pelatihan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan menurut Mondy (2008:212) sebagai berikut:

a. Dukungan manajemen puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik.

b. Komitmen para spesialis dan generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis atau jabatan yang setara lainnya sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab manajer lini atau jabatan yang setara lainnya,

sedangkan para profesional pelatihan dan pengembangan hanya memberikan keahlian teknis.

c. Kemajuan teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi suatu organisasi.

d. Kompleksitas organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan dan pengembangan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas lebih kompleks daripada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

e. Gaya belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dinukil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara instansi-instansi melaksanakan pelatihan.

f. Fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi manajemen yang lain juga mempengaruhi pelatihan dan pengembangan. Sebagai contoh, jika upaya-upaya rekrutmen dan seleksi hanya menarik para karyawan berkualifikasi sedang, instansi akan membutuhkan program-program

pelatihan dan pengembangan yang ekstensif. Paket kompensasi instansi juga dapat mempengaruhi upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Organisasi-organisasi dengan sistem pembayaran yang kompetitif atau program-program kesehatan yang mampu berprestasi tinggi, dan mempertahankan para karyawan yang hanya memerlukan sedikit pelatihan.

Indikator pelatihan menurut Wahyuningsih (2019: 6) sebagai berikut:

a. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh peserta lain.

b. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

c. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang digunakan merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

d. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

e. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

### 2.1.3 Motivasi

Menurut Rivai (2014: 40), “Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Rivai (2014: 41), “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan”.

Mathis (2013: 89) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut: Motivasi adalah “Keadaan dalam pribadi seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan” (*intrinsik*).

Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik. Menurut Rivai (2014: 41), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Seorang pemimpin organisasi atau institusi harus mengetahui seluk beluk motivasi karena hal ini berkaitan erat dengan tingkah laku bawahannya atau seorang karyawan yang harus dibina ke arah tercapainya tujuan organisasi atau institusi’ (*ekstrinsik*).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dibagi menjadi 2, yakni: motivasi dari dalam diri sendiri (*intrinsik*) dan motivasi dari luar (*ekstrinsik*). Yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Ardana dkk (2008: 31) sebagai berikut:

a. Karakteristik individu yang terdiri dari:

- 1) Minat
- 2) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
- 3) Kebutuhan individual

- 4) Kemampuan atau kompensasi
  - 5) Pengetahuan tentang pekerjaan
  - 6) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
- b. Faktor-faktor pekerjaan
- 1) Faktor lingkungan pekerjaan
    - (a) Gaji dan benefit yang diterima
    - (b) Kebijakan-kebijakan perusahaan
    - (c) Supervisi
    - (d) Hubungan antar manusia
    - (e) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya
    - (f) Budaya organisasi
  - 2) Faktor dalam pekerjaan
    - (a) Sifat pekerjaan
    - (b) Rancangan tugas atau pekerjaan
    - (c) Pemberian pengakuan terhadap prestasi
    - (d) Tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan
    - (e) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
    - (f) Adanya kepuasan dari pekerjaan

Menurut Sutrisno (2011: 116) Motivasi sebagai psikologi diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

- 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - 2) Kompensasi yang memadai
  - 3) Supervisi yang baik
  - 4) Adanya jaminan pekerjaan
  - 5) Status dan tanggung jawab
  - 6) Peraturan yang fleksibel
- b. Faktor Internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
- 1) Keinginan untuk dapat hidup
  - 2) Keinginan untuk dapat memiliki
  - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - 5) Keinginan untuk berkuasa

Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Afandi (2018: 29) sebagai berikut:

a. Kompensasi

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi atau institusi

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam

lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang dtempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan oleh atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

#### **2.1.4 Religiusitas**

Menurut Glock dan Stark (1996), Religiusitas adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi yaitu tingkat pengetahuan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen yaitu suatu hal yang perlu dipahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religius.

Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Widiyanto *et al.*, 2023). Membahas pengukuran religiusitas dalam perspektif Islam berdasarkan nilai-nilai Islam. Ukuran religiusitas hendaknya mengikuti standar pedoman agama, yaitu nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadits. Telah ditegaskan bahwa Al-Qur'an adalah petunjuk dan rahmat (HQ: Al-A'raf (7): 52); dan sumber kebenaran (HQ: An-Nisa (4): 105) dan Hadits Nabi sebagai petunjuk (HQ: Al-Ahzab (33): 21; HQ: Al-A'raf (7): 158 ;Markas Besar: Ali Imran (3):31); dan diriwayatkan oleh Malik, Al-Baihaqi dan Al-Hakim). Dengan hasil pengamatan bahwa religiusitas seseorang dapat dilihat dari tingkat ketakwaannya.

Pada penelitian terdahulu dan kajian umum mengenai religiusitas dilakukan dalam kajian ilmiah agama dan merujuk pada keyakinan dan perilaku individu yang membahas persoalan transendental. Kajian yang ada mengenai religiusitas pun terus berkembang selama lima dekade terakhir dan berkaitan dengan berbagai aspek di kehidupan, meliputi: persoalan personal (Psikologis), sosial, ekonomi, dan lain-lain. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Mahudin *et al.*, (2016) yang mengkaji religiusitas dan mencoba menghubungkan dengan kepuasan kerja, perilaku kerja, integritas tempat kerja dan komitmen organisasi. Tariq *et al.*, (2018) yang menghubungkan religiusitas dengan kepuasan hidup subjektif dan persepsi stres akademik. Terkait studi tersebut, menunjukkan bahwa religiusitas diprediksi akan berdampak pada kehidupan manusia, bahkan perkembangan organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah hubungan yang mengikat antara manusia dengan Allah SWT, yang membuat manusia memiliki ketergantungan yang mutlak atas semua kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan jasmani maupun rohani, yang mana hal tersebut diimplementasikan dengan mengarahkan hati, fikiran dan perasaan untuk senantiasa menjalankan ajaran agama.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi religiusitas menurut Jalaluddin (2008) Religiusitas bukan merupakan aspek psikis bersifat instinktif, yaitu unsur bawaan yang siap pakai. Religiusitas juga mengalami proses perkembangan dalam mencapai tingkat kematangannya. Religiusitas tidak luput dari berbagai gangguan yang mempengaruhi perkembangannya. Pengaruh tersebut baik yang bersumber dalam diri seseorang maupun yang bersumber dari faktor luar, yang faktor-faktor itu adalah:

a. Faktor Internal

Perkembangan religiusitas selain ditentukan oleh faktor ekstern juga ditentukan oleh faktor intern seseorang. Seperti halnya aspek kejiwaan lainnya, maka para ahli psikologi agama mengemukakan berbagai teori berdasarkan pendekatan masing-masing. Tetapi, secara garis besarnya faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap perkembangan religiusitas antara lain adalah faktor hereditas, tingkat usia, kepribadian dan kondisi kejiwaan seseorang.

1. Faktor Hereditas

Jiwa keagamaan memang bukan secara langsung sebagai faktor bawaan yang diwariskan secara turun temurun, melainkan terbentuk dari berbagai unsur kejiwaan lainnya yang mencakup kognitif, afektif dan konatif. Selain itu, Rasulullah juga menganjurkan untuk memilih pasangan hidup yang baik dalam membina rumah tangga, sebab menurut keturunan berpengaruh.

## 2. Tingkat Usia

Berbagai penelitian psikologi agama menunjukkan adanya hubungan tingkat usia dengan kesadaran beragama, meskipun tingkat usia bukan satu-satunya faktor penentu dalam kesadaran beragama seseorang. Yang jelas, kenyataan ini dapat dilihat dari adanya perbedaan pemahaman agama pada tingkat usia yang berbeda.

## 3. Kepribadian

Sebagai identitas diri (jati diri) seseorang yang sedikit banyaknya menampilkan ciri-ciri pembeda dari individu lain di luar dirinya. Dalam kondisi normal, memang secara individu manusia memiliki perbedaan dalam kepribadian. Perbedaan ini diperkirakan berpengaruh terhadap aspek-aspek kejiwaan termasuk kesadaran beragama.

## 4. Kondisi Kejiwaan

Banyak kondisi kejiwaan yang tak wajar dengan diagnosa yang ada dalam dunia kesehatan. Tetapi yang penting dicermati adalah hubungannya dengan perkembangan kejiwaan agama.

## b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dinilai berpengaruh dalam religiusitas dapat dilihat dari lingkungan dimana seseorang itu hidup. Umumnya lingkungan tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

### 1. Lingkungan Keluarga

Keluarga merupakan satuan sosial yang paling sederhana dalam kehidupan manusia. Keluarga merupakan lingkungan sosial pertama kali yang dikenal setiap individu. Dengan demikian, kehidupan keluarga merupakan fase sosialisasi awal bagi pembentukan jiwa keagamaan pada tiap individu.

### 2. Lingkungan Institusional

Melalui kurikulum, yang berisi materi pengajaran, sikap dan keteladanan dosen sebagai pendidik serta pergaulan antar teman di Institusi dinilai berperan penting dalam menanamkan kebiasaan yang baik. Pembiasaan yang baik merupakan bagian dari pembentukan moral yang erat kaitannya dengan perkembangan jiwa keagamaan seseorang.

### 3. Lingkungan Masyarakat

Sepintas lingkungan masyarakat bukan merupakan lingkungan yang mengandung unsur tanggung jawab, melainkan hanya merupakan unsur pengaruh belaka. Tetapi norma dan tata nilai yang ada terkadang pengaruhnya lebih besar dalam perkembangan jiwa keagamaan, baik dalam bentuk positif maupun negatif.

Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi religiusitas menurut Huber & Huber (2012) sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Ketertarikan seseorang untuk mempelajari lebih jauh tentang hal dan topik keagamaan dari berbagai sumber.

b. Ideologi

Keyakinan bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, adanya kehidupan setelah mati dan yakin bahwa Allah adalah Dzat Yang Maha Kuasa.

c. Praktik publik

Praktik keagamaan yang bersifat kolektif, seperti pelayanan publik dalam hal keagamaan yang dianggap penting dan bergabungnya seseorang dalam suatu komunitas keagamaan.

d. Praktik pribadi

Praktik ibadah yang sifatnya pribadi yang dilaksanakan dan diutamakan dalam kehidupan sehari-hari.

e. Pengalaman

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

Kemudian dapat kita simpulkan bahwa religiusitas merupakan sebuah gambaran yang tercermin dalam diri seseorang atas dasar penghayatan tentang kedalaman dalam beragama dan keyakinan atas adanya Tuhan Yang Maha Esa. Gambaran ini tercermin dari perilaku yang baik, taat terhadap apa yang diperintahkan, dan menjauhi apa yang

dilarang dengan keikhlasan dan ketulusan hati tanpa adanya paksaan orang lain (*Intrinsik*). Dan ketika seseorang dalam sebuah organisasi yang didalamnya memiliki budaya organisasi yang berdasar akan agama yang kuat, seseorang akan mendapatkan kegiatan yang dapat menumbuhkan jiwa religiusitas dalam dirinya (*Ekstrinsik*). Maka dari itu, Religiusitas dapat ditumbuhkan dari dalam diri seseorang akan keyakinan diri sendiri dan dukungan dari luar, sehingga seseorang menjadi pribadi yang lebih dekat kepada Tuhannya.

