

**PENGARUH DEMOGRAFIS TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN WISATA RELIGI DI KABUPATEN PAMEKASAN**

***THE DEMOGRAPHIC INFLUENCE OF WORKFORCE ON THE  
PERFORMANCE OF RELIGIOUS TOURISM EMPLOYEES IN PAMEKASAN  
DISTRICT***

**Fitri Desi Lawati<sup>1</sup>, R.M. Moch. Wispandono<sup>2</sup>**

Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo  
Madura

E-mail: desilawati555@gmail.com<sup>1</sup>, Wispandono @trunojoyoac.id<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The demographic characteristics of an increasingly diverse workforce can have a positive or even negative impact on performance if not managed properly. Workforce demographics can be utilized positively to create innovation and diverse ideas while workforce demographics that are not managed properly can cause conflict for employees and can affect employee work results. This study intends to determine the influence of workforce demographics, including age, education and religion on the performance of religious tourism employees in Pamekasan Regency. This study also intends to determine the demographic variables of the workforce that have the most influence on performance. The method chosen is quantitative method. Quota sampling was chosen as the sampling method. The number of samples used is from the entire total population of 62 employees in religious tourism in Pamekasan Regency including Avalokitesvara Monastery, Asy Syuhada Mosque (Pamekasan Great Mosque), Batu Ampar Tomb, Jaka Tarub Tomb, Ronggo Sukowati Tomb and Buju' rabah Tomb. Data collection methods are through questionnaires, interviews and observations. The analysis chosen was multiple linear regression test. Classical assumption test processing includes multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test. Hypothesis testing is done with F (simultaneous) statistical test and t (partial) statistical test. The results of the study state that demographic labor simultaneously affects the performance of religious tourism employees in Pamekasan Regency. Demographic age and religion partially affect the performance of religious tourism employees in Pamekasan Regency, while demographic education partially does not affect the performance of religious tourism employees in Pamekasan Regency.*

**Keywords:** *Demographics, Diversity, Employee Performance, Religious Tourism.*

**ABSTRAK**

Karakteristik demografis tenaga kerja yang semakin beragam dapat memberikan dampak secara positif atau bahkan negatif bagi kinerja bila tidak dikelola dengan baik. Demografis tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara positif guna menciptakan inovasi dan ide yang beragam sedangkan demografis tenaga kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan konflik bagi karyawan dan dapat berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh demografis tenaga kerja, mencakup usia, pendidikan dan agama pada kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten

Pamekasan. Pada penelitian ini juga bermaksud untuk mengetahui variabel demografis tenaga kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Metode yang dipilih ialah metode kuantitatif. *Quota Sampling* dipilih sebagai metode pengambilan sampel. Jumlah sampel yang digunakan yakni dari keseluruhan total populasi yaitu sebanyak 62 karyawan di wisata religi Kabupaten Pamekasan mencakup Vihara Avalokitesvara, Masjid Asy Syuhada (Masjid agung Pamekasan), Makam Batu Ampar, Makam Jaka Tarub, Makam Ronggo Sukowati dan Makam Buju' rabah. Metode pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara dan observasi. Analisis yang dipilih ialah uji regresi linear berganda. Pengolahan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji statistik F(simultan) serta uji statistik t(parsial). Hasil penelitian menyatakan demografis tenaga kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Demografis usia dan agama secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan, sedangkan demografis Pendidikan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan.

**Kata Kunci:** Demografis, Keberagaman, Kinerja Karyawan, Wisata Religi.

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah industri tenaga kerja atau sumber daya manusia menjadi sebuah kebutuhan yang wajib dipenuhi. Menurut laporan Badan Pusat Statistik berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada September tahun 2023 Jumlah Tenaga kerja di atas usia 15 tahun di Kabupaten Pamekasan sebesar 521.205 jiwa, hasil tersebut mengalami peningkatan dari 1 tahun terakhir tepatnya pada bulan September tahun 2022 sebesar 3.235 dari total keseluruhan sebanyak 517.970 jiwa. Angka tenaga kerja yang terus meningkat diharapkan dapat membantu untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di Kabupaten Pamekasan.

Tenaga kerja memiliki berbagai karakteristik demografis yang dapat dilihat untuk menggambarkan keberagaman seperti umur, pendidikan, pekerjaan, pendidikan, agama, suku bangsa, dan lainnya (Indra, 2020). Pada penelitian ini membahas tentang demografis tenaga kerja yang difokuskan pada usia, Pendidikan dan agama. Merujuk data yang dikemukakan oleh Badan Pusat Statistik Pamekasan,

diketahui latar belakang pendidikan yang ditempuh oleh tenaga kerja dengan jumlah tertinggi ialah pada tingkat SMA ke bawah dengan rincian pada pendidikan sekolah dasar memperoleh persentase sebesar 52,67%, Tingkat pendidikan SMP berada di jumlah 14,04% dan Tingkat pendidikan SMA berada di persentase 23,86%. Sedangkan pada demografis agama, Badan Pusat Statistik Pamekasan memaparkan bahwa agama islam memperoleh jumlah persentase paling tinggi dengan total persentase 99,92%.

