



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH USIA DAN PENDIDIKAN
TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI DI
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh

Badii'atussholichah

NIM. B74218034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA 2022**

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrohim....

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Badii'atussholichah

Nim : B74218034

Program Studi : Manajemen Dakwah

Konsentrasi : Manajemen Haji dan Umroh

Judul : Pengaruh Usia dan Pendidikan terhadap

Kompetensi Pegawai di Kementerian Agama

Kabupaten Gresik

Alamat : Jl. Kh. Abd Karim VIII/15 RT.005 RW.002

Karangpoh, Gresik, Jawa Timur

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis ilmiah yang lazim.

Surabaya, 14 Maret 2022

Yang Menyatakan



Badii'atussholichah

B74218034

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Badii'atussholichah
NIM : B74218034
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Usia dan Pendidikan terhadap
Kompetensi Pegawai di Kementerian Agama
Kabupaten Gresik

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing

Surabaya, 14 Maret 2022

Menyetujui

Dosen Pembimbing,



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I,
M.Lib-M.lib, Ph.D
NIP: 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN TIM UJIAN SKRIPSI

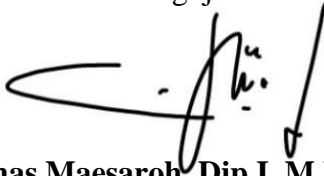
**PENGARUH USIA DAN PENDIDIKAN TERHADAP
KOMPETENSI PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN GRESIK**

Skripsi

Disusun oleh Badii'atussolichah (B74218034)

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata
Satu Pada Tanggal 11 April 2022

Penguji I

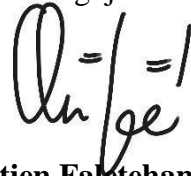


Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib-M.lib,

Ph.D

NIP. 196605141992032001

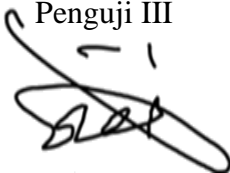
Penguji II



Aun Falestien Faletehan, MHRM

NIP. 198205142005011001

Penguji III



H. Mufti Labib, Lc, MCL

NIP. 196401021999031001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, M.M

NIP. 197912142011011005

Surabaya, 11 April 2022

Dekan,



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag

NIP. 196307251991031003

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : BADII'ATUSSHOLICHAH
NIM : B74218034
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : sbadiiatuus@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH USIA DAN PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI DI
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GRESIK

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 April 2022

Penulis

(Badii'atussholichah)

ABSTRAK

Badii'atussholichah, NIM. B74218034, 2022. Pengaruh Usia dan Pendidikan Terhadap Kompetensi Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara simultan dan parsial. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui nilai hubungan yang paling dominan dan paling rendah, serta untuk memprediksi kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Peneliti menggunakan teknik analisa data berupa uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda untuk menjawab tujuan dari penelitian.

Penelitian ini menghasilkan lima jawaban, diantaranya: *Pertama*, usia dan pendidikan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Kesimpulan tersebut dilihat dari nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,001, sehingga nilai signifikan tersebut dinyatakan lebih kecil dari 0,05. Kemudian, usia dan pendidikan secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Kesimpulan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan usia terhadap kompetensi pegawai sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai signifikan pendidikan terhadap kompetensi pegawai sebesar $0,000 < 0,05$. *Kedua*, variabel usia dan pendidikan secara simultan memiliki hubungan dengan kekuatan sedang terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik dengan nilai

koefisien regresi sebesar 0,508. Secara parsial variabel usia memiliki hubungan yang lemah dan signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik dengan nilai hubungan sebesar 0,345, sedangkan variabel pendidikan memiliki hubungan yang sedang dan signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik dengan nilai hubungan sebesar 0,496. *Ketiga*, usia memiliki nilai hubungan terhadap kompetensi pegawai sebesar 0,345, sedangkan pendidikan memiliki nilai hubungan terhadap kompetensi pegawai sebesar 0,496. Oleh karena itu, pendidikan adalah variabel yang memiliki hubungan atau pengaruh paling tinggi terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik. *Keempat*, usia memiliki nilai hubungan terhadap kompetensi pegawai sebesar 0,345, sedangkan pendidikan memiliki nilai hubungan terhadap kompetensi pegawai sebesar 0,496. Oleh karena itu, usia adalah variabel yang memiliki hubungan atau pengaruh paling rendah terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik. *Kelima*, variabel usia dan pendidikan dalam model regresi ini dinyatakan dapat menjadi prediktor kompetensi pegawai. Kesimpulan tersebut dilihat dari perbandingan nilai *standart error of the estimates* dengan nilai *standart deviation* atau simpangan baku yang menunjukkan hasil $5,043 < 5,730$.