#### **2.1.5 Pengawasan**

Pengawasan secara umum didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2013: 96). Tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami bahwa, bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan. Manullang (2011) Oleh sebab itu, kendati posisi pengawasan ini berada pada akhir fungsi-fungsi manajemen bukan berarti kurang penting, tetapi lebih bermakna sebagai kunci kesuksesan seluruh dari pelaksanaan fungsi manajemen. Menurut LAN (Amstrong) dalam Satriadi (2016: 289), Pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terrealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiarti *et al.*, (2021) mengenai monitoring atau pengawasan dosen Unpam berdasarkan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dengan hasil signifikan dan berpengaruh positif bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh monitoring atau pengawasan. Dampak dari monitoring atau pengawasan kinerja dosen Unpam yang belum maksimal lebih mudah dalam hal memonitor, Yayasan lebih mudah mengambil kebijakan, Yayasan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja dosen yang lebih baik lagi, terutama dalam hal Jabatan Fungsional Lektor, Lektor Kepala, Sertifikasi Dosen dan Penelitian Hibah Dikti.

Dari penjelasan dan hasil studi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan pengawasan dapat mengendalikan semua karyawan atau dosen agar mentaati peraturan organisasi atau institusi serta bekerja sesuai rencana dan nantinya tujuan organisasi atau institusi akan lebih mudah dicapai.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengawasan menurut Handoko (2017 hal 366) sebagai berikut:

- a. Perubahan lingkungan organisasi atau instansi.

Berbagai perubahan lingkungan organisasi yang terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi dan pesaing baru organisasi.

b. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar perkembangan organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih ketat dan hati-hati.

c. Kesalahan-kesalahan

Bila karyawan tidak pernah membuat kesalahan, pemimpin dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.

d. Kebutuhan pemimpin untuk mendelegasikan wewenang

Bila pemimpin mendelegasikan wewenang kepada karyawannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang atau beralih fungsi.

Pengawasan berfungsi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan (evaluasi) yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi telah digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari organisasi atau institusi.

Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi pengawasan menurut Manullang (2008) sebagai berikut:

a. Menetapkan standar (*Standards*)

Yakni menetapkan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan dalam organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa

yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

b. Mengadakan Penilaian

Yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

c. Mengadakan tindakan Perbaikan

Membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar kemudian dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya. Keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengkoreksi penyimpangan yang terjadi.

## 2.2 Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

### 2.2.1 Pengaruh antara Pelatihan dan Kinerja Dosen

Menurut Marlena dan Bustami (2021: 341), Pelatihan adalah kegiatan yang penting untuk dilaksanakan oleh organisasi atau institusi guna mengembangkan potensi pegawai. Dengan dilaksanakannya pelatihan organisasi mengharapkan adanya peningkatan baik dari kemampuan, pengetahuan, serta adanya perbaikan pada perilakunya.

Menurut Sedarmayanti (2013) dalam Burhanuddin, dkk (2017) pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk

memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Sedangkan menurut Dale Yoder dan Edwin B. Flippo dalam Widodo dkk (2018) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinici dan rutin.

Berdasarkan pengertian tentang pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan baik melalui serangkaian prosedur yang sistematis yang dilakukan oleh seorang ahli dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai atau dosen. Dengan adanya program pelatihan yang diberikan kepada setiap dosen seperti pelatihan Public Speaking dan Teknik Presentasi Bagi Dosen dengan tujuan agar lebih kompeten pada saat proses belajar mengajar di kelas dan tujuan lainnya yang nantinya berdampak pada kinerja dosen tersebut.

Yuniar, et.al. (2017) dalam penelitiannya menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Khastelia dan Bachruddin (2020), menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Oleh karena itu hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1: Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen**

**2.2.2 Pengaruh antara Motivasi dan Kinerja Dosen**

Menurut Mathis (2013: 89), “Motivasi dan kesediaan pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan dalam diri untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal”(*Intrinsik*).

Menurut Rivai (2014: 41), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Seorang pemimpin organisasi atau institusi harus mengetahui seluk beluk motivasi karena hal ini berkaitan erat dengan tingkah laku bawahannya yang harus dibina ke arah tercapainya tujuan organisasi atau institusi”(*Ekstrinsik*).

Kemudian dapat kita simpulkan bahwa motivasi dalam penelitian ini memiliki 2 jenis yakni: Motivasi dari dalam diri dosen (*Intrinsik*) seperti kemauan diri sendiri untuk menjadi tenaga pendidik yang lebih baik lagi dari sebelumnya dan motivasi dari luar (*Ekstrinsik*) sebuah dorongan yang dari pimpinan kepada dosen yang dapat meningkatkan gairah untuk terus berkembang dan bertumbuh.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinollah, dkk (2020) motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Penelitian Fenia (2018) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan pengawasan dan keteladanan di perguruan tinggi sehingga meningkatkan kinerja dosen di Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat.

## **H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen**

### **2.2.3 Pengaruh antara Religiusitas dan Kinerja Dosen**

Religiusitas berasal dari bahasa latin *religio* yang akar katanya adalah *religare* yang berarti mengikat. Ini mengandung makna bahwa dalam *religi* atau agama pada umumnya memiliki aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pemeluknya dan semua itu berfungsi untuk mengikat seseorang atau sekelompok orang dalam hubungan dengan Tuhan, sesama manusia dan alam sekitar.

Religiusitas adalah tingkat keyakinan yang spesifik dalam nilai-nilai agama dan cita-cita yang diselenggarakan dan dipraktekkan oleh seorang individu (Fauzan, 2014).

Religiusitas individu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar dan dalam diri individu. Faktor dari dalam diri yaitu ketika seorang dosen mempunyai keyakinan dalam diri untuk selalu taat dalam perintah dan ajaran agama, Faktor dari luar yaitu ketika organisasi mempunyai budaya organisasi yang dapat menumbuhkan kebiasaan yang

dapat meningkatkan religiusitas dalam diri seseorang dengan memberikan kegiatan yang berbau keagamaan yang dapat meningkatkan kedekatan seorang dosen terhadap penciptanya. Religiusitas merupakan suatu bentuk hubungan manusia dengan sang pencipta melalui ajaran agama yang sudah terinternalisasi dalam diri seseorang dan tercermin dalam sikap dan perilakunya sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfisyah dan Anwar (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI”. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh linear dan signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

### **H3 : Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen**

#### **2.2.4 Pengaruh Pengawasan sebagai Pemoderasi antara Pelatihan dan Kinerja Dosen**

Pengawasan menjelaskan bagaimana perasaan karyawan tentang perhatian atasan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan. Supervisi bertindak sebagai agen organisasi dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja karyawan. Pengawasan adalah upaya pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi terhadap kinerja karyawan mengenai tugas yang telah dimandatkan apakah berjalan sesuai dengan penetapan awal atau tidak. Syaifullah (2019) dalam penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa

berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat bahwa control atau pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (H1 diterima).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ariesa *et al.*, (2020) menyatakan bahwa Hasil pengkajian hipotesis secara parsial. Hasil perhitungan pengkajian hipotesis menunjukkan adanya parsial pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh supervisi atau pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, menjadikan pelatihan lebih terkendali dan dapat diketahui kondisi yang sebenarnya. Sehingga dampak yang didapat nantinya ketika pemberlakuan pengawasan pada saat pelatihan berlangsung adalah kinerja karyawan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dan jika pelatihan yang diberikan memberikan dampak yang kurang efektif atau tidak memberikan dampak apapun terhadap kinerja dosen dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, pelatihan tersebut dapat dihapuskan untuk mengurangi biaya dan waktu.

#### **H4 : Pengawasan memoderasi Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Dosen**

### **2.2.5 Pengaruh Pengawasan sebagai Pemoderasi antara Motivasi dan Kinerja**

#### **Dosen**

Pengawasan menurut Siagian (2008: 112), Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan

sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”. Dibalik adanya sebuah pengawasan yang dilakukan supervisi atau pimpinan organisasi, pemberian motivasi pun memberikan dampak yang baik untuk kemajuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Siagian dalam Sedarmayanti (2011: 233) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.

Penelitian yang dilakukan oleh Hosidin (2019), Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pemimpin dengan melakukan pengamatan dan menilai perilaku karyawan secara rutin dapat membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang selama ini tertunda.

Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah dorongan yang timbul dari dalam (*Intrinsik*) maupun dari luar diri karyawan (*Ekstrinsik*) agar mau melakukan pekerjaannya dengan dorongan dalam diri untuk mendapatkan perasaan kepuasan kerja dan mencapai hasil yang maksimal dalam pelaksanaan pemberian motivasi dan kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk mengetahui sejauh mana motivasi yang diberikan itu berdampak kepada karyawannya.

**H5 : Pengawasan memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

**Dosen**

## **2.2.6 Pengaruh Pengawasan sebagai Pemoderasi antara Religiusitas dan Kinerja Dosen**

Pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Yohannes Yahya (2006: 133). Pengawasan merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja karyawan atau dosen.

Berkaitan dengan pengawasan dan religiusitas yang dimiliki oleh karyawan atau dosen yakni, Religiusitas diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan tidak hanya mewujudkannya melalui kegiatan ritual keagamaan saja, namun religiusitas juga diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan mewujudkannya dalam setiap aspek kehidupan dan setiap kegiatan yang dilakukan dengan didorong oleh adanya kekuatan supranatural, dimana religiusitas tersebut dapat didukung oleh beberapa dimensi atau indikator yang lain adalah keyakinan, peribadatan, penghayatan, pengetahuan agama dan pengamalan (Saud, 2016).

Penelitian Hosidin (2019), Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan merupakan kegiatan memberikan pengamatan dan pengevaluasian kegiatan dalam suatu organisasi agar tujuan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai rencana.