Kondisi demografis tenaga kerja dibutuhkan di sebuah industri agar seluruh tenaga kerja mampu melengkapi satu sama lain dan dapat menyatukan keberagaman dalam bertukar pikiran untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya (Martanti & Kistyanto, 2018). Keberagaman tersebut dapat dimanfaatkan secara positif oleh industri dalam upaya untuk menghasilkan ide yang kreatif dan inovasi dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik di masa depan (Yulianto et al., 2023). Sebaliknya, keberagaman kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat

berdampak negatif bagi karyawan salah satunya yaitu dapat menimbulkan konflik antar karyawan (SARI, 2023). Demografis atau keberagaman juga dapat menyebabkan perbedaan antar karyawan seperti perbedaan pemikiran dan pendapat yang dapat mempengaruhi kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian Ramadhani dan Firmansyah (2023) mengatakan bahwa kondisi demografis tenaga kerja yang meliputi gender, usia, agama, suku dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, terdapat perbedaan hasil penelitian lain yang menyebutkan bahwa keberagaman di tempat kerja, meliputi karakteristik gender, umur, etnis, maupun Pendidikan tidak mempengaruhi kinerja karena, keberagaman dalam industri tersebut saling melengkapi dan tidak adanya konflik antar karyawan (Annisa Ridzkiany Sukarno et al., 2023).

Tingkat usia menjadi kriteria penting dalam mencerminkan keberagaman pada setiap generasi di tempat kerja (Yulianto et al., 2023). Usia yang cukup dianggap mempunyai kelebihan ketrampilan dan pemahaman dalam proses berfikir dan bekerja (Lasu et al., 2017). Pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan juga menggambarkan keberagaman tenaga kerja. Pendidikan memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja (Afwandi et al., 2022) Pendidikan dapat meningkatkan pola pikir dan kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga kualitas dari tenaga kerja akan semakin meningkat. Salah satu karakteristik demografis tenaga kerja yang jarang dibicarakan ialah keberagaman agama. Setiap agama mempunyai norma yang harus dipatuhi oleh semua umatnya, tak terkecuali pada saat bekerja. Keyakinan agama dapat dijadikan pedoman untuk membentuk komitmen dalam bekerja (Qurrotul 'Ain,

2020). Sehingga, diharapkan dengan menjadikan agama sebagai pedoman hidup dapat mendorong kinerja yang lebih baik.

Wisata religi merupakan salah satu wisata wisata yang cukup terkenal di Kabupaten Pamekasan. Tujuan dari diadakannya wisata religi yaitu agar masyarakat dapat mengetahui sejarah penting dalam penyebaran agama dan pendidikan agama yang dianutnya (Bahits et al., 2020). Dari seluruh objek wisata religi yang berada di Kabupaten Pamekasan, terdapat beberapa yang dijadikan objek pada penelitian ini meliputi: Vihara Avalokitesvara, Masjid Asy Syuhada (Masjid agung Pamekasan), Makam Batu Ampar, Makam Jaka Tarub, Makam Ronggo Sukowati dan Makam Buju' rabah. Wisata religi dapat dimanfaatkan sebagai destinasi wisata unggulan di Kabupaten Pamekasan, dengan pemilihan sumber daya secara tepat dapat mendorong keberhasilan wisata religi menjadi semakin baik. Penelitian yang dilakukan oleh Prihantini dan Lutfiyanto (2020) menerangkan permasalahan yang dialami oleh salah satu wisata di Kabupaten Pamekasan yaitu kurangnya pengelolaan sumber daya manusia serta adanya karyawan yang tidak memahami tugas dan tanggung jawab yang sudah ditentukan sebelumnya (Prihantini & Lutfiyanto, 2020).

Dari penjelasan latar belakang dan masalah di atas, dapat diketahui bahwa wisata religi di Pamekasan masih memiliki beberapa permasalahan yang ditimbulkan salah satunya yaitu kurangnya pemahaman karyawan mengenai tugas dan kewajibannya yang sudah ditugaskan sebelumnya. Penelitian sebelumnya masih sedikit yang mengulas tentang kinerja pengelola wisata religi khususnya di Kabupaten Pamekasan serta minimnya penelitian demografis tenaga kerja yang membahas

tentang dimensi agama. Kurangnya tingkat Pendidikan tenaga kerja yang diperoleh oleh tenaga kerja dapat menjadi faktor permasalahan kinerja pada wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Oleh karena itu, penulis ingin membahas demografis tenaga kerja yang “Pengaruh Demografis Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Religi di Kabupaten Pamekasan”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Usia

Tingkat usia merupakan salah satu karakteristik demografis tenaga kerja. Usia dapat mempengaruhi psikologis tenaga kerja pada rentan usia muda biasanya mereka sering mengalami gangguan kecemasan, ketakutan dan ketegangan, sebaliknya jika rentan usia lebih dewasa atau lebih matang maka pengalaman dan pengetahuan akan lebih unggul sehingga, saat memilih sebuah pilihan atau Keputusan dalam pekerjaannya akan lebih tepat (Harahap, 2019). Semakin matangnya usia, ditandai dengan bertambahnya pengalaman, kekuatan dan meningkatnya kematangan dalam proses berfikir dan bekerja (Lasut et al., 2017).

Seseorang yang memasuki rentang usia 30-40 tahun dinilai lebih matang dalam mengelola emosi dan mempunyai pengalaman yang lebih baik sebaliknya, karyawan yang memiliki usia lebih muda dinilai belum mempunyai pengalaman dan mental yang kuat. Penelitian tersebut juga menerangkan bahwa tingkat usia yang semakin tua dikhawatirkan melemahnya kekuatan fisik karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja (Orlin Artika et al., 2021)

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Annisa Ridzkiany Sukarno et al (2023) mengatakan bahwa *workfoce diversity*

khususnya pada variabel usia tidak mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian menjelaskan bahwa tidak berpengaruhnya usia terhadap kinerja dikarenakan rentang usia dari berbagai kategori jumlahnya seimbang serta pihak instansi mampu bersikap dengan adil.