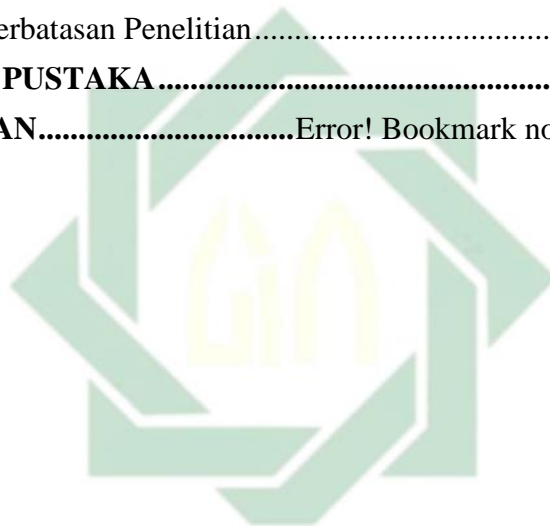
Kata Kunci: *Usia, Pendidikan, dan Kompetensi*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN TIM UJIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN Error! Bookmark not defined.	
PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR..... Error! Bookmark not defined.	
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Definisi Operasional	14
F. Sistematika Pembahasan	19
BAB II KAJIAN TEORETIK.....	22
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	22
B. Kerangka Teori	32
1. Usia.....	32

2. Pendidikan.....	36
3. Kompetensi Pegawai.....	46
C. Paradigma Penelitian.....	53
D. Hipotesis.....	54
BAB III METODE PENELITIAN.....	56
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	56
B. Lokasi Penelitian.....	57
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	57
D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian.....	60
E. Tahap-Tahap Penelitian	62
F. Teknik Pengumpulan Data.....	63
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	66
H. Teknik Analisis Data.....	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	77
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	77
1. Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Gresik.....	77
2. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Gresik	79
3. Struktur Organisasi.....	81
B. Penyajian Data	82
1. Klasifikasi Responden.....	82
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	83
a. Uji Normalitas	83
b. Uji Multikolinieritas	84
c. Uji Heteroskedastisitas	85

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	87
C. Pengujian Hipotesis.....	95
D. Pembahasan Hasil Penelitian	98
BAB V PENUTUP.....	107
A. Kesimpulan	107
B. Saran dan Rekomendasi	112
C. Keterbatasan Penelitian.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Nilai-Nilai r Product Moment.....	67
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Usia (X1).....	68
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Pendidikan (X2).....	68
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kompetensi Pegawai (Y).....	69
Tabel 3. 5 <i>Reliability Statistics</i> Variabel Usia (X1).....	71
Tabel 3. 6 <i>Reliability Statistics</i> Variabel Pendidikan (X2).....	71
Tabel 3. 7 <i>Reliability Statistics</i> Variabel Kompetensi Pegawai (Y).....	72
Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	82
Tabel 4. 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan ...	83
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas.....	84
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinieritas.....	85
Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	87
Tabel 4. 6 <i>Descriptive Statistics</i>	88
Tabel 4. 7 <i>Correlations</i>	89
Tabel 4. 8 <i>Correlations</i> Signifikansi.....	89
Tabel 4. 9 Makna Kekuatan Hubungan.....	91
Tabel 4. 10 <i>Variables Entered/Removed</i>	91
Tabel 4. 11 Model Summary.....	92
Tabel 4. 12 <i>Descriptive Statistics</i>	92
Tabel 4. 13 Model Summary.....	93
Tabel 4. 14 Anova.....	94
Tabel 4. 15 <i>Coefficients</i>	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	81
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
Gambar 4. 3 Diagram <i>Correlations</i>	90



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan organisasi didasari oleh peran pelaku organisasinya. Organisasi memerlukan kontribusi dari seluruh anggota organisasi, agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Salah satu penyebab tercapainya tujuan organisasi, yaitu ketepatan spesialisasi kerja yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi diharapkan dapat menerapkan spesialisasi kerja yang tepat. Spesialisasi kerja ditujukan untuk setiap pegawai dalam suatu organisasi. Spesialisasi kerja dapat menunjang kualitas kinerja pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Menurut Robbin, spesialisasi kerja adalah tingkatan dari tugas organisasi yang dibagi menjadi pekerjaan-pekerjaan yang terpisah.¹ Winardi mengemukakan, bahwa spesialisasi kerja merupakan proses menerjemahkan jenis-jenis tugas di suatu pekerjaan dalam bentuk pembagian kerja.² Jadi, pembagian kerja berasal dari tugas utama dalam suatu tingkat pekerjaan di organisasi. Tugas utama tersebut dibagi dalam beberapa sub tugas. Sub tugas akan dibagi dalam sub sub tugas. Dalam spesialisasi kerja, pekerjaan yang kompleks dibagi menjadi pekerjaan yang lebih spesifik. Spesialisasi kerja membuat pekerjaan lebih fokus dan terarah. Pembagian kerja bertujuan untuk

¹ Robbin, *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1. Edisi Ke 8*, Terj. Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan (Jakarta: PT. Prehallindo, 2002) hal 132.

² Winardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grafiti, 2000) hal 389.

mendesain pekerjaan secara tepat. Meskipun tugas tersebut dibagi menjadi bagian-bagian yang kecil, tetapi pembagian tersebut adalah langkah dalam pencapaian tugas utama pada suatu tingkat pekerjaan di organisasi.

Pada desain pembagian kerja, elemen-elemen organisasi berhubungan dengan efisiensi. Apabila setiap pekerjaan didesain secara efisien, maka pegawai dapat terdorong untuk mencapai hasil yang maksimum. Sejak kemunculan manajemen ilmiah, efisiensi sangat diperhatikan. Para ilmuwan melakukan riset untuk mendapatkan cara-cara terbaik. Cara-cara tersebut digunakan untuk mendesain tugas atau pekerjaan yang efisien. Usaha tersebut memperlihatkan, bahwa spesialisasi merupakan salah satu dasar untuk merancang pekerjaan.³ Hakikat spesialisasi kerja adalah suatu pekerjaan yang dipecah menjadi beberapa langkah dapat lebih maksimal dibandingkan pekerjaan yang dilakukan oleh satu individu. Setiap langkah pekerjaan diselesaikan oleh individu yang berlainan.⁴ Secara fisik, satu individu tidak dapat menyelesaikan seluruh aktivitas dari tugas yang rumit. Setiap individu tidak memiliki keberagaman kemampuan dan pengalaman untuk menyelesaikan seluruh cakupan tugas, sehingga ia tidak dapat menyelesaikan seluruh tugas yang terhimpun dalam suatu pekerjaan yang rumit. Oleh karena itu, pelaksanaan pekerjaan membutuhkan penyusunan beberapa langkah. Dalam organisasi, setiap pekerjaan dikerjakan berdasarkan pemilahan bagian-bagian tugas. Apabila bagian-bagian tugas tersebut sudah melalui pemilahan,

³ Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 1997) hal 33.

⁴Robbin, *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1. Edisi Ke 8*, Terj. Hadyana Pujatmaka dan Benyamin Molan (Jakarta: PT. Prehallindo, 2002) hal 132.

maka bagian-bagian tugas tersebut dibagikan kepada sejumlah pegawai. Tugas yang telah melalui penyederhanaan dapat dikaji dalam waktu singkat. Tugas-tugas tersebut juga dapat diselesaikan secara cepat. Dengan keberagaman pekerjaan, pegawai dapat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya.⁵

Spesialisasi kerja memiliki beberapa peran. Spesialisasi kerja memiliki peran dalam peningkatan produktivitas pegawai, sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Apabila pegawai mendapatkan pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensinya, maka ia dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam dirinya. Apabila pegawai telah mempunyai produktivitas kerja yang baik, maka ia mampu untuk menghasilkan output yang maksimal. Selain itu, spesialisasi kerja berperan dalam pengefisienan serangkaian operasi kerja. Apabila spesialisasi kerja dilakukan dengan tepat, maka pekerjaan yang akan dikerjakan memiliki arah dan tujuan yang jelas. Hal tersebut menyebabkan operasi kerja dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Pengefisienan operasi kerja mampu menghasilkan output kerja dengan kualitas yang unggul. Hasil kerjanya juga dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat.⁶

Spesialisasi kerja disesuaikan dengan kompetensi masing-masing pegawai. Menurut Sudarmanto, kompetensi kerja dapat disebut sebagai ciri dari sikap dan perilaku yang efektif. Ciri tersebut dapat

⁵ James F Stoner, *Manajemen Jilid I* (Jakarta: Erlangga, 1996) hal 286.

⁶ Eni Suryatiningsih, "Analisis Tingkat Spesialisasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Biro Umum SETDA Propinsi Jawa Tengah", *Skripsi* (Semarang: Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2005), hal 20.

mempengaruhi keunggulan kinerja. Kompetensi dapat memicu pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik, sehingga ia dapat mencapai kesuksesannya dalam organisasi. Sedangkan Finch dan Crunkilton menggambarkan kompetensi sebagai unsur dalam diri seseorang yang dapat menguasai tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi. Kompetensi dibutuhkan sebagai penunjang keberhasilan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.⁷ Dengan demikian, penekanan kompetensi terdapat pada kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas pada jabatan atau pekerjaan tertentu di organisasi.

Dalam hadits riwayat Bukhori, Rasulullah SAW bersabda,

إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ

Artinya: Apabila suatu perkara dilimpahkan pada orang yang tidak ahli di bidangnya, maka tunggulah kehancurannya. (HR. Bukhori)⁸

Berlandaskan penjelasan hadits di atas, setiap pekerjaan harus dibebankan kepada ahlinya. Orang yang ahli adalah orang yang mempunyai kesesuaian antara kompetensi dengan bidang pekerjaannya. Setiap orang menyelesaikan pekerjaan dengan bekal kompetensi dalam dirinya. Orang yang berkompeten dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, sedangkan orang yang tidak berkompeten akan membawa kehancuran dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Pegawai yang berkompeten dapat menyelesaikan

⁷ Finch dan Crunkilton, *Curriculum Development in Vocational and Technical Education* (Boston: Allyn and Bacon, 1999) hal 220.