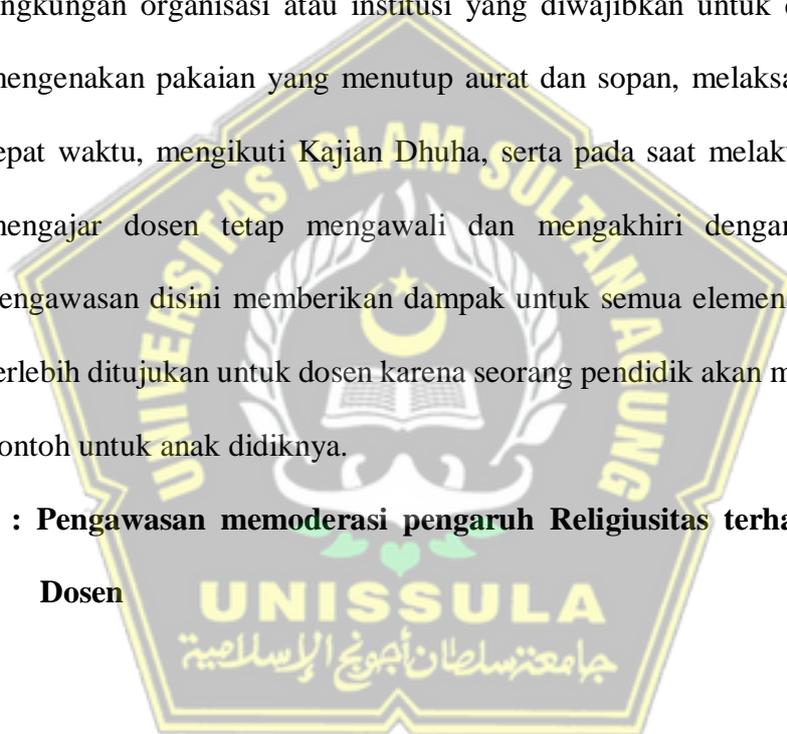
Pengawasan dalam memperkuat pengaruh religiusitas terhadap kinerja dosen. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan rutin melakukan pengecekan agar mengetahui sejauh mana pemberlakuan kegiatan

yang ditetapkan itu berjalan, bertanya langsung kepada yang bersangkutan dan pengawasan yang dilakukan oleh Tuhan yakni tercipta dalam diri seseorang, karena dalam agama Islam, meyakini bahwa kita selalu dalam penjagaan dan pengawasan Allah SWT sehingga hal tersebut dapat menjadi pengingat ketika ingin melakukan segala hal.

Dengan pemberlakuan Budaya Akademik Islami (BUDAI) pada lingkungan organisasi atau institusi yang diwajibkan untuk ditaati dengan mengenakan pakaian yang menutup aurat dan sopan, melaksanakan ibadah tepat waktu, mengikuti Kajian Dhuha, serta pada saat melakukan kegiatan mengajar dosen tetap mengawali dan mengakhiri dengan doa. Peran pengawasan disini memberikan dampak untuk semua elemen pada institusi terlebih ditujukan untuk dosen karena seorang pendidik akan menjadi sebuah contoh untuk anak didiknya.

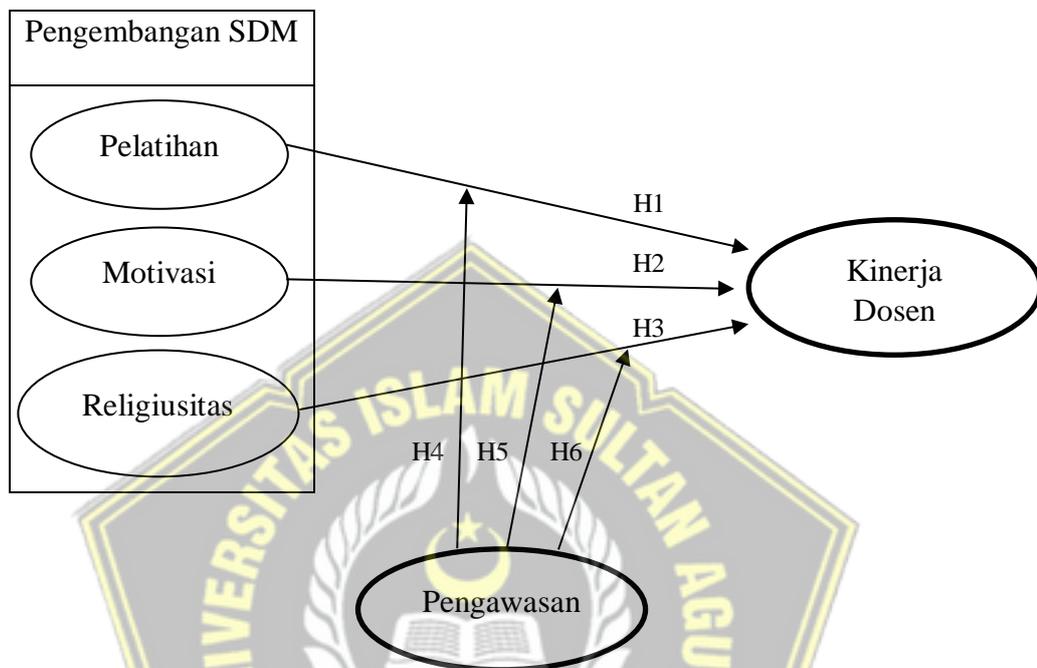
#### **H6 : Pengawasan memoderasi pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja**

**Dosen**



### 2.3 Model Empiris

Berdasarkan hipotesis di atas maka terbentuklah model empiris sebagai berikut:



**Tabel 2.1 Model Empiris Penelitian**

Berdasarkan gambar kerangka fikir menunjukkan 2 model yaitu pengaruh antara pelatihan, motivasi, religiusitas terhadap kinerja dosen seperti yang dijelaskan pada Hipotesis 1, Hipotesis 2 dan Hipotesis 3 sedangkan variabel pengawasan memoderasi variabel pelatihan, motivasi, religiusitas pada Hipotesis 4, Hipotesis 5 dan Hipotesis 6. Hal ini menunjukkan bahwa:

H1: Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen

H3: Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen

H4: Pengawasan memoderasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Dosen

H5: Pengawasan memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen

H6: Pengawasan memoderasi pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Dosen

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan arah metode survei, termasuk jenis survei, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator, serta metode analisis data.

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory research*” dengan pendekatan kuantitatif. “*Explanatory research*” adalah metode eksploratif untuk menggambarkan lokasi variabel yang diteliti dan pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel lainnya (Sugiono, 2013). Pada penelitian ini penulis berusaha menjelaskan hubungan antara variabel Pelatihan(X1), Motivasi(X2), Religiusitas(X3), Pengawasan(X4), Kinerja Dosen(Y).

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

Menurut Sugiyono (2012), Populasi merupakan kelompok yang terdiri dari objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang akan diteliti.

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut (Noor, 2011) Populasi adalah sekelompok subjek atau data dengan karakteristik tertentu. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian

populasi. Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNISSULA yang berjumlah 69 orang.

### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2012: 73) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili (*representative*).

Menurut Arikunto (2012: 104) Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Pada penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 prang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Fakuktas Ekonomi UNISSULA yaitu jumlah 69 orang responden. Untuk penulis menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan teknik sensus (*Purposive Sampling*).

### 3.3 Sumber Data

Data primer dari Mustafa (2009) adalah data yang diperoleh dari observasi atau observasi langsung di lapangan yang dilakukan oleh penelitian. Data sekunder dari Mustafa (2009) adalah data yang dipublikasikan yang dikumpulkan oleh pihak lain dan dicatat serta direproduksi oleh peneliti untuk kepentingannya sendiri.

### **3.3.1 Data Primer**

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, kuesioner digunakan untuk mengukur variabel pengembangan SDM (pelatihan, motivasi, religiusitas) dan pengawasan terhadap kinerja dosen. Dalam penelitian ini, data primer berasal dari kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden dimana data hasil dikumpulkan dan diolah oleh penelitian itu sendiri.

### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder biasanya dalam bentuk catatan, dokumen organisasi, analisis institusi. Jenis informasi tertulis lainnya, seperti kebijakan, prosedur dan peraturan organisasi atau institusi dapat diperoleh dari catatan dan dokumen organisasi atau institusi. Data sekunder penelitian ini adalah berupa laporan historis yang didapatkan dari website dan dokumen organisasi.

## **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2010). Penyebaran kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang jawabannya dibatasi oleh peneliti. Sedangkan pertanyaan terbuka adalah

pertanyaan yang memungkinkan responden bebas menjawab pertanyaan menurut cara berpikirnya sendiri (Kuncoro, 2003).

### 3.5 Variabel dan Indikator

Variabel didalam penelitian ini adalah pengembangan SDM (pelatihan, motivasi, religiusitas), pengawasan dan kinerja dosen dengan definisi variabel masing-masing dijelaskan.

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja Dosen	Prestasi seseorang atas suatu pekerjaan atau kinerja keduanya disepakati dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.	1. Penelitian 2. Pendidikan 3. Pengabdian Masyarakat 4. Penunjang Sumber: Jabatan Fungsional/Akademik Dosen (JAJF).	Skala pengukuran menggunakan skala likert 1-5, yaitu: STS= 1 TS= 2 CS= 3 S= 4 SS= 5
2.	Pelatihan	Merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi Pelatih Sumber: Wahyuningsih (2019).	Skala pengukuran menggunakan skala likert 1-5, yaitu: STS= 1 TS= 2 CS= 3 S= 4 SS= 5
3.	Motivasi	Dorongan atau daya penggerak untuk melakukan sesuatu, baik berasal dari dalam diri ( <i>intrinsik</i> ) maupun luar ( <i>ekstrinsik</i> ).	1. Kompensasi 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri	Skala pengukuran menggunakan skala likert 1-5, yaitu: STS= 1 TS= 2 CS= 3 S= 4 SS= 5

			Sumber: Afandi (2018: 29).	
4.	Religiusitas	Keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku (yang tampak maupun tak tampak), bersikap, dan bertindak sesuai dengan ajaran-ajaran agama yang dianutnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan agama</li> <li>2. Ideologi / keimanan</li> <li>3. Praktik publik</li> <li>4. Praktik pribadi</li> <li>5. Pengalaman</li> </ol> Sumber: Huber & Huber (2012).	Skala pengukuran menggunakan skala likert 1-5, yaitu: STS= 1 TS= 2 CS= 3 S= 4 SS= 5
5.	Pengawasan	Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menetapkan standar (<i>Standards</i>)</li> <li>2. Mengadakan Penilaian</li> <li>3. Mengadakan tindakan Perbaikan</li> </ol> Sumber : Manullang (2008: 184).	Skala pengukuran menggunakan skala likert 1-5, yaitu: STS= 1 TS= 2 CS= 3 S= 4 SS= 5

**Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian**

### 3.6 Teknik Analisis Data

Proses mencari dan mengumpulkan informasi yang dikumpulkan dari responden, kuesioner dan survei adalah analisis data. Data yang terkumpul diolah dan dianalisis. Tujuan dari prosedur analisis data adalah untuk mengubah data ke dalam format yang mudah dicerna. PLS digunakan untuk pengelolaan data dalam penyelidikan ini. PLS adalah model pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis komponen atau berbasis dispersi.