### Pendidikan

Pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya bertujuan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan seperti meningkatnya pemikiran karyawan menjadi lebih efektif dalam hal pengambilan Keputusan (Nugraha & Firman, 2020). Tingkat pendidikan di Indonesia dibedakan menjadi 3 yaitu pendidikan formal, informal dan non formal (Syaadah et al., 2023). Lebih lanjut penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa pendidikan formal dilaksanakan secara sistematis dengan beberapa tingkatan sampai perguruan tinggi, sebaliknya pendidikan non formal dilaksanakan di luar pendidikan formal seperti kegiatan pelatihan dan komunitas belajar, sedangkan pendidikan informal diperoleh melalui keluarga dan orang sekitar yang berupa pembelajaran moral, norma, dan tata krama mengenai kehidupan sosial.

Menurut Agustin dan Permatasari (2020) menyatakan menempuh pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan individu karyawan mencakup pemahaman teori dan kemampuan tentang bidang pekerjaannya. Penelitian tersebut juga menjelaskan pendidikan tidak sekadar bermanfaat untuk karyawan saja namun juga bermanfaat bagi organisasi guna meningkatkan keahlian karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian lain menyatakan Pendidikan tidak berdampak pada kinerja karyawan (Marpaung et al., 2021). Hasil penelitian tersebut

menjelaskan adanya pemberian tugas kepada karyawan Pemprov Sumut tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki karyawan, instansi tersebut tidak mengutamakan latar belakang pendidikan, tetapi bagaimana karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

### **Agama**

Menurut Ramadhani dan Firmansyah (2023) mengungkapkan bahwa dimensi agama merupakan sebuah ketentuan yang dimiliki oleh manusia guna terhindar dari kegelisahan dan mengarahkan manusia ke jalan kehidupan yang baik. Pada umumnya agama dapat diartikan sebagai ikatan hubungan dengan manusia dan tuhan serta membantu manusia dalam membentuk pemikiran yang lebih baik untuk menentukan keputusan di kehidupannya (Mauliana & Hidayat, 2022).

Menurut Qurrotul 'Ain (2020) berpendapat bahwa agama dapat dijadikan sebagai pedoman atau aturan yang bisa diterapkan dalam kehidupan terutama pada saat berperilaku dan bersikap. Seseorang yang mampu menerapkan nilai-nilai agama dalam kehidupannya terutama saat bekerja berarti ia mampu mengamalkan integritas moral dan norma seperti bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, bersikap jujur yang sesuai dengan ajaran agama (Rochmawati, 2022). Rochmawati menjelaskan lebih lanjut bahwa karyawan yang memiliki tingkat agama atau religiusitas yang tinggi maka dapat berdampak dan menghasilkan kinerja yang optimal.

### **Demografis Tenaga Kerja**

Demografis tenaga kerja merupakan sebuah kondisi dimana tenaga kerja memiliki karakteristik heterogen yang mudah dilihat seperti gender, usia, ras, agama, pendidikan

terakhir (Martanti & Kistyanto, 2018). Karakteristik demografis atau keberagaman tenaga kerja dapat digunakan dalam menyelesaikan masalah eksternal di lingkungan industri serta dapat membantu adaptasi karyawan menjadi lebih cepat (Suhendri, 2020). Tenaga kerja yang kian beragam dapat menyebabkan banyak perbedaan dan memicu masalah yang berakibat positif atau bahkan negatif bagi kinerja, karena semakin banyak perbedaan antar karyawan perbedaan pendapat atau persepsi tidak dapat dihindarkan (Martanti & Kistyanto, 2018).

Penelitian lain yang membahas tentang keberagaman kerja mengungkapkan bahwa keberagaman kerja yang terdiri dari latar belakang berbeda dapat dikatakan sebagai sebuah keunggulan kompetitif, keadaan ini mengakibatkan tenaga kerja merasa dihargai, dihormati dan didukung (Yulianto et al., 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Firmansyah (2023) Keadaan keberagaman kerja dapat menghasilkan pemikiran dan ide yang lebih inovatif antar karyawan sehingga dapat mendukung dalam mencapai tujuan dan kinerja yang lebih baik.

### **Kinerja Karyawan**

Definisi kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan pencapaian kewajiban karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam merealisasikan target organisasi yang sudah ditetapkan (Eka Putri et al., 2022). Sehingga, setiap industri harus memperhatikan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan

Kinerja karyawan sangat penting bagi industri, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang berasal dari individu karyawan yakni keberagaman atau kondisi demografis yang dimiliki oleh karyawan (Yolanda et

al., 2022). Selain itu, menurut Silaen et al dalam Kellin & Wasiman (2023) mengatakan terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui aspek kualitas, kuantitas, tepat waktu, efektivitas dan komitmen (Silaen et al., 2021). Kualitas kerja karyawan dapat dikatakan sebagai ukuran minimum seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya mencakup ketelitian, kelengkapan dan kerapian (Annisa et al., 2023). Ketepatan waktu dapat dilihat dari jumlah waktu yang telah ditentukam dalam menyelesaikan tugasnya sehingga, tidak menghambat kelancaran tugas lainnya (Glorianismus et al., 2023).

Salah satu indikator kinerja karyawan ialah Kuantitas kerja ialah seberapa banyak pekerjaan yang sudah diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Efektivitas kerja merupakan sebuah kondisi dimana karyawan mampu mencapai target mencakup kualitas, kuantitas dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Syam, 2020). Selanjutnya kinerja dapat diukur melalui komitmen. Komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi dapat mendorong karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik serta memiliki sikap loyal terhadap organisasi, sedangkan tenaga kerja dengan komitmen yang rendah dapat mempengaruhi performa yang dihasilkan sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja (Syam, 2020).