⁸ Sukma Hidayatun Nahdliyin, "Pengaruh Fasilitas dan Daya Tanggap (Responsiveness) Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Aqiqah Bunayya Kediri", *Skripsi* (Surabaya: Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2021) hal 5-6.

pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang tidak berkompeten dapat membawa kegagalan dalam proses penyelesaian tugas yang dibebankan padanya. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mampu melihat kompetensi setiap pegawainya, sehingga spesialisasi kerja yang diterapkan dapat disesuaikan dengan kompetensi pegawai.

Kompetensi seseorang berperan dalam efektivitas pelaksanaan pekerjaan.⁹ Dobson menjelaskan, bahwa seseorang menghasilkan kinerja dari kompetensi yang dimilikinya. Kinerja seseorang disesuaikan dengan kondisi atau standar yang ditetapkan. Kompetensi tidak hanya digunakan sebagai deskripsi pekerjaan, tetapi kompetensi dengan keterampilan yang meliputi pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya selaras dengan standar organisasi. Setiap orang memerlukan kompetensi. Hal tersebut berguna untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan kerja dalam pencapaian kinerja yang optimal. Dalam dunia kerja, kompetensi dapat memudahkan organisasi untuk memutuskan ketepatan jenis pekerjaan yang tepat bagi karyawannya.

Marius, dkk berpendapat, bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Motivasi, sifat kosmopolitan, pendapatan, pendidikan formal dan nonformal, umur, serta masa kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi seseorang dalam pelaksanaan

⁹ Graeme Dobson, *A Guide to Writing Competency Based Training Materials* (Commonwealth of Australia: National Volunteer Skills Centre, 2003) hal 8.

tugasnya.¹⁰ Pendapat Marius tersebut tidak jauh berbeda dengan pendapat Firah. Menurut Firah, kompetensi pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor demografi, termasuk usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, dan jumlah pendapatan. Faktor-faktor ini berdampak positif terhadap kompetensi pegawai.¹¹ Dalam penelitian ini, faktor usia dan faktor pendidikan akan diangkat dan dibuktikan pengaruhnya terhadap kompetensi pegawai, karena kedua faktor tersebut merupakan faktor yang umum dipakai sebagai kualifikasi pegawai.

Bagi Notoatmodjo dalam Hakim, usia merupakan satuan waktu yang menghitung waktu keberadaan sesuatu, baik sesuatu yang hidup maupun yang mati.¹² Bagi Amron dalam Mahendra, usia pegawai dapat digunakan sebagai penentu keberhasilan pekerjaan, terlepas dari jenis pekerjaan yang dikerjakannya. Biasanya, pegawai dengan usia muda memiliki ciri fisik yang kuat dan bertenaga, sedangkan pegawai dengan usia tua memiliki ciri fisik yang terbatas dan lemah.¹³

¹⁰ Jelamu Ardu Marius, dkk, “Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Penyuluh terhadap Kompetensi Penyuluh di Nusa Tenggara Timur”, *Jurnal Penyuluh* (Vol 3 No 2, 2007), hal 85.

¹¹ Al Firah, “Pengaruh Faktor Demografi terhadap Kompetensi dan Overconfidence Investor Serta Keputusan Investasi Investor Saham di Kota Medan”, *Tesis* (Medan: Ilmu Manajemen, Universitas Sumatera Utara, 2017), hal 165.

¹² Arief Rakhman Hakim, “Analisis Pengaruh Faktor Demografi dan Faktor Personality terhadap Keahlian Komputer Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)”, *Skripsi* (Jakarta: Akuntansi, UIN Syarif Hidayatullah, 2009) hal 101.

¹³ Adya Dwi Mahendra, “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja”, *Skripsi* (Semarang: Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Universitas Diponegoro, 2014) hal 13.

Selain usia, pendidikan juga berpengaruh terhadap kompetensi pegawai. Heidjrachman dan Suad menjelaskan, bahwa pendidikan dapat dikatakan sebagai kegiatan peningkatan pengetahuan umum seseorang. Peningkatan pengetahuan umum yang dimaksudkan yaitu peningkatan penguasaan teori maupun keterampilan dalam pemecahan persoalan dalam pencapaian tujuan.¹⁴ Menurut Hasbullah, pendidikan sering didefinisikan sebagai usaha untuk memupuk kepribadian. Pembinaan kepribadian tersebut disesuaikan dengan nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.¹⁵ Hasbullah juga memberikan definisi lain mengenai pendidikan dalam arti mental. Pendidikan dikatakan sebagai usaha untuk mencapai kedewasaan dan tingkat hidup yang lebih tinggi.¹⁶ Saputra menyatakan dalam Maulia, bahwa apabila pendidikan yang ditempuh semakin tinggi, maka pengalaman intelektual yang dimiliki juga semakin tinggi. Pendidikan yang dimaksud adalah semua pendidikan yang telah ditempuh yang sesuai dengan bidang pekerjaan, baik pendidikan formal maupun non formal. Dengan tingginya pengalaman intelektual yang dimiliki akibat tingginya pendidikan, maka pelaksanaan suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah.¹⁷ Tingkatan pendidikan menunjukkan tingkatan kompetensi seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan. Tingkatan

¹⁴ Heidjrachman dan Suad, *Manajemen Personalialia, Edisi 4, Cetakan 10* (Yogyakarta: BPFE, 2004) hal 77.