PLS-SEM digunakan untuk konstruksi atau pengembangan teori (orientasi prediktif). PLS digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dalam suatu penelitian (prediksi). Variabel laten merupakan akumulasi variabel indikator secara linier. PLS adalah teknik non-parametrik yang tidak membuat asumsi terhadap data. PLS tidak memiliki persyaratan ukuran sampel minimum untuk tujuan penelitian. PLS merupakan kelompok non-parametrik karena tidak memerlukan data yang berdistribusi normal untuk pemodelan. Dua model pengukuran (model eksternal) dan model struktural atau mode internal terdiri dari analisis SmartPLS.

### **3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Menurut (Coleman & Fuoss, 1955) analisis deskriptif adalah analisis dengan menggunakan pengujian hipotesis deskriptif. Analisis deskriptif ini menggunakan satu variabel atau lebih namun bersifat mandiri, oleh karena itu analisis statistik deskriptif tidak berbentuk perbandingan atau hubungan. Analisis statistik deskriptif merupakan bagian dari statistik yang mempelajari pengumpulan dan penyajian data sehingga dapat diperoleh data yang mudah dipahami. Statistik deskriptif merupakan hal yang menguraikan atau bisa disebut memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan. Deskripsi Variabel Penelitian digunakan sebagai alat untuk meninjau dan mengetahui gambaran deskriptif jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada responden. Teknik yang digunakan merupakan teknik skoring dengan menggolongkan skor jawaban responden dengan angka indeks, dimana skor maksimal 5 dan minimal 1. Hal ini digunakan untuk dapat mengetahui persepsi umum dari responden mengenai

variabel yang diteliti. Perhitungan angka indeks dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = (\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) / 5 \times 100$$

Keterangan:

F1 sampai F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 1 sampai 5

Total indeks adalah 100 dengan menggunakan metode tiga kotak (*Three Method*) dengan membagi jawaban kedalam tiga kategori. Jawaban responden memiliki nilai 1-5, sehingga persepsi yang dihasilkan sebagai berikut:

Terendah	: $(\%F \times 1)/5 = (100 \times 1)/5 = 20$
Tertinggi	: $(\%F \times 5)/5 = (100 \times 5)/5 = 100$
Rentang	: $20 - 100 = 80$
Panjang Kelas Interval	: $80 : 3 = 26,7$

Maka angka indeks yang dihasilkan dari perhitungan diatas akan dimulai dari angka 20 sampai dengan angka rentang sebesar 26,7. Dengan panjang kelas interval adalah 100 dibagi menjadi 3 bagian sehingga menghasilkan rentang masing-masing sebesar 26,7 yang digunakan sebagai interpretasi nilai persepsi sebagai berikut:

Kategori:

Rendah	= $20 - 46,6$
Sedang	= $46,7 - 73,3$
Tinggi	= $73,4 - 100$

### 3.6.2 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model Pengukuran atau outer model merupakan uji yang dilakukan guna menunjukkan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten lainnya dan digunakan untuk dijadikan alat untuk menguji valid atau tidaknya suatu data (Ghozali Latan, 2015). Evaluasi model pengukuran dengan menguji *validity convergent, discriminant*.

#### a. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* merupakan model pengukuran indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar komponen skor dan *construct score*, yang dilihat dari *standardized loading factor* yang dapat menggambarkan besarnya korelasi setiap indikator dengan konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $>0,7$ . Namun pada riset pengembangan skala Refleksi dikatakan dapat diterima jika berada pada nilai 0,5 – 0,6 (Ghozali & Latan, 2015).

#### b. *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksi indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* dengan konstruk. Jika hasil korelasi konstruk dengan indikator pengukuran lebih tinggi daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten yang memprediksi indikator pada blok tersebut lebih baik dibandingkan blok lainnya. Dalam (Ghozali & Latan, 2015) menjelaskan bahwa uji lainnya untuk menilai validitas dan konstruk

dengan AVE, ketika model memiliki nilai  $>0,5$  maka model tersebut dikatakan baik.

c. *Reliability*

Pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan guna membuktikan konsistensi, akurasi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksi yang dapat dilakukan dengan dua cara yakni *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

### 3.6.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner Model* merupakan model yang menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk hal ini didasarkan pada *substantive theory* :

a. *R-Square*

*R-Square* digunakan untuk menilai model struktural terlebih dahulu, untuk menilai setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Perubahan pada nilai *R-Square* digunakan sebagai alat untuk menjelaskan variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh *substantive* atau tidak. Jika nilai *R-Square* adalah 0,75 maka nilai tersebut dikatakan

kuat, jika 0,5 nilai tersebut dikatakan moderate, dan 0,25 nilai tersebut dikatakan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

b. *F-Square*

Uji *F-Square* dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen, apakah pengaruh suatu variabel tergolong nilai mempunyai pengaruh lemah, medium dan kuat *F-Square* nya lebih besar atau sama dengan 0,02 lebih kecil dari 0,15 maka termasuk dalam pengaruh rendah atau *small effect* dan bila *F-Square* nya lebih besar atau sama dengan 0,15 dan lebih kecil dari 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh sedang atau *medium effect*. Jika *F-Square* nya lebih besar atau sama dengan 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh tinggi atau *large effect* (Cohen, 2013).

c. Pengujian Hipotesis Moderasi

Pengujian hipotesis moderasi dilakukan dengan *moderated regression analysis (MRA)* yang diestimasi dengan SEM-PLS (Ghozali dan Latan, 2015). Untuk menguji Pengawasan sebagai variabel moderasi hubungan antara pelatihan, motivasi, religiusitas dan kinerja dosen. Suatu variabel dapat dikatakan sebagai variabel moderasi akan dinyatakan berarti atau signifikan jika nilai P values lebih kecil atau sama dengan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah sebagai berikut: Hipotesis ditolak bila t-hitung  $< 1,96$  atau nilai sig  $> 0,05$ . Hipotesis diterima bila t-hitung  $> 1,96$  atau nilai sig  $< 0,05$ .

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Responden

Implementasi penelitian ini dimaksudkan untuk membentuk Pengembangan SDM dan Pengawasan pada Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi. Penelitian bersifat kuantitatif, data yang dihasilkan berbentuk angka. Untuk sampel penelitian yang dianalisis adalah seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sudah memiliki Jabatan Fungsional Akademik yang sebar berjumlah 69 dan di isi kembali sebanyak 61 responden, penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Berikut data tabel responden penelitian yang di analisis:

**Tabel 4.1. Deskripsi Responden**

No.	Kriteria	F (dosen)	Presentase (%)
1	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	33	54,1%
	b. Perempuan	28	45,9%
2	Usia		
	a. < 30 tahun	1	1,6%
	b. 30-50 tahun	24	39,4%
	c. > 50 tahun	36	59%
3	Lama bekerja		
	a. < 5 tahun	5	8,1%
	b. 5 tahun	5	8,1%
	c. > 5 tahun	51	83,8%
4	Jabatan Fungsional		
	a. Asisten Ahli	14	22,9%
	b. Lektor	17	27,9%
	c. Lektor Kepala	18	29,5%
	d. Guru Besar	12	19,7%
<b>Total</b>		61	100%

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

#### **4.1.1 Jenis Kelamin**

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin yang paling mendominasi adalah sampel yang berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 33 responden, dengan presentase 54,1% dan sisanya perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa antara dosen laki-laki dan dosen perempuan tidak menjadi sebuah pembeda.

#### **4.1.2 Usia**

Hasil Analisis Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa usia yang paling mendominasi adalah dosen yang rentang usia >50 tahun dengan frekuensi sebanyak 36 responden, rentang usia 30-50 tahun dengan frekuensi sebanyak 24 responden dan sisanya rentang usia < 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa dosen yang ada di Fakultas Ekonomi Unissula dominan merupakan dosen senior.

#### **4.1.3 Lama Bekerja**

Hasil Analisis Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa lama bekerja yang paling mendominasi adalah dosen yang lama bekerja >5 tahun dengan frekuensi sebanyak 51 responden, lama bekerja 5 tahun dengan frekuensi sebanyak 5 responden dan sisanya lama bekerja < 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki para dosen sudah sangat beragam dan menunjukkan bahwa bekerja menjadi dosen di Fakultas Ekonomi Unissula itu merupakan pekerjaan yang dapat mendorong karir kedepannya berdasarkan jumlah dosen yang telah bekerja >5 tahun.

#### **4.1.4 Jabatan Fungsional**

Hasil Analisis Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jabatan fungsional yang paling mendominasi adalah Lektor Kepala yang berjumlah 18 responden, Asisten Ahli berjumlah 14 responden, Lektor berjumlah 17 responden, Guru Besar berjumlah 12 responden. Hal ini menunjukkan bahwa Dosen Fakultas Ekonomi Unissula memiliki Jabatan Fungsional Akademik yang tinggi.



Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui hasil penelitian menunjukkan tolak ukur rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel Kinerja Dosen sebesar 88,5 atau dalam kategori tinggi (73,4-100). Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung sudah dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Penelitian, Pendidikan, Pengabdian Masyarakat, dan Penunjang terlaksana dengan baik.

Hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator ke 2 (Pendidikan) dengan nilai 90,7 hal ini bisa dipersepsikan bahwa kemampuan individu atau pimpinan untuk dapat memberikan dorongan inisiatif untuk melaksanakan pendidikan dan pengajaran baik atau dalam kategori tinggi.

Hasil pada tabel di atas dapat kita lihat bahwa skor terendah pada indikator ke 3 (Pengabdian Masyarakat) dengan nilai 86,7 hal ini dipersepsikan bahwa beratnya beban tugas dosen dalam mengajar, masih rendahnya kualitas sistem evaluasi kinerja riset, serta kurangnya jumlah dosen yang memiliki kompetensi doktoral, kedepannya organisasi atau pimpinan harus berupaya menarik minat dosen untuk lebih banyak mengajukan proposal pengabdian masyarakat untuk membantu permasalahan yang dihadapi oleh dosen Fakultas Ekonomi Unissula.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Pelatihan

Analisis deskriptif variabel Pelatihan dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Pelatihan**

Indikator	N	Bobot*F	Jumlah 5	Rentang									
1.Tujuan Pelatihan	61	1	0,0	2	0,0	3	8,2	4	68,8	5	22,9	82,8	Tinggi
2.Materi	61	1	0,0	2	0,0	3	8,2	4	72,1	5	19,6	82,2	Tinggi
3.Metode yang digunakan	61	1	0,0	2	0,0	3	9,8	4	67,2	5	22,9	79,2	Tinggi
4.Kualifikasi Peserta	61	1	0,0	2	0,0	3	8,2	4	55,7	5	36,0	85,4	Tinggi
5.Kualifikasi Pelatih (1)	61	1	0,0	2	0,0	3	13,1	4	54,0	5	32,7	83,7	Tinggi
6.Kualifikasi Pelatih (2)	61	1	0,0	2	0,0	3	13,1	4	55,7	5	31,1	83,5	Tinggi
Total											82,8	Tinggi	

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui hasil penelitian menunjukkan tolak ukur rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel Pelatihan sebesar 82,8 atau dalam kategori tinggi (73,4-100). Hal ini menunjukkan bahwa Tujuan Pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Kualifikasi Peserta, dan Kualifikasi Pelatih memiliki penilaian yang baik. Pelatihan yang diikuti dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung dilaksanakan dengan baik dan dapat memberikan kesempatan yang luas kepada dosen untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

Hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator 4 (Kualifikasi Peserta) dengan nilai 85,4 hal ini bisa dipersepsikan bahwa kualifikasi peserta pelatihan dalam mengikuti sebuah pelatihan itu memenuhi kriteria yang ditentukan dan sesuai pada bidangnya masing-masing.