## **METODE**

Metode yang dipilih ialah metode kuantitatif. Metode kuantitatif dilaksanakan secara sistematis dan diukur melauai perhitungan statistic (Waruwu, 2023). Penelitian ini bermaksud mengetahui hipotesis yang sudah ditentukan yakni, pengaruh dari dimensi demografis tenaga kerja yang meliputi: usia, Pendidikan dan agama

terhadap kinerja pengelola wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Pada penelitian ini juga bermaksud untuk mengetahui variabel demografis tenaga kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

*Quota Sampling* dipilih sebagai metode pengambilan sampel. Quota sampling ialah total sampel telah ditentukan sebelumnya dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu (Abunawas, 2023). Jumlah sampel yang digunakan yakni dari keseluruhan total populasi yaitu sebanyak 62 karyawan di wisata religi Kabupaten Pamekasan mencakup Vihara Avalokitesvara, Masjid Asy Syuhada (Masjid agung Pamekasan), Makam Batu Ampar, Makam Jaka Tarub, Makam Ronggo Sukowati dan Makam Buju' rabah. Menurut peneltian dari Ariwibowo et al. (2024) menyatakan bahwa apabila total populasi tidak mencapai 100 orang, maka seluruh total populasi dapat dijadikan sampel.

Metode pengumpulan data dengan membagikan kuisisioner, wawancara dan observasi secara langsung di objek wisata religi yang ditentukan meliputi: vihara avalokitesvara, masjid agung Pamekasan, makam batu ampar, makam jaka tarub, makam ronggosukowati dan buju' rabah. Kuisisioner menggunakan skala likert. Data sekunder digunakan untuk memperkuat teori penelitian melalui pencarian artikel, buku dan sumber-sumber yang terkait. Analisis yang dipilih yakni uji regresi linear berganda dikarenakan variabel independent lebih dari 2 variabel. Pengolahan uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Uji hipotesis menggunakan uji statistik F (simultan) dan uji statistik t (parsial).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kondisi Demografis Responden.

**Tabel 2.** Kondisi Demografis Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
<b>Usia</b>		
20-34 Tahun	18	29 %
35-40 Tahun	29	47 %
41-60 Tahun	13	21 %
61-80 Tahun	2	3 %
Total	62	100 %
<b>Pendidikan</b>		
Tidak Sekolah	1	2 %
SD/Sederajat	15	24 %
SMP/Sederajat	8	13 %
SMA/Sederajat	24	39 %
S1	13	21 %
S2	1	2 %
Total	62	100 %
<b>Agama</b>		
Islam	58	94 %
Non Islam	4	6 %
Total	62	100 %

Pada tabel 2 tentang kondisi demografis responden, dapat dilihat responden dengan usia 35-40 tahun menempati jumlah yang paling tinggi dengan jumlah persentase sebanyak 47%. Usia 20-34 tahun mendapatkan persentase 29%, rentang usia 41-60 tahun mendapatkan total persentase 21% sedangkan di usia 61-80 tahun mendapatkan persentase paling kecil yakni hanya 3%.

Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden didominasi pada tingkat SMA/Sederajat dengan jumlah persentase 39%. Pendidikan terakhir sekolah dasar menjadi jumlah terbanyak kedua dengan total persentase 24%. Selanjutnya pada kelompok SMP/Sederajat diperoleh 13%, lalu responden yang menempuh Pendidikan sarjana sebanyak 23%. dengan rincian Pendidikan S1 berjumlah 21%

sedangkan S2 berjumlah 2%. Sedangkan persentase pekerja yang belum pernah menempuh Pendidikan sebesar 2% atau hanya 1 orang saja yang belum pernah menempuh Pendidikan sama sekali. Agama didominasi oleh agama islam dengan persentase lebih dari 91%, sedangkan responden yang memeluk agama non islam jumlahnya sangat sedikit dengan persentase 6%.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas ialah untuk memastikan instrumen kuisioner dapat memberikan data yang valid dan konsisten atau reliabel, sehingga dapat menghasilkan kualitas penelitian yang baik. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan 34 responden. Pada tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas sedangkan tabel 4 menunjukkan hasil uji reliabilitas secara ringkas.

**Tabel 3.** uji validitas variabel penelitian

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Ket.
----------	------	----------	---------	------

Usia	1	0,528	0,338	Valid
	2	0,490	0,338	
	3	0,348	0,338	
	4	0,613	0,338	
Pendidikan	1	0,413	0,338	Valid
	2	0,458	0,338	
	3	0,555	0,338	
	4	0,399	0,338	
	5	0,454	0,338	
	6	0,429	0,338	
Agama	1	0,347	0,338	Valid
	2	0,528	0,338	
	3	0,409	0,338	
Kinerja	1	0,421	0,338	Valid
	2	0,454	0,338	
	3	0,381	0,338	
	4	0,643	0,338	
	5	0,393	0,338	
	6	0,450	0,338	
	7	0,385	0,338	
	8	0,394	0,338	
	9	0,357	0,338	

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dilihat dari tabel 3, dapat diambil Kesimpulan bahwa kuisisioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  di mana ( $df = n-2$ ). Dalam perhitungan  $r_{tabel}$

dapat dihitung dengan cara  $df = 34 - 2 = 32$  dengan taraf signifikansi 0,05 dan memperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,388.

**Tabel 4.** Uji reliabilitas variabel penelitian

Variabel	R-Hitung	R-Tabel	Ket.
Usia	0,689	0,60	Reliabel
Pendidikan	0,716	0,60	Reliabel
Agama	0,617	0,60	Reliabel
kinerja	0,752	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Setiap pertanyaan dinyatakan reliabel apabila nilai  $r_{hitung} > 0,60$ . Pada tabel 4 disimpulkan bahwa kuisisioner dari seluruh item pertanyaan dikatakan reliabel dengan nilai  $r_{hitung} > 0,60$ .