¹⁵ Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan, Edisi Revisi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) hal 1.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Shelly Tri Maulia, “Pengaruh Usia, Pengalaman, dan Pendidikan Dewan Komisaris terhadap Kualitas Laporan Keuangan”, *Skripsi* (Semarang: Akuntansi, Universitas Diponegoro, 2014) hal 26.

kompetensi juga menggambarkan tingkatan pola pikir seseorang pada pelaksanaan kegiatan dalam kehidupannya. Tingkatan pendidikan yang ditempuh seseorang dapat mempengaruhi pola dan cara individu dalam berfikir.

Dalam pemerintahan Indonesia, kementerian agama ialah kementerian yang membidangi urusan agama. Kementerian Agama RI membentuk unit kerja yang disebarluaskan di tiap wilayah, salah satunya adalah Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Kemenag Kabupaten Gresik berdiri pada tahun 1976. Pada awalnya, Kementerian Agama Kabupaten Gresik bernama Departemen Agama. Sejak 3 Januari 1976, Departemen Agama berganti nama menjadi Kementerian Agama. Kemenag Kabupaten Gresik beralamat di Jalan Jaksa Agung Suprpto nomor 39 Gresik. Kemenag Kabupaten Gresik menjunjung agung beberapa nilai budaya dalam bekerja. Integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, serta keteladanan merupakan nilai yang menjadi ciri khasnya.¹⁸ Kementerian Agama Kabupaten Gresik ini memiliki tugas dan fungsi. Tugas Kemenag Kabupaten Gresik membantu Kemenag Pusat dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan di bidang agama. Dalam penerapan tugasnya, Kementerian Agama Kabupaten Gresik memerankan beberapa peran, antara lain koordinasi pengerjaan tugas, pembinaan, serta pemberian dorongan administrasi kepada semua komponen organisasi di lingkup Kemenag Kabupaten Gresik. Tidak hanya itu, Kemenag Kabupaten Gresik juga berperan dalam memberikan dorongan substantif

¹⁸ Tim Penyusun, *Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik 2020* (Gresik: 2021) hal 4-5.

kepada organisasi-organisasi di lingkup Kemenag Kabupaten Gresik. Kemenag Kabupaten Gresik juga berperan dalam penerapan pembelajaran, pelatihan, riset, serta pelopor kemajuan bidang agama dan keagamaan. Tugas dan peran tersebut dilaksanakan guna merealisasikan visi serta misi Kementerian Agama. Kemenag Kabupaten Gresik berkeinginan untuk mewujudkan warga Gresik yang taat dalam menjalankan perintah agama, rukun, genius, serta mendapatkan kesejahteraan lahir dan batin. Kemenag Kabupaten Gresik mempunyai misi guna menambah pemahaman dan pengamalan ajaran agama warga Gresik. Tidak hanya itu, Kementerian Agama Kabupaten Gresik juga memberikan layanan dalam kehidupan beragama yang menyeluruh dan bermutu untuk warga Gresik, serta memastikan tatakelola pemerintahan yang kredibel, dapat diandalkan, dan dapat dipercaya.¹⁹ Kemenag Kabupaten Gresik memiliki beberapa seksi bidang, antara lain seksi pendidikan madrasah, seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren, seksi pendidikan agama Islam, seksi penyelenggaraan haji dan umroh, seksi bimbingan masyarakat Islam, serta seksi zakat wakaf.²⁰

Kemenag Kabupaten Gresik mempunyai pegawai dengan kompetensi yang beragam. Keberagaman tersebut perlu diseimbangkan, agar pegawai dengan keberagaman kompetensi dapat berjalan beriringan. Kompetensi dapat membantu pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Pembagian pekerjaan di Kemenag Kabupaten Gresik disesuaikan dengan

¹⁹ Unknow, "Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur", <https://jatim.kemenag.go.id/artikel/35722/visi-dan-misi-kemeterian-agama>, 10 Februari 2016.