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi

Analisis deskriptif variabel Motivasi dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi**

Indikator	N	Bobot*F	Jumlah	Rentang									
											<u>5</u>		
1.Kompensasi	61	1	0,0	2	3,2	3	3,2	4	47,5	5	45,9	87,1	Tinggi
2.Kondisi Kerja (1)	61	1	0,0	2	0,0	3	9,8	4	47,5	5	42,6	86,4	Tinggi
3.Kondisi Kerja (2)	61	1	0,0	2	0,0	3	8,1	4	50,8	5	40,9	86,4	Tinggi
4.Fasilitas Kerja	61	1	0,0	2	0,0	3	9,8	4	65,5	5	24,5	82,7	Tinggi
5.Prestasi Kerja	61	1	0,0	2	0,0	3	3,2	4	55,7	5	40,9	87,3	Tinggi
6.Pengakuan dari Atasan	61	1	0,0	2	0,0	3	19,6	4	52,4	5	27,8	81,4	Tinggi
7.Pekerjaan itu sendiri	61	1	0,0	2	0,0	3	4,9	4	47,5	5	47,5	88,4	Tinggi
<b>Total</b>											85,6	Tinggi	

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan tolak ukur rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel Motivasi sebesar 85,6 atau dalam kategori tinggi (73,4-100). Hal ini menunjukkan bahwa, Kompensasi, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja, Pengakuan dari Atasan, Pekerjaan itu sendiri sudah terlaksana dengan baik. Motivasi yang dimiliki dan dirasakan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung dirasa baik sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja

Hasil penelitian tertinggi dengan skor 88,4 pada indikator 7 (Pekerjaan itu sendiri). Hal ini bisa dipersepsikan bahwa pekerjaan menjadi dosen merupakan pekerjaan yang menarik dan menjanjikan, karena dapat bertemu dengan orang banyak dan mempunyai jenjang karir untuk kedepannya.

#### 4.2.4 Deskripsi Variabel Pengembangan Religiusitas

Analisis deskriptif variabel Pengembangan Religiusitas dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pengembangan Religiusitas**

Indikator	N	Bobot*F		Bobot*F		Bobot*F		Bobot*F		Bobot*F		Jumlah	Rentang	
												5		
1.Pengetahuan Agama	61	1	0,0	2	0,0	3	3,2	4	39,3	5	57,3	90,6	Tinggi	
2.Ideologi atau Keimanan (1)	61	1	0,0	2	0,0	3	4,9	4	42,6	5	52,4	89,4	Tinggi	
3.Ideologi atau Keimanan (2)	61	1	0,0	2	0,0	3	13,1	4	47,5	5	39,3	85,1	Tinggi	
4.Praktik Publik (1)	61	1	0,0	2	0,0	3	4,9	4	52,4	5	42,6	87,4	Tinggi	
5.Praktik Publik (2)	61	1	0,0	2	3,2	3	18,0	4	45,9	5	31,1	79,9	Tinggi	
6.Praktik Publik (3)	61	1	0,0	2	0,0	3	4,9	4	50,8	5	44,2	87,7	Tinggi	
7.Praktik Pribadi	61	1	0,0	2	0,0	3	3,2	4	44,2	5	52,4	89,6	Tinggi	
8.Pengalaman (1)	61	1	0,0	2	0,0	3	9,8	4	42,6	5	47,5	87,4	Tinggi	
9.Pengalaman (2)	61	1	0,0	2	0,0	3	11,4	4	40,9	5	47,5	87,0	Tinggi	
												<b>Total</b>	87,1	Tinggi

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

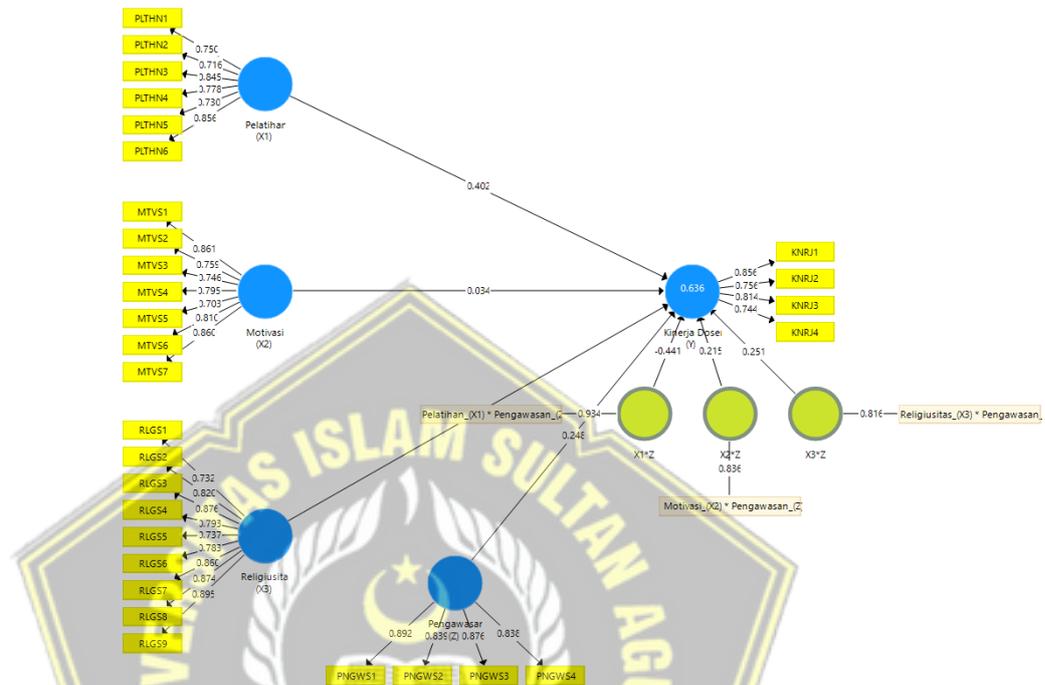
Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan tolak ukur rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel Religiusitas sebesar 87,1 atau dalam kategori tinggi (73,4-100). Hal ini menunjukkan bahwa, Pengetahuan Agama, Ideologi atau Keimanan, Praktik Publik, Praktik Pribadi, Pengalaman dalam Pengembangan Religiusitas sudah terlaksana dengan baik. Religiusitas yang dimiliki dalam setiap dosen semakin dalam dengan adanya dorongan dari fakultas seperti majelis dhuha, khotmil Quran dan kegiatan keagamaan lainnya yang dapat meningkatkan keimanan para dosen.

Hasil penelitian tertinggi dengan skor 90,6 pada indikator 1 (Pengetahuan Agama). Hal ini bisa dipersepsikan bahwa dosen yang mengikuti kegiatan keagamaan yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dapat meningkatkan pengetahuannya.



hubungan antara konstruk variabel laten dengan indikatornya. Hasil dari pengukuran *Outer Model SmartPLS* adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Outer Model SmartPLS**



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* semua indikator variabel X1, X2, X3, Z dan Y ialah lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan valid.

#### 4.3.2 Uji *Convergent Validity*

Pada analisis dengan menggunakan uji *Outer Model*, uji *convergent validity* merupakan nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan setiap indikator-indikatornya. Nilai korelasi *loading* dikatakan tinggi jika berkorelasi  $>0,70$ . Namun pengembangan skala pengukuran nilai *loading* faktor lebih dari 0,50 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015) karena hal ini dapat menunjukkan bahwa item tersebut memiliki struktur yang baik dan dapat mengukur kompoen faktor secara linear (Hair *et al.*, 2019) berikut merupakan hasil uji *convergent validity*:

**Tabel 4.8 Hasil *Outer Loading***

Indikator	Kinerja Dosen	Pelatihan	Motivasi	Religiusitas	Pengawasan
KNRJ1	0,856				
KNRJ2	0,756				
KNRJ3	0,814				
KNRJ4	0,744				
PLTHN1		0,750			
PLTHN2		0,716			
PLTHN3		0,845			
PLTHN4		0,778			
PLTHN5		0,730			
PLTHN6		0,856			
MTVS1			0,861		
MTVS2			0,759		
MTVS3			0,746		
MTVS4			0,795		
MTVS5			0,703		
MTVS6			0,810		
MTVS7			0,860		
RLGS1				0,732	
RLGS2				0,820	
RLGS3				0,876	
RLGS4				0,793	
RLGS5				0,737	
RLGS6				0,783	
RLGS7				0,860	
RLGS8				0,874	
RLGS9				0,895	
PNGWS1					0,892
PNGWS2					0,839
PNGWS3					0,876
PNGWS4					0,838

Sumber: Hasil Uji, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dilihat dari hasil *outer loading* menunjukkan bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel memiliki nilai *loading* faktor diatas 0,70 sehingga dapat dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel dinyatakan valid.

#### 4.3.3 Uji *Discriminant Validity*

Pada uji analisis *outer model discriminant validity* dapat diukur berdasarkan membandingkan nilai akar *average variance extracted*

(AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya di dalam model. Model yang dikatakan mempunyai nilai *discriminant validity* apabila nilai AVEnya lebih dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4.9 Outer Model**

	Keandalan Komposit (rho_A)	Rata-rata Varians Diekstraksi (AVE)
KINERJA	0,859	0,630
PELATIHAN	0,883	0,610
MOTIVASI	0,918	0,628
RELIGIUSITAS	0,946	0,674
PENGAWASAN	0,886	0,742

Sumber: Hasil Uji, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat dari uji yang dilakukan dari program SmartPLS, maka dapat diperoleh nilai *average variance extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk memiliki nilai lebih dari 0,50 maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model tersebut dapat memenuhi uji *Discriminant Validity*.