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

Uji normalitas digunakan untuk memastikan data penelitian tersebut berdistribusi secara normal. Kolmogorov Smirnov dilakukan terhadap uji normalitas dengan total sampel melebihi 50 (Sintia et al., 2022)

**Tabel 5.** Uji Asumsi Klasik (Kolmogorof-Smirnov Tes)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.15375205
Most Extreme Differences	Absolute		.072
	Positive		.037
	Negative		-.072
Test Statistic			.072
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Uji normalitas berdistribusi normal bila mendapatkan nilai signifikansi > 0,05, sedangkan bila nilai signifikansi < 0,05 dapat diambil kesimpulan data tidak berdistribusi secara normal. Berdasarkan tabel uji normalitas, disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan terdistribusi secara normal dengan memenuhi nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05.

**Uji Heterokedastisitas**

Menurut Irawan (2022) uji heterokedastisitas dilaksanakan untuk membuktikan apakah adanya ketidaksamaan variance suatu residual dari sebuah data. Gejala heterokedastisitas dapat diidentifikasi melalui uji Glejser.

**Tabel 6.** Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	-.034	.152		-.225	.823
Usia)	.052	.031	.231	1.650	.104
Pendidikan	.016	.038	.055	.409	.684
Agama	-.019	.031	-.083	-.620	.538

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Uji heterokedastisitas dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas apabila nilai sig > 0,05. Berdasarkan table diatas hasil perhitungan variabel usia mendapatkan nilai sig. 0,104, variabel Pendidikan memperoleh nilai sig yakni 0,684 sedangkan variabel agama memperoleh sig. 0,538. Sehingga bisa disimpulkan seluruh variabel usia, Pendidikan dan agama tidak terjadi adanya gejala heterokedastisitas dengan memperoleh nilai sig > 0,05.

**Uji Multikolerasi**

Uji multikolerasi sebagai pembuktian adakah keterkaitan antar variabel bebas yang jumlahnya lebih dari 1 (Suhendri, 2020). Data tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinearitas bila nilai VIF < 10, sedangkan bila nilai VIF>10 menunjukkan terdapat adanya keterkaitan antar variabel bebas atau terdapat gejala multikolinearitas.

**Tabel 7. Uji Multikolerasi**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Usia	.828	1.207
Pendidikan	.887	1.127
Agama)	.900	1.112

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Pada tabel 7, terlihat variabel usia mendapatkan nilai VIF sebesar 1,207, variabel Pendidikan mendapatkan nilai VIF sebesar 1,127 serta variabel agama mendapatkan nilai VIF sebesar 1,112. Dari keseluruhan variabel usia, pendidikan dan agama mendapatkan nilai VIF < 10, sehingga dinyatakan tidak adanya gejala multikolinearitas dari semua variabel bebas.

**Analisis Regresi Linear Berganda  
UJI Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu demografis tenaga kerja terhadap variabel dependen dalam sebuah penelitian. Uji koefisien determinasi dijelaskan dalam bentuk presentase.

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.737 <sup>a</sup>	.543	.519	.15768

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dapat dilihat dari table diatas, nilai Adjusted R Square mendapatkan hasil 0,519. Sehingga, dapat diambil Kesimpulan bahwa pengaruh variabel bebas demografis tenaga kerja yang meliputi: usia, Pendidikan dan agama berpengaruh sebesar 51,9 % terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Selebihnya 48,1% ditentukan dari variabel lain di luar penelitian seperti faktor inklusif, *leadeanship diversity* dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

**Uji F (simultan)**

Penilaian hipotesis uji F dilakukan guna mengetahui bagaimana variabel independen yaitu demografis tenaga kerja meliputi usia, Pendidikan dan agama secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. jika sig < 0,05 dapat dikatakan demografis tenaga kerja berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja. Seluruh variabel demografis tenaga kerja yaitu usia, Pendidikan dan agama dinyatakan secara simultan mempengaruhi variabel kinerja bila nilai F Hitung > F Tabel.

**Tabel 9. Uji F (simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.714	3	.571	22.977	.000 <sup>b</sup>

Residual	1.442	58	.025
Total	3.156	61	

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), usia, Pendidikan, agama.

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 9, diperoleh nilai sig sebesar 0,00, sehingga hasil tersebut memenuhi kriteria  $< 0,05$ . Sehingga, disimpulkan bahwa variabel demografis tenaga kerja mencakup usia, Pendidikan dan agama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Diketahui nilai F hitung sebesar 22,977 sedangkan perolehan F tabel jika menggunakan probabilitas 0,05 memperoleh F Tabel sebesar 2,76 sehingga dapat diperoleh F Hitung  $>$  F Tabel. Hasil penelitian ini menyatakan keseluruhan variabel demografis tenaga kerja mencakup usia, Pendidikan dan agama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan.

### UJI T (Parsial)

uji t dilakukan guna mengetahui demografis tenaga kerja meliputi: usia, Pendidikan dan agama berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Nilai t Tabel  $>$  t hitung menandakan demografis tenaga kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja serta Uji t dapat dilihat dengan nilai sig.  $<$  0,05 menyatakan memiliki pengaruh secara parsial, sebaliknya apabila nilai sig.  $>$  0,05 dapat dinyatakan tidak adanya pengaruh secara parsial terhadap kinerja.