²⁰ Tim Penyusun, *Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik 2020* (Gresik: 2021) hal 11-12.

kompetensi pegawai. Oleh karena itu, kompetensi perlu diperhatikan. Kompetensi tertanam dalam diri seseorang. Suatu pekerjaan diberikan kepada pegawai yang berkompeten untuk menangani pekerjaan tersebut. Namun, kompetensi yang dimiliki pegawai harus selalu diasah, agar kompetensi tersebut dapat mengimbangi suatu pekerjaan yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan zaman. Kompetensi dapat dikembangkan melalui pendidikan. Di Kemenag Kabupaten Gresik, pegawai yang telah menempuh pendidikan hingga jenjang S2 memiliki kompetensi yang berbeda dengan pegawai yang menempuh pendidikan sampai jenjang SMA. Selain itu, pegawai Kemenag Gresik juga memiliki usia yang beragam. Beberapa pegawai yang berusia tua selalu mengandalkan bantuan pegawai yang berusia muda dalam penyelesaian pekerjaan. Pegawai berusia tua beranggapan, bahwa pegawai berusia muda memiliki kompetensi yang lebih maksimal dibandingkan dengan pegawai berusia tua. Selain itu, pegawai yang berusia tua seringkali menutup mata terhadap perkembangan zaman, sehingga ia merasa tidak mampu untuk mengembangkan kompetensinya. Oleh karena itu, ia selalu mengandalkan pegawai yang memiliki usia lebih muda. Fenomena itu diperkuat dengan penelitian dari Fitriyani di Kemenag Kabupaten Gresik. Penelitian tersebut mendeteksi faktor yang menghambat kompetensi pegawai, khususnya dalam menggunakan peranti elektronik. Faktor tersebut adalah faktor usia dan faktor pendidikan yang rendah.²¹ Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengangkat

²¹ Tri Hayati Fitriyani, "Efektivitas Website Sebagai Media E-Government dalam Meningkatkan Pelayanan (Studi pada Website Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik)", *Jurnal Penelitian Administrasi Publik* (Vol 1, No 1, 2021).

variabel usia dan pendidikan untuk diuji pengaruhnya terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik. Melalui penelitian ini, peneliti akan membuktikan adakah pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik.

Bagi Kemenag Kabupaten Gresik, penelitian ini memiliki hasil yang melandasi organisasi, agar organisasi lebih memperhatikan kompetensi pegawai. Kemenag Kabupaten Gresik juga mendapatkan masukan dan bahan pertimbangan dari hasil penelitian ini dalam penentuan spesialisasi pekerjaan dengan menitikberatkan pada kompetensi pegawai, dimana kompetensinya dapat dilihat dari kualifikasi faktor usia dan pendidikan pegawai. Hal tersebut diharapkan dapat mengidentifikasi kompetensi pegawai yang dipengaruhi oleh usia dan pendidikan pegawai. Adanya pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai dapat menjadikan Kementerian Agama Kabupaten Gresik meningkatkan standar kualifikasi usia dan pendidikan pegawai agar mendapatkan kompetensi yang lebih baik dari setiap pegawai. Penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai sumbangsih gagasan bagi pengembangan keilmuan. Penelitian ini bisa dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang identik dengan penelitian ini. Secara universal, penelitian ini juga bisa digunakan sebagai sumber bacaan bagi masyarakat guna meningkatkan keilmuannya, khususnya keilmuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang memusatkan keilmuannya pada pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang dipaparkan sebelumnya, sehingga judul yang

ditetapkan untuk penelitian ini adalah “**Pengaruh Usia dan Pendidikan terhadap Kompetensi Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik**”.

B. Rumusan Masalah

Penggambaran latar belakang masalah merupakan dasar pengambilan rumusan masalah. Penelitian ini mengambil beberapa rumusan masalah, meliputi:

1. Adakah pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara simultan dan parsial?
2. Berapa besar nilai hubungan dari usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara simultan dan parsial?
3. Variabel mana yang memiliki hubungan paling tinggi antara usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik?
4. Variabel mana yang memiliki hubungan paling rendah antara usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik?
5. Dalam uji regresi, apakah usia dan pendidikan dapat menjadi prediktor kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini berlandaskan pada rumusan masalahnya. Adapun tujuan penelitian yang hendak diraih pada penelitian ini, diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara simultan dan parsial.

2. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan dari usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara simultan dan parsial.
3. Untuk mengetahui variabel yang memiliki hubungan paling tinggi antara usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui variabel yang memiliki hubungan paling rendah antara usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
5. Untuk mengetahui analisa regresi dari usia dan pendidikan yang dapat menjadi prediksi kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dituntut untuk mencapai tujuan penelitian, agar penelitian ini mampu membagikan manfaat secara teoritis dan praktis, meliputi:

1. Secara Teoritis
 - a. Bagi Universitas
Melalui penelitian ini, universitas bisa menjadikan penelitian ini sebagai tambahan literatur. Penelitian ini bisa menjadi referensi guna menentukan ilmu pengetahuan tentang manajemen, utamanya manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini difokuskan untuk memberikan referensi tentang pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
 - b. Bagi Peneliti
Bagi peneliti, penelitian ini bisa dijadikan sarana penyaluran pengetahuan dan teori-teori yang

didapatkan selama berada di perkuliahan. Selain itu, penelitian ini juga merupakan bentuk *training* bagi peneliti agar bisa memecahkan masalah di tengah masyarakat sebelum memasuki lingkungan kerja yang sesungguhnya.