#### 4.3.4 Reliability

Uji *reliability* digunakan untuk membuktikan akurasi, ketepatan dan konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam uji yang dilakukan menggunakan program SmartPLS, suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut merupakan hasil uji *reliability*:

**Tabel 4.10 Uji Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
KNRJ	0,880	0,872
PLTHN	0,872	0,610
MTVS	0,901	0,628
RLGS	0,939	0,674
PNGWS	0,884	0,742

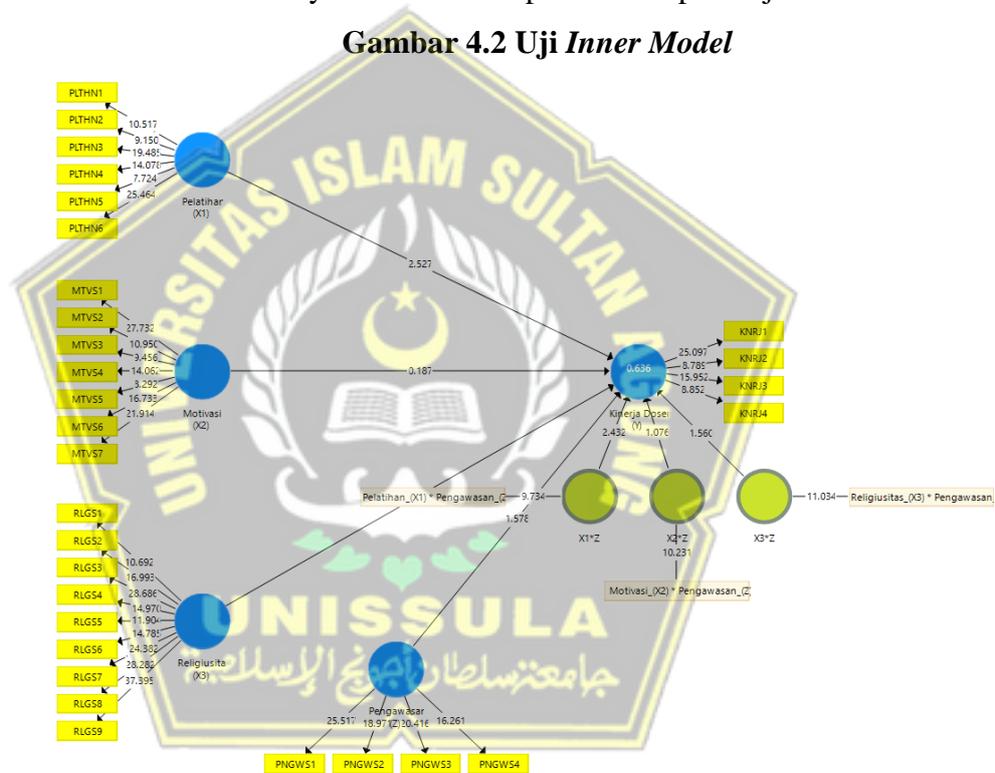
Sumber: Hasil Uji, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji *reliability* menunjukkan nilai *composite reliability* dan nilai *Cronbach's alpha* masing-masing lebih dari 0,70. Yang artinya nilai tersebut dapat dikatakan reliabel.

#### 4.4 Analisis Inner Model

Analisis *structural model* dan *inner model* digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan konstruk laten lainnya. Berikut merupakan hasil pada uji *inner model*:

Gambar 4.2 Uji Inner Model



Sumber: Hasil Uji, 2024

##### 4.4.1 Uji R-Square

*R-Square* digunakan untuk menilai model struktural terlebih dahulu, untuk menilai setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Perubahan pada nilai *R-Square* digunakan sebagai alat untuk menjelaskan variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh

*substantive* atau tidak. Jika nilai *R-Square* adalah 0,75 maka nilai tersebut dikatakan kuat, jika 0,5 nilai tersebut dikatakan moderate atau sedang dan 0,25 nilai tersebut dikatakan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4.11 R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Dosen	0,636	0,588

Sumber: Hasil Uji, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas hasil uji *R-Square* dapat diketahui bahwa nilai *R-Square Adjusted* = 0,588 pada variabel Kinerja Dosen. Dapat diartikan kemampuan variable eksogen dalam menjelaskan variabel Kinerja Dosen adalah sebesar 58.8% (sedang), sehingga dikatakan bahwa kemampuan variabel pelatihan, motivasi dan religiusitas dalam menjelaskan kinerja dosen cukup kuat yaitu 58.8%, sedangkan 41.2% sisanya merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

#### 4.4.2 Uji F-Square

Uji *F-Square* dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel independen, apakah pengaruh suatu variabel tergolong nilai mempunyai lemah, medium dan kuat *F-Square*nya lebih besar atau sama dengan 0,02 lebih kecil dari 0,15 maka termasuk kedalam pengaruh rendah atau *small effect* dan bila nilai *F-Square*nya lebih besar atau sama dengan 0,15 dan lebih kecil dari 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh sedang atau *medium effect*. Jika *F-Square*nya lebih ber atau sama dengan 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh tinggi atau *large effect* (Cohen, 2013).

**Tabel 4.12 Uji F-Square**

KINERJA	
KINERJA	
PELATIHAN	0,187
MOTIVASI	0,001
RELIGIUSITAS	0,079
PELATIHAN*PENGAWASAN	0,181
MOTIVASI*PENGAWASAN	0,033

---

Sumber: Hasil Uji, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas hasil yang diperoleh dari Uji F-Square dapat diketahui dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dipengaruhi oleh satu variabel dan dimoderasi oleh variabel lainnya. Nilai F-Square variabel Pelatihan sebesar 0,187 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Pelatihan dalam menjelaskan variabel Kinerja Dosen tergolong tinggi. Nilai F Square variabel Motivasi sebesar 0,001 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Motivasi dalam menjelaskan variabel Kinerja Dosen tergolong rendah. Nilai F Square variabel Religiusitas sebesar 0,079 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Religiusitas dalam menjelaskan variabel Kinerja Dosen tergolong tinggi. Nilai F Square variabel Pelatihan dan Pengawasan sebesar 0,181 dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Pelatihan dan Pengawasan dalam menjelaskan variabel Kinerja Dosen tergolong tinggi. Nilai F Square variabel Motivasi dan Pengawasan sebesar 0,033 dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Motivasi dan Pengawasan dalam menjelaskan variabel Kinerja Dosen tergolong sedang. Nilai F Square variabel Religiusitas dan Pengawasan sebesar 0,044 dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Religiusitas dan Pengawasan dalam menjelaskan variabel Kinerja Dosen tergolong tinggi.

#### 4.4.3 Uji Hipotesis Moderasi

Pengujian hipotesis moderasi dilakukan dengan *moderated regression analysis* (MRA) yang diestimasi dengan SEM-PLS (Ghozali & Latan, 2015). Untuk menguji peran pengawasan sebagai variabel moderasi hubungan antara pelatihan, motivasi, religiusitas dan kinerja dosen. Suatu variabel dapat dikatakan sebagai variabel moderasi akan sebagai variabel moderasi akan dinyatakan berarti atau signifikan jika nilai *P-values* lebih kecil atau sama dengan 0,05. Kriteria yang digunakan

sebagai dasar perbandingan adalah sebagai berikut: Hipotesis ditolak bila  $T\text{-hitung} < 1,96$  atau nilai  $\text{sig} > 0,05$ . Hipotesis diterima bila  $t\text{-hitung} > 1,96$  atau nilai  $\text{sig} < 0,05$ .

**Tabel 4.13 Uji *Moderated Regression Analysis***

	Sampel Asli (o)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	Nilai P (P Values)
Pelatihan→Kinerja Dosen	0,402	0,360	0,151	2,670	0,004
Motivasi→Kinerja Dosen	0,034	0,055	0,181	1,186	0,426
Religiusitas→Kinerja Dosen	0,328	0,282	0,173	1,896	0,029
Pengawasan*Pelatihan→Kinerja Dosen	-0,441	-0,353	0,177	2,491	0,007
Pengawasan*Motivasi→Kinerja Dosen	0,215	0,216	0,206	1,044	0,149
Pengawasan*Religiusitas→Kinerja Dosen	0,251	0,209	0,152	1,649	0,050

Sumber: Hasil Uji, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 di atas hasil yang diperoleh dari Uji *Moderated Regression Analysis* dapat diketahui dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dipengaruhi oleh satu variabel dan dimoderasi oleh variabel lainnya. Maka dapat disimpulkan masing-masing dari variabel menunjukkan angka yang positif dan negative, hal ini dapat dilihat dari kolom sampel asli (o). Berdasarkan tabel di atas uji jalur koefisien dengan menggunakan metode *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Dosen

Diketahui bahwa nilai variabel pelatihan terhadap kinerja dosen dengan nilai p-value 0.004 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai dari sampel asli adalah 0,402. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, peningkatan pelatihan dapat meningkatkan kinerja dosen. Dengan demikian H1 yang menyatakan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Dosen diterima.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen

Diketahui bahwa nilai variabel motivasi terhadap kinerja dosen dengan nilai p-value 0,426 lebih besar dari 0,05. Dan nilai dari sampel asli adalah 0,034. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen. Artinya, peningkatan motivasi dapat memperlemah kinerja dosen. Dengan demikian H2 yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen ditolak.

## 3. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Dosen

Diketahui bahwa nilai variabel religiusitas terhadap kinerja dosen dengan nilai p-value 0,029 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai dari sampel asli adalah 0,328. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan signifikan. Artinya, peningkatan religiusitas dapat meningkatkan kinerja dosen. Dengan H3 yang menyatakan Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen diterima.

## 4. Pengawasan sebagai pemoderasi pengaruh antara Pelatihan dan Kinerja Dosen

Diketahui bahwa nilai Pengawasan terhadap Kinerja Dosen dengan nilai p-value sebesar 0,007, yang mana nilai p-value lebih kecil dari 0,05. Dan nilai dari sampel asli adalah negative -0,441. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pengawasan dapat berpengaruh positif signifikan sebagai pemoderasi pengaruh antara Pelatihan dan Kinerja Dosen. Artinya peningkatan Pengawasan akan memperkuat hubungan antara Pelatihan dan akan dapat meningkatkan Kinerja Dosen. Dengan demikian H4 yang menyatakan Pengawasan memoderasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Dosen diterima.

## 5. Pengawasan sebagai pemoderasi pengaruh antara Motivasi dan Kinerja Dosen

Diketahui bahwa nilai Pengawasan terhadap Kinerja Dosen dengan p-values sebesar 0,149, yang mana nilai p-values lebih besar dari

0,05. Dan nilai dari sampel asli adalah 0,215. Artinya Pengawasan memperlemah pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Dosen dan tidak signifikan. Dengan demikian H5 yang menyatakan Pengawasan memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen ditolak.