**Tabel 9.** Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
	B	Std. Error		t	Sig.
(Constant)	1.533	.260		5.906	.000
Usia	.287	.053	.524	5.378	.000
Pendidikan	.044	.065	.064	.684	.496
Agama	.198	.053	.349	3.726	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 9, dapat diketahui t hitung diperoleh  $df = (n-k) = 62 - 4 = 58$  Dengan taraf 5% sehingga, diperoleh t tabel sebesar 2,00172. Dilihat perolehan nilai t hitung, menunjukkan adanya variabel yang mempunyai nilai t hitung kurang dari 2,00172 yaitu variabel Pendidikan dengan mendapat t hitung sebesar 0,684, dengan demikian Pendidikan tidak memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Sedangkan usia

memperoleh nilai t hitung sebesar 5,378  $>$  2,00172 dan agama mendapatkan nilai t hitung sebesar 3,726  $>$  2,00172, sehingga diperoleh t hitung  $>$  t tabel, artinya usia dan agama memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan.

Variabel usia dan agama memperoleh nilai sig sebesar  $0,00 < 0,05$ . Artinya demografis usia dan agama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan wisata religi di

Kabupaten Pamekasan, sedangkan variabel Pendidikan memperoleh  $0,496 > 0,05$ . Artinya demografis pendidikan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Dengan demikian dari keseluruhan variabel demografis yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja wisata religi di Kabupaten Pamekasan yakni pendidikan karena memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $0,684 < 2,00172$  dan mendapatkan nilai  $sig$  sebesar  $0,496 > 0,05$ .

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh demografis tenaga kerja (usia) terhadap kinerja pengelola wisata religi di Kabupaten Pamekasan.**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa demografis usia mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Temuan ini selaras dengan Zuliyanti & Hidayati (2021) menyatakan bahwa usia dapat berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan tabel kondisi demografis responden, usia karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan didominasi kelompok usia dewasa yaitu 35-40 tahun dengan presentase 47%, artinya usia yang lebih dewasa dinilai lebih mempunyai kematangan berpikir dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sudarso Widya Prakoso Joyo Widakdo et al., 2021). Dengan kematangan usia tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal, namun usia yang semakin tua dapat mengakibatkan kondisi fisik karyawan menurun. Sejalan dengan penelitian Yasin dan Priyono dalam Orlin Artika et al (2021) menerangkan bahwa batas usia lebih dari 40 tahun dapat menyebabkan kapasitas fisik menjadi menurun sehingga dapat berdampak pada menurunnya kinerja.

Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa karyawan yang usianya lebih muda umumnya masih belum mempunyai ketrampilan kerja yang tinggi.

Berdasarkan observasi lapangan, beberapa tugas dari karyawan yaitu merawat, memperbaiki kerusakan ringan dan menjadi pemandu wisata dengan menyampaikan informasi mengenai sejarah dan fakta yang menarik dari tempat wisata religi tersebut kepada pengunjung. Karyawan yang berusia lebih muda dapat difokuskan untuk menangani pekerjaan yang berhubungan dengan fisik yakni merawat dan memperbaiki kerusakan ringan di area wisata, sejalan dengan pendapat Harahap (2019) mengatakan bahwa karyawan yang bekerja menggunakan fisik optimalnya tidak lebih dari 55 tahun. Sedangkan karyawan berumur lebih dari 55 tahun yang lebih memiliki pengetahuan terutama tentang sejarah dan fakta menarik mengenai wisata religi dapat ditugaskan menjadi *guide tour* di area wisata.

#### **Pengaruh demografis tenaga kerja (pendidikan) terhadap kinerja pengelola wisata religi di Kabupaten Pamekasan.**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Hasil temuan sejalan dengan penelitian Marpaung et al (2021) dan penelitian lain yaitu Annisa Ridzkiany Sukarno et al (2023). kedua penelitian tersebut menyatakan Pendidikan tidak adanya pengaruh terhadap kinerja. Pendidikan bukan menjadi syarat utama bila hendak menjadi karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Menurut Dinas Pendidikan dan Kebudayaan syarat utama menjadi karyawan di wisata religi adalah mengetahui sejarah dan

keunikan dari tempat wisata tersebut sehingga diharapkan mampu menjelaskan sejarah tersebut dengan baik kepada pengunjung.

Berdasarkan kondisi di lapangan, para karyawan harus mampu mengerjakan tugas yang telah ditetapkan sebelumnya, walaupun tidak sesuai dengan Pendidikan terakhir yang ditempuhnya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan mengenai Sejarah wisata religi dan mempunyai kemampuan interpersonal yang baik lebih diutamakan untuk menjadi karyawan di wisata religi. faktor tersebut juga dapat menjadi alasan tidak berpengaruhnya latar Pendidikan terhadap kinerja pengelola wisata religi di Kabupaten Pamekasan.

#### **Pengaruh demografis tenaga kerja (agama) terhadap kinerja pengelola wisata religi di Kabupaten Pamekasan.**

Hasil penelitian menyatakan bahwa agama berpengaruh terhadap kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Hasil ini selaras dengan penelitian Ramadhani dan Firmansyah (2023) menerangkan keberagaman kerja yang mencakup dimensi agama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi demografis responden, agama yang dianut oleh karyawan yakni mayoritas beragama muslim dengan persentase 94%. Sedangkan sisa persentase 6% memeluk agama non islam.

Dalam kehidupan sehari-hari sudah seharusnya melibatkan nilai-nilai agama tak terkecuali saat bekerja. Tenaga kerja yang mampu menjalankan nilai-nilai agama akan selalu berupaya untuk menerapkan norma dan etika dalam melakukan pekerjaannya (Rochmawati, 2022). Maka, tenaga kerja yang memiliki ketaatan dalam beragama dengan menerapkan nilai-nilai agama

yang baik dapat mendukung kinerja yang lebih optimal (Haryadi & Mahmudi, 2020). Menurut temuan di lapangan, kondisi pekerja sudah menjalankan nilai-nilai agama dengan menerapkan norma dan etika saat melakukan pekerjaannya, salah satunya yaitu para karyawan mampu menciptakan kerukunan di antara umat beragama. Selain itu, saat berhadapan dengan pengunjung karyawan mampu bersikap sopan, ramah, dan memiliki pemahaman yang baik mengenai sejarah berdirinya wisata religi, sehingga informasi mengenai wisata religi tersebut dapat tersampaikan dengan baik kepada pengunjung.