c. Bagi Pembaca

Bagi pembaca, penelitian ini bisa dijadikan bahan bacaan dalam penambahan keilmuannya secara lebih mendalam mengenai pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Penelitian ini juga bisa dimanfaatkan sebagai rujukan bagi pembaca guna mengatasi persoalan yang identik dengan persoalan yang ada pada penelitian ini.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dimanfaatkan sebagai sumber informasi serta bahan pertimbangan untuk menentukan pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah deskripsi dari ciri sesuatu yang hendak diteliti. Definisi operasional mengarah pada alat untuk mengambil data yang dipakai dalam memperkirakan suatu variabel.²² Secara operasional, variabel perlu dideskripsikan. Pendeskripsian tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan arti dari variabel penelitian. Bagi Sugiyono, definisi operasional merupakan sesuatu atribut ataupun sifat ataupun nilai dari variabel yang memiliki variasi

²² Tim Penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah* (Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah, 2015) hal 2.

tertentu. Peneliti mempelajari nilai tersebut guna dilakukannya penarikan kesimpulan.²³

Berdasarkan uraian di atas, definisi operasional dapat mempermudah peneliti dalam pengukuran variabel di penelitian ini. Berikut definisi operasional dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Usia dan Pendidikan terhadap Kompetensi Pegawai”:

1. Kompetensi Pegawai (Y)

Sutrisno memaparkan, bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang berlandaskan pada pengetahuan dan keterampilan. Keterampilan dan pengetahuan tersebut didorong dengan penerapan sikap kerja dalam pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugasnya merujuk pada persyaratan kerja yang sudah dirancang oleh organisasi atau instansi tempat kerja.²⁴ Penekanan kompetensi terdapat pada kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas di organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Busro, kompetensi merupakan kombinasi yang tercipta dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dalam suatu pekerjaan. Perpaduan tersebut didorong oleh motif, citra diri, serta orientasi dalam peningkatan kualitas, efisiensi, dan pencapaian standar kinerja. Peningkatan tersebut dapat dicapai, baik peningkatan melalui upaya perbaikan kemampuan dalam penyelesaian masalah, perbaikan pola pengambilan keputusan, maupun

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012) hal 38.

²⁴ Edy Sutrisno, *Maanajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020) hal 203.

kecepatan operasional dan tingkat tanggung jawabnya.²⁵

Menurut Mathis dan Jackson dalam Busro, kompetensi memiliki beberapa dimensi dan indikator, diantaranya:²⁶

- a. Pengetahuan
 - 1) Pengetahuan dasar yang dimiliki
 - 2) Orientasi pencapaian standar kinerja
 - 3) Perhatian terhadap kualitas
 - 4) Efisiensi kerja
- b. Keterampilan
 - 1) Keahlian
 - 2) Keterampilan
 - 3) Profesionalisme
 - 4) Pengalaman
 - 5) Kecepatan Kerja
- c. Kemampuan
 - 1) Kemauan mengembangkan kemampuan pribadi
 - 2) Tanggung jawab individu
 - 3) Efektivitas
 - 4) Target waktu
 - 5) Menyelesaikan masalah

2. Usia (X_1)

Menurut Notoatmodjo dalam Hakim, usia adalah pengukuran keberadaan benda atau makhluk yang diukur dengan satuan waktu.²⁷ Usia tenaga kerja

²⁵ Muhammad Busro, *Teori-Teori Mnanajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group.2018) hal 36.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Arief Rakhman Hakim, “Analisis Pengaruh Faktor Demografi dan Faktor Personality terhadap Keahlian Komputer Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)”, *Skripsi* (Jakarta: Akuntansi, UIN Syarif Hidayatullah, 2009) hal 101.

dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, baik pekerjaan fisik maupun non fisik. Hal tersebut tidak menjadi keharusan, tetapi ada sebagian pekerjaan yang menerapkannya dan ada juga yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Seseorang dapat bekerja dengan memperhatikan batasan umur tenaga kerja.²⁸ Menurut Patini dalam Setyanto, indikator-indikator usia, diantaranya:²⁹

- a. Usia Dini → Usia di bawah 13 Tahun
- b. Usia Remaja → Usia 13-18 Tahun
- c. Dewasa Dini → Usia 19-40 Tahun
- d. Dewasa Madya → Usia 41-60 Tahun
- e. Usia Lanjut → Usia di atas 60 Tahun

3. Pendidikan (X_2)

Bagi Husnan, pendidikan merupakan aktivitas yang dikerjakan untuk menambah pengetahuan seseorang. Peningkatan pengetahuan tersebut dilakukan dengan meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan dalam pemecahan masalah untuk pencapaian tujuan.³⁰ Pendidikan ialah kriteria guna menjangkau sumber daya manusia yang bermutu. Pendidikan bisa melahirkan pegawai dengan mutu tinggi, dan berperilaku serta berpemikiran yang

²⁸ Nur Herawati, "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal", *Skripsi* (Semarang: Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Universitas Diponegoro Semarang, 2013) hal 8.