6. Pengawasan sebagai pemoderasi pengaruh antara Religiusitas dan Kinerja Dosen

Diketahui bahwa nilai Pengawasan terhadap Kinerja Dosen dengan nilai p-values sebesar 0,050, yang mana nilai p-values sama dengan 0,05. Dan nilai dari sampel asli adalah 0,251.

Kemudian nilai moderasi variabel Pengawasan terhadap variabel Religiusitas dan Kinerja Dosen dengan nilai p-values lebih kecil dari 0,05. Dan nilai dari sampel asli adalah 0,050. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pengawasan dapat berpengaruh positif signifikan sebagai pemoderasi pengaruh antara Religiusitas dan Kinerja Dosen. Artinya peningkatan Pengawasan akan memperkuat pengaruh antara Religiusitas dan akan dapat meningkatkan Kinerja Dosen. Dengan demikian H6 yang menyatakan Pengawasan memoderasi pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Dosen diterima.

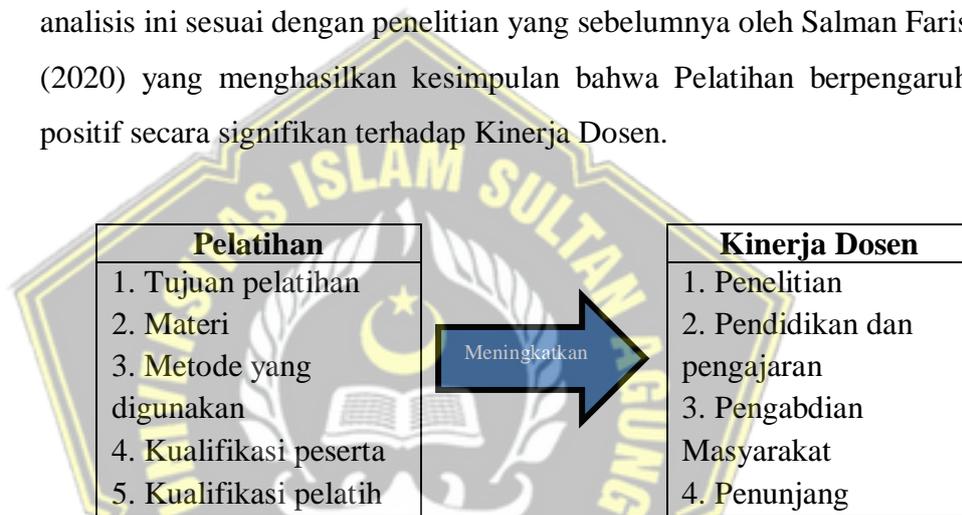
#### **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen**

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Artinya dengan semakin jelasnya Tujuan Pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Kualifikasi Peserta, Kualifikasi Pelatih dalam mengembangkan organisasi akan berdampak pada Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran, Pengabdian Masyarakat, Penunjang. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang dosen diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki dosen sehingga nantinya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan akan

menimbulkan rasa puas dan kepuasan kerja pada dosen sehingga akhirnya berdampak pada terwujudnya kinerja yang baik.

Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dengan hasil penelitian (Fenia, S. 2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja dosen dipengaruhi peningkatan atau penurunan pelatihan di Fakultas Ekonomi. Kinerja kerja dosen yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pelatihan di organisasi. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya oleh Salman Faris (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen.

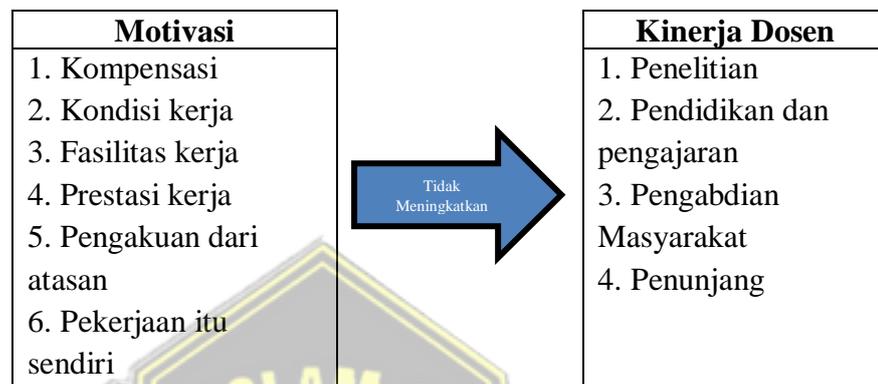


#### 4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen. Artinya dengan jelasnya Kompensasi, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja, Pengakuan dari atasan, Pekerjaan itu sendiri belum mampu meningkatkan Kinerja Dosen. Pemberian Motivasi mungkin dirasa masih kurang atau dalam pemberiannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para dosen, sehingga memberikan dampak yang tidak signifikan.

Dengan frekuensi 19,6% responden memilih kurang setuju pada indikator “Pengakuan dari Atasan”. Hal ini menjadi salah satu faktor motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan pada peningkatan kinerja dosen dan pada saat sesi wawancara pada beberapa responden didapatkan fakta bahwa motivasi yang diberikan masih belum dapat diterima dengan baik.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Marzuki (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Dosen Politik Maritim AMI Makassar.



#### 4.5.3 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan semakin jelasnya Pengetahuan agama, Ideologi atau Keimanan, Praktik Publik, Pengalaman akan berdampak pada Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran, Pengabdian Masyarakat, Penunjang. Analisis dampak positif Religiusitas pada Kinerja Dosen, Mengintegrasikan nilai keagamaan dalam pengajaran, dan hubungan dengan etika profesional, mencakup pengaruh positif religiusitas. Semakin baik religiusitas, maka akan meningkatkan kinerja dosen.

Pendidikan dan Pengajaran yang dilakukan dosen terhadap mahasiswa di kelas tak hanya menjelaskan suatu hal saja, dibalik itu ada sebuah tujuan yakni ibadah yang dilakukan dosen dan dapat menjadikan dosen menjadi lebih serius dalam menjalankan tugasnya karena tak hanya menyalurkan ilmunya terhadap mahasiswa disitu juga memiliki nilai ibadah kepada Allah SWT.

Hamdi(2022) menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Religiusitas yang berpengaruh penting terhadap kinerja lebih ditekankan karena Religiusitas yang tinggi

pada diri seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik, Seorang guru yang memiliki religiusitas yang tinggi akan bekerja sebaik mungkin karena memiliki keyakinan bahwa kerja itu sebuah ibadah yang mengharap ridho Allah SWT memiliki anggapan yang kuat bahwa ilmu itu harus diamankan. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Hidayat dalam Yusuf (2015) yang menghasilkan kesimpulan bahwa Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.



#### 4.5.4 Pengawasan Sebagai Pemoderasi Pengaruh Antara Pelatihan dan Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa Pengawasan memoderasi Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan Menetapkan standar, Mengadakan penilaian, Mengadakan tindakan perbaikan, pengaruh pada penguatan Pelatihan untuk meningkatkan Kinerja. Fokusnya adalah untuk memahami apakah pengawasan dapat memengaruhi seberapa efektif program Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Dosen. Tingkat kemampuan seseorang memperkuat pengaruh dampak Pelatihan pada aspek-aspek Penelitian, Pendidikan dan pengajaran, Pengabdian Masyarakat, Penunjang. Hasilnya dapat memberikan pandangan tentang bagaimana materi pada pelatihan memoderasi interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam konteks pendidikan tinggi.

Penelitian ini menemukan bahwa pengawasan dapat meningkatkan pelatihan dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik, serta meningkatkan kualitas dan kemampuan kerjanya.

#### **4.5.5 Pengawasan Sebagai Pemoderasi Pengaruh Antara Motivasi dan Kinerja Dosen**

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa Pengawasan memoderasi Motivasi berpengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan Menetapkan standar, Mengadakan penilaian, Mengadakan tindakan perbaikan belum berdampak pada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen. Artinya bagaimanapun bentuk Kompensasi, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja, Pengakuan dari atasan, Pekerjaan itu sendiri belum mampu meningkatkan Kinerja Dosen.

Motivasi yang diberikan oleh fakultas sudah dilakukan, namun pada kenyataannya motivasi tersebut mendapatkan respon negatif, dan bertolak belakang dengan apa yang diinginkan oleh dosen.

#### **4.5.6 Pengawasan Sebagai Pemoderasi Pengaruh Antara Religiusitas dan Kinerja Dosen**

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa Pengawasan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan adanya Penetapan standar, Mengadakan penilaian, Mengadakan tindakan perbaikan pengaruh pada penguatan Religiusitas untuk meningkatkan Kinerja Dosen. Berfokus pada memahami apakah peran Pengawasan dapat berpengaruh efektif pada Religiusitas dalam meningkatkan Kinerja Dosen. Hasilnya dapat memberikan pandangan tentang bagaimana pengawasan dapat memoderasi interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam konteks perguruan tinggi.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa dimensi pengalaman dalam beragama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan adanya penguatan Pengawasan, pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Dosen meningkat.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka hasil kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan terbukti mampu memberikan dampak positif signifikan pada peningkatan Kinerja Dosen. Artinya semakin baik Pelatihan yang diikuti akan berdampak pada peningkatan Kinerja Dosen.
2. Motivasi terbukti tidak memberikan dampak terhadap kinerja dosen walaupun parameternya positif. Artinya pemberian motivasi yang dilakukan belum memberikan dampak pada peningkatan Kinerja Dosen.
3. Pengembangan Religiusitas terbukti mampu memberikan dampak positif signifikan pada peningkatan Kinerja Dosen yang dilakukan oleh fakultas. Artinya semakin baik Pengembangan Religiusitas akan berdampak pada peningkatan Kinerja Dosen.
4. Pengawasan terbukti mampu memoderasi pengaruh Pelatihan terhadap peningkatan Kinerja Dosen. Artinya Pengawasan dapat memperkuat pengaruh Pelatihan terhadap peningkatan Kinerja Dosen.
5. Pengawasan terbukti berpengaruh negatif tidak signifikan dan belum mampu memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen. Artinya Pengawasan yang diberikan sedang memperbaiki pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Dosen. Maka dari itu, pemberian Pengawasan perlu dilakukan agar kemudian dapat meningkatkan pemberian Motivasi terhadap Kinerja Dosen.
6. Pengawasan terbukti mampu memoderasi pengaruh Pengembangan Religiusitas terhadap Kinerja Dosen. Artinya Pengawasan dapat memperkuat pengaruh Pengembangan Religiusitas terhadap peningkatan Kinerja Dosen.