#### **Pengaruh demografis tenaga kerja (usia, Pendidikan, agama) terhadap kinerja pengelola wisata religi di Kabupaten Pamekasan.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu demografis tenaga kerja yang terdiri dari usia, Pendidikan dan agama berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja. Temuan tersebut selaras dengan penelitian Simon Rifaqat, Sahil Rifaqat (2022) menerangkan bahwa keberagaman tenaga kerja meliputi: usia, jenis kelamin, budaya, ras dan etnis secara signifikan mempengaruhi kinerja. Penelitian ini juga menegaskan bahwa keberagaman tenaga kerja perlu dikelola dengan baik dengan baik agar dapat mendukung keberhasilan organisasi.

Menurut Ramadhani dan Firmansyah (2023) memaparkan bahwa pada sebuah industri diperlukan keberagaman kerja antar karyawan, hal itu dapat menciptakan kinerja yang lebih optimal. Lebih lanjut, penelitian tersebut juga menerangkan semakin banyak keanekaragaman demografis di tempat kerja dapat menciptakan ide yang lebih kreatif dan pandangan yang lebih luas mengenai masalah atau penyelesaian masalah di tempat kerja. Keberagaman

demografis tenaga kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan konflik antar pekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang kurang efektif.

Demografis tenaga kerja yang meliputi usia, Pendidikan dan agama dapat mendukung kinerja yang lebih baik. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil pengolahan uji F(simultan) diperoleh nilai Sig 0,00 yang artinya nilai tersebut telah memenuhi syarat signifikansi yaitu kurang dari 0,05 sehingga, dapat disimpulkan demografis yang beragam meliputi usia, Pendidikan dan agama pada karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Sementara itu, penelitian lain yang dilakukan Annisa Ridzkiany Sukarno et al (2023) mengatakan bahwa *workfoce diversity* meliputi gender, umur, etnis dan Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja, penyebabnya yakni tidak adanya keberagaman demografis pada setiap divisi karyawan, sehingga tidak tercipta perbedaan ide atau pandangan yang lebih luas dalam satu organisasi.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian di atas, diketahui demografis tenaga kerja meliputi usia, pendidikan dan agama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Secara parsial variabel yang dominan berpengaruh yakni variabel usia dan pendidikan dengan memperoleh nilai Sig  $0,00 < 0,05$ , artinya variabel usia dan pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Sementara itu, variabel Pendidikan mendapatkan nilai Sig  $0,496 > 0,05$ ,

artinya Pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan. Hal tersebut dikarenakan kebijakan pengelola wisata religi tidak menjadikan Pendidikan sebagai syarat utama untuk menjadi karyawan namun, karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan tetap harus mampu mengetahui latar belakang sejarah tempat tersebut serta mempunyai kemampuan dalam menjelaskan sejarah dan keunikan dari tempat wisata tersebut.

Demografis tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wisata religi di Kabupaten Pamekasan sebesar 51,9% Sisanya 48,1% ditentukan dari variabel berbeda di luar penelitian seperti faktor inklusif, *leadeanship diversity* dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Besarnya pengaruh demografis tenaga kerja terhadap kinerja karyawan di wisata religi Kabupaten Pamekasan perlu diperhatikan dengan baik. Keberagaman Demografis tenaga kerja dapat berdampak secara positif terhadap peningkatan kinerja dengan memanfaatkan keberagaman pemikiran yang lebih inovatif. Sedangkan jika keberagaman demografis tenaga kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan konflik antar pekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang kurang efektif.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya variabel yang digunakan hanya berfokus pada demografis usia, pendidikan dan agama, penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain di luar penelitian seperti faktor inklusif, *leadeanship diversity* dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mengganti demografis tenaga kerja atau menggabungkan variabel demografis dengan variabel lainnya. Berdasarkan

pemaparan hasil penelitian, diharapkan bagi pengelola wisata religi memberikan pendidikan nonformal yakni dengan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal karyawan dan mengembangkan pengetahuan lebih dalam mengenai latar belakang sejarah wisata religi khususnya di Kabupaten Pamekasan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abunawas, N. F. A. S. G. K. (2023). Abunawas, N. F. A. S. G. K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 4(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Afwandi, A. H., Haryanti, P., & Sudarwanto, T. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Di BPR Syariah Kota Mojokerto). *JIES: Journal of Islamic Economics Studies*, 3(2), 85–90. <https://doi.org/10.33752/jies.v3i2.460>
- Agustin, P., & Permatasari, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi New Product Development (NPD) Pada PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), 174–184. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i2.442>
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Annisa Ridzkiany Sukarno, D., Adawiyah Latuconsina, N., & Prasetyo, T. (2023). Pengaruh Workforce Diversity Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Industri Otomotif (Studi Pada PT XYZ). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 17–31.
- Ariwibowo, B. J., Izzuddin, A., Suharto, A., & Suwanto. (2024). Pengaruh Promosi Penjualan, Keamanan Berbelanja Dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Minat Beli Online Produk Fashion Pada Marketplace Shopee (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember 2019). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v4i1.5274>
- Bahits, A., Komarudin, M. F., & Afriani, R. I. (2020). Strategi Pengembangan Tempat Wisata Religi Untuk Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Di Gunung Santri Desa Bojonegara Kecamatan Bojonegara Kabupaten Serang Banten. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 55. <https://doi.org/10.35906/jm001.v6i2.593>
- Eka Putri, S. S., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Humantech

- Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(9), 1278–1285.
- Harahap, S. S. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja, dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi*, 06(02), 12–26.
- Haryadi, I., & Mahmudi, L. N. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). *Islamic Economics Journal*, 6(2), 159. <https://doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>
- Indra, A. (2020). Pengaruh Karakteristik Demografi, Masa Kerja dan Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Afektif di PT. Bensatra Advertising Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 145–153.
- Irawan, F. C. (2022). Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum, dan Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Pengangguran Terbuka Di Provinsi Banten Tahun 2000-2020. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 6(1), 49–58. <https://doi.org/10.22219/jie.v6i1.19798>
- Kellin, K., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Jaya Indofast. *eCo-Buss*, 6(1), 79–91. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.647>
- Lasut, E. E., Lengkong, V. P. K., & Ogi, I. W. J. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja.... *Jurnal EMBA*, 5(2), 2771–2780. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17155>
- Marpaung, M., Ridwan, M., Sriani, S., & Silalahi, P. R. (2021). Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 669–678. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2152>
- Martanti, S. H., & Kistyanto, A. (2018). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja (Universitas Kristen Petra Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 630–638.
- Mauliana, & Hidayat, M. (2022). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. *Economix*, 10(2), 46–57.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 49–63. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/massaro/article/view/916>
- Orlin Artika, Girsang, R. M., & Vitryani Tarigan. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Berdasarkan Aspek Gender Usia Dan Masa Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(2), 98–110. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i2.121>

- Prihantini, C. I., & Lutfiyanto. (2020). Persepsi Karyawan Terhadap Kualitas Kelembagaan Kawasan Wisata Jumiang, Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Penelitian Sosial dan Ekonomi Kehutanan Vol, 17*(3), 177–192.
- Qurrotul 'Ain, N. 'Aidah. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Iqtisaduna, 6*(1), 57.  
<https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v6i1.13793>
- Ramadhani, R., & Firmansyah, Y. (2023). Dampak Keberagaman Demografis Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Xyz. *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen, 15*(1), 100–123.  
<https://doi.org/10.31937/manajemen.v15i1.3183>
- Rochmawati, T. (2022). Peran Budaya Organisasi dan Religiusitas terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah di Kota Pekanbaru. *Journals of Indonesian Multidisciplinary Research, 1*(1), 22–30.  
<https://doi.org/10.61291/joinmr.v1i1.4>
- Sari, L. (2023). Pengelolaan Keragaman SDM pada Kinerja Karyawan Di Lingkungan Tempat Kerja. *Researchgate.Net, 3*(6), 5034–5043.  
[https://www.researchgate.net/profile/Luthfiah-Sari/publication/369087370\\_Pengelolaan\\_keragaman\\_SDM\\_dalam\\_meningkatkan\\_kinerja\\_karyawan\\_dalam\\_perusahaan/links/6408b6c9574950594576e36e/Pengelolaan-keragaman-SDM-dalam-meningkatkan-kinerja-karyawan-dalam-peru](https://www.researchgate.net/profile/Luthfiah-Sari/publication/369087370_Pengelolaan_keragaman_SDM_dalam_meningkatkan_kinerja_karyawan_dalam_perusahaan/links/6408b6c9574950594576e36e/Pengelolaan-keragaman-SDM-dalam-meningkatkan-kinerja-karyawan-dalam-peru)
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Simon Rifaqat, Sahil Rifaqat, S. R. & D. R. (2022). The Impact of Workforce Diversity on Organizational Performance: A Review. *Journal of Economic Perspectives, 2*(1), 1–4.  
<http://www.ifpri.org/themes/gssp/gssp.htm%0Ahttp://files/171/Cardon-2008-Coachingd%27equipe.pdf%0Ahttp://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/%0Ahttps://doi.org/10.1080/23322039.2017>
- Sintia, I., Pasarella, M. D., & Nohe, D. A. (2022). Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas Pada Kasus Tingkat Pengangguran di Jawa. *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, dan Aplikasinya, 2*(2), 322–333.
- Sudarso Widya Prakoso Joyo Widakdo, D., Holik, A., & Nur Iska, L. (2021). Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian. *Jurnal Penyuluhan, 17*(1), 52–59.  
<https://doi.org/10.25015/17202131614>
- Suhendri. (2020). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Parkland World Indonesia Plant 2). *JUMANIS BAJA: Jurnal Manajemen dan Bisnis Baja, 2*(1), 1–13. <http://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/857>
- Syaadah, R., Ary, M. H. A. A., Silitonga,

- N., & Rangkyuty, S. F. (2023). Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal Dan Pendidikan Informal. *Pema (Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(2), 125–131. <https://doi.org/10.56832/pema.v2i2.298>
- Syam, S. (2020). Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur*, 4(2), 128–152.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method) Marindu. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian) Muhammad. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1, 95–120.
- Yolanda, P., Widiani, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Yulianto, E., Wicaksono, B. S., & Prasetio, T. (2023). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1047–1059.
- Zuliyanti, N. I., & Hidayati, U. (2021). Pengaruh Usia dan Insentif terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kabupaten Purworejo. *Indonesian Journal of Midwifery (IJM)*, 4(2), 89. <https://doi.org/10.35473/ijm.v4i2.1000>
- Zuliyanti, N. I., & Hidayati, U. (2021). Pengaruh Usia dan Insentif terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kabupaten Purworejo. *Indonesian Journal of Midwifery (IJM)*, 4(2), 89. <https://doi.org/10.35473/ijm.v4i2.1000>