## 5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskripsi variabel penelitian pengaruh motivasi dan pengawasan sebagai pemoderasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja dosen memiliki parameter positif, walaupun hasilnya tidak signifikan. Dengan pemberian Motivasi yang telah dilakukan belum memberikan pengaruh peningkatan Motivasi dalam diri dosen. Fakultas dapat memberikan dorongan motivasi yang sesuai dengan apa yang dosen harapkan, agar kedepannya Kinerja Dosen akan semakin meningkat. Dengan adanya Pengawasan memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen harus terus dilakukan, agar dapat memberikan dampak yang baik bagi dosen dan fakultas.
2. Variabel Pelatihan memiliki indikator dengan penilaian terendah yaitu “Metode yang digunakan dalam pelatihan”. Maka dari itu sebaiknya pihak penyelenggara atau *Trainer* lebih kreatif lagi dalam menyampaikan materi pelatihan, agar para dosen dapat menerima materi dengan baik. Kesempatan mengikuti Pelatihan juga harus sesuai dengan bidangnya masing-masing dan mendapatkan kesempatan yang sama bagi setiap dosen.
3. Variabel Motivasi memiliki indikator dengan penilaian terendah yaitu “Pengakuan dari Atasan”. Maka dari itu sebaiknya pimpinan organisasi dapat memberikan pengakuan yang lebih dan dapat diterima oleh dosen, selain untuk mengapresiasi kinerja dosen apresiasi yang diberikan juga akan meningkatkan semangat dalam bekerja.
4. Variabel Religiusitas memiliki indikator dengan penilaian terendah yaitu “Praktik Publik dalam memfasilitasi dosen untuk dapat ikut bergabung dalam suatu komunitas keagamaan”. Maka dari itu Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung membuat suatu

komunitas Pengembangan Religiusitas yang didalamnya berisi kegiatan keagamaan yang lebih mendalam dan bermanfaat lagi untuk dosen.

5. Variabel Pengawasan memiliki indikator dengan penilaian terendah yaitu “Menetapkan standar” yakni dalam penetapan batasan dalam melakukan suatu tugas. Maka dari itu pimpinan dan pihak yang terkait dapat menyampaikan dengan jelas dan tetap melakukan *remind* terhadap batasan apa saja yang sudah disetujui, agar kedepannya para dosen lebih mengetahui.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk mencapai hasil yang lebih baik. Penelitian ini memiliki keterbatasan berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu pelatihan, motivasi, religiusitas dan satu variabel moderasi yaitu pengawasan dan dengan satu variabel dependen.
2. Sampel dosen yang diambil hanya dosen pada Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Sultan Agung. Kemampuan prediksi akan semakin baik jika sampel yang dipilih lebih banyak lagi.
3. Kinerja Dosen dapat meningkat dengan adanya Pelatihan, Pengembangan Religiusitas dan Pengawasan.

### **5.4 Agenda Penelitian Mendatang**

Penelitian ini memiliki beberapa variabel dalam pengujiannya, dan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan agenda sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya pengambilan sampel tidak hanya dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung saja, diharapkan menambah sampel dosen dari berbagai fakultas lain atau dengan Universitas lain dengan kriteria responden yang sama atau bisa ditambahkan dengan kriteria lainnya.

2. Model yang terlalu sederhana, sehingga perlu menambahkan variabel lain yang berdampak pada peningkatan Kinerja Dosen.
3. Pemberian Motivasi harus terus ditingkatkan dan tetap mendapatkan pengawasan dari pimpinan fakultas dan pihak yang terkait, agar dapat meningkatkan kinerja dosen.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara Xi Karina. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 100.
- Al-Qur'anulkarim,: Mircle Referensinya. Penerbitan Sighma, Jakarta (2010).
- Ancok, D. & Suroso, F. N. (2011). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ardana, Komang dkk, 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Ariesa, Yeni et al. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5(2): 92.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta., Jakarta
- Ayuningtyas. (2022). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19 DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM. <https://repository.ump.ac.id/10525/>
- Burhanuddin, B., Qomari, N., & Fattah, A. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group (FIF) Cabang Surabaya. *E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK"*, 3(3), 544–555. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/443>.
- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Cornwall *et al.*, (1986). The Dimension of Religiosity: A Conceptual Model With an Empirical Test. *Review of Religious Research* 27 (3), 226-243.

- Dirjen Dikti. (2022). Undang-undang No.14 tahun 2005. *Tentang guru dan dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Fakultas Ekonomi. (2023). Jabatan Fungsional Akademik Dosen Fakultas Ekonomi UNISSULA 2023/2024.
- Farisi, S. Lesmana, T. (2022). *PERANAN KINERJA DALAM MEMPENGARUHI PELATIHAN DAN MOTIVASI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA*. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu. Vol. 3 No. 1 November 2022.
- Faris, S. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PADA UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA*. Jurnal AGRIPRIMATECH Vol. 4 No. 1, Oktober 2020.
- Fauzan. (2014). Analisis Wacana Kritis Dari Model Fairclough Hingga Mills. Jurnal Pendidik Pada 2014 Vol. 6 No. 1.
- Fenia, S. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DOSEN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI X DI SUMATERA BARAT*. Jurnal
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. In *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological issues and Applications*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glock, C. Y & Stark, R. (1966). *Religion and Society in Transition*. Chichago: Rand McNally and Company.
- Hamdi,M. (2022). *RELIGIOSITAS INDIVIDU: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA*. Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology. E-ISSN: 2828-0725.
- Handoko, T, Hani (2013). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.

- Handoko (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Herminingsih, A. (2012). “Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*”. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, November (2012): 129.
- Hosidin, (2019). “Profesionalitas dan Pengawasan Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin”. *Jurnal Ecoment Global*. Vol.4(1).
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CRS). *Religions*, 710-724.
- LLDIKTI VI. (2024). DASBOR LLDIKTI VI. 16 Februari 2024. <https://dashboard-lldikti6.kemdikbud.go.id/>
- LLDIKTI VI. (2024). Jabatan Fungsional/Akademik Dosen (Jafa). <https://lldikti6.kemdikbud.go.id/jabatan-fungsional-akademik-dosen-jafa/>. (Diakses: 27 Maret 2024).
- Mahudin, ND, Noor, NM, Dzulkifli, MA, & Janon, NS: Religiusitas di Kalangan Umat Islam: Studi Pengembangan Skala dan Validasi. *Studi Perilaku Manusia Makara di Asia*, 20(2), 109-120 (2016). <https://doi.org/10.7454/mssh.v20i2.3492>
- Mangkunegara, A. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang .(2008). Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI). 184.
- Manullang DK, (2011). Manajemen Personalialia. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Manullang, M (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Marzuki, 2019. “ Pengaruh Pengembangan SDM, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Maritim AMI di Makassar”. *Prosiding Seminar Nasional*. Vol.2, 2019.

- Marlena, W., dan T. Bustami. "Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya meningkatkan Kinerja Karyawan." *JEMS 2* (2021): 341.
- Mathis , Robert L., dan John Harold Jackson, 2013, *Human Resources Management*, Thomson Learning. Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mustofa, 2009, *Pedoman Menulis Proposal Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta : Panji Pustaka.
- N Khastelia & Bachruddin S. (2020). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG*. *Jurnal Ilmiah MEA (JIMEA)*. Vol.4 No.1. 200-207.
- Nashori, F. Dan Mucharam, D. (2002). *Mengembangkan Kreativitas*. Yogyakarta.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: *Kencana Prenada Group*.
- Novriansyah, Y., Silviana Program Studi Manajemen, F., Ekonomi, F., Muara Bungo Yudhi Novriansyah, U., Diponegoro No, J., Cadika, K., Rimbo Tengah, K., & Bungo, K. (n.d.). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 401–413. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2859>
- Nurhayati, A., dan H. E. Atmaja. "Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja 1* (2021): 26.
- Perbanas, J., Kuningan, K., Setiabudi, K., Jakarta Selatan, K., Khusus Ibukota Jakarta, D., Pelatihan Kerja, P., Sumber Daya Manusia, P., Mellinia Agustin, S., Siti Safaria, D., Kunci, K., Kerja, P., Organisasi, B., & Karyawan, K. (n.d.). "Towards Economic Recovery by Accelerating Human Capital and Digital Tranformation" *Perbanas Institute-SNAP\_2021\_FULL PAPER\_55 PADA PT WIJAYA KARYA (PERSERO) Tbk*.

- Rakasiwi, R. (2021). "*PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLN KOTA JAMBI*". Skripsi. UNIVERSITAS JAMBI.
- Robertson, R (ed). (1988). *Agama: Dalam Analisa & Interpretasi Sosiologis*. Jakarta: Rajawali.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Salaga Ella J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Saud, I. M. 2016. Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Intensi Whistleblowing Internal-Eksternal Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17(2), 209-219.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Guru Negeri Sipil cetakan kelima*. Refika. Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia, Jakarta.
- Sinollah, & Hermawanto. (2020). Analisis Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan dan Dampaknya Pada Kinerja. *Jurnal Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>
- Siringoringo. (2021). *Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan*. [https://pusdiklatwas.bpkp.go.id/asset/files/post/a\\_77/Evaluasi\\_Diklat.pdf](https://pusdiklatwas.bpkp.go.id/asset/files/post/a_77/Evaluasi_Diklat.pdf).
- Sugiarti et al., (2021). *MONITORING KINERJA DOSEN: MANFAAT DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERGURUAN TINGGI*. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 4, No. 4, 816-822.

- Sugiyono. (2012). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).
- Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Syaifullah. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo. Ekuivalen, 29-52.
- Tariq, AM, Naqvi., Abbas, A., Al-Karasneh, Fuad, A., Azizullah, GS: Dampak Religiusitas terhadap Kepuasan Hidup Subyektif dan Stres Akademik yang Dirasakan pada Mahasiswa Sarjana Farmasi. Jurnal Farmasi dan Ilmu Bioallied 10(4):p 192-198 (2018). | DOI: 10.4103/JPBS.JPBS\_65\_18.
- Unissula. (2022, 20 Desember). GURU BESAR BUKAN UNTUK GURU BESAR. 27 Januari 2024. <https://unissula.ac.id/guru-besar-bukan-untuk-guru-besar/>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi, April*, 91-96.
- Widiyanti, P. (2019). *PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAMBEL LAYAH CORPORATION*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto. <https://repository.ump.ac.id:80/id/eprint/10525>
- Widiyanto *et al.*, (2023). “*Engagement Religious Compliance: Pengembangan Dimensi dan Skala Pengukuran*”. Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia. View Vol. 1. 689-699. DOI: <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1546> . (diakses 10 Februari 2024).
- Widodo. (2018). Manajemen Pelatihan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 5(1), 72. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1>.
- Yohannes Yahya, 2006. Pengantar Manajemen, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 133

- Yuyun Yuniar Darmawan et.al. 2017. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 1265- 1290.
- Yusuf, Tamzil. (2015). “Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan”. *Jurnal Online* (diakses 3 Februari 2024 pukul 14:33 WIB).