²⁹ Adi Setyanto, "Pengaruh Jenis Pekerjaan dan Usia Pada Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kualitas Pelayanan Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Rumah Sakit Panti Rini Kalasan, Sleman, Yogyakarta)", *Skripsi* (Yogyakarta: Pendidikan Akuntansi, Universitas Sanata Dharma, 2009) hal 20.

³⁰ Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia Edisi Empat* (Yogyakarta: BPFE, 2007) hal 77.

maju.³¹ Latar belakang pendidikan pegawai dapat dijadikan penentu keberhasilan pelaksanaan tugas di suatu pekerjaan, sehingga *the right man on the right place* mampu memudahkan penyelesaian target suatu pekerjaan. Dalam suatu pekerjaan, pendidikan dapat dianggap sebagai kualifikasi dalam pembebanan pekerjaan atau jabatan. Hal tersebut diberlakukan, karena tingkat pendidikan dapat menggambarkan keterampilan dan kecerdasan seseorang.³² Adapun beberapa indikator pendidikan, meliputi:³³

a. Pendidikan Formal

Pendidikan formal diartikan sebagai pendidikan seseorang yang didapatkan secara formal. Pendidikan formal dibuktikan dengan ijazah. Pendidikan formal didapatkan secara berjenjang.³⁴ Berikut beberapa indikator pendidikan formal, diantaranya:

- 1) Pendidikan dasar
- 2) Pendidikan ke atas
- 3) Perguruan tinggi

b. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal ialah pendidikan yang diperoleh melalui kegiatan pembelajaran di luar

³¹ Leonshen Hasudungan, “Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* (Vol 3, No 3, 2017), hal 302.

³² Tuti Andriani, “Staffing dalam Al-Qur’an dan Hadis Ditinjau dari Manajemen Pendidikan”, *Jurnal Sosisl Budaya* (Vol 12, No 2, 2015) hal 155.

³³ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional* (Semarang: Aneka Ilmu) hal 3.

³⁴ Sani Susanti, “Meningkatkan Efektivitas Pendidikan Non Formal dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Pendidikan*, hal 9.

jam sekolah. Pendidikan non formal seorang pegawai dapat berpengaruh terhadap kompetensi yang dimiliki dalam pelaksanaan pekerjaan.³⁵ Adapun indikator-indikator dari pendidikan nonformal, diantaranya:³⁶

- 1) Pelatihan atau program khusus
- 2) Keterampilan dan pelatihan kerja
- 3) Relevansi atau kesamaan pendidikan yang diikuti

c. Pendidikan Informal

Pendidikan informal ialah pendidikan yang didapati di luar sekolah. Pendidikan informal bersumber dari keluarga dan lingkungan sekitar. Berikut indikator-indikator dari pendidikan informal:³⁷

- 1) Perilaku bersikap dan kepribadian
- 2) Pendidikan dari keluarga
- 3) Pendidikan dari lingkungan
- 4) Pendidikan dari media

F. Sistematika Pembahasan

Hasil penelitian ini akan dibahas dengan sistematika pembahasan yang dibagi dalam bab-bab yang berkesinambungan. Sebelum masuk ke bagian inti, pembahasan ini akan didahului dengan bagian awal terlebih dahulu, seperti halaman sampul, halaman persetujuan, halaman motto dan persembahan, lembar pernyataan otentitas skripsi, abstrak, kata pengantar, daftar isi, tabel, gambar, grafik, dan lain-lain. Setelah pemaparan bagian awal, pembahasan selanjutnya masuk

³⁵ *Ibid*, hal 10.

³⁶ Desak Ketut, dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen* (Vol 4, 2016) hal 4.

³⁷ *Ibid*, hal 3.

pada bagian inti. Berikut pembahasan inti dari penelitian ini:

Pada bab pertama atau pendahuluan, peneliti memberikan penjelasan mengenai latar belakang. Latar belakang menjelaskan adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan, baik dari segi teori ataupun praktiknya. Selain itu, latar belakang juga memaparkan alasan rasional dari peneliti yang membuatnya tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah tersebut. Selain latar belakang, peneliti juga menyusun rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika pembahasan. Di bagian definisi operasional, peneliti mendeskripsikan variabel penelitian dengan berlandaskan pada sifat yang dapat diamati dari hal yang didefinisikan. Sedangkan pada bagian sistematika pembahasan, peneliti menguraikan secara garis besar mengenai pokok pembahasan yang dibahas dari awal hingga akhir.

Pada bab dua atau kajian teoretik, peneliti memfokuskan pada kajian teori dan penelitian terdahulu. Pada bab ini, peneliti menunjukkan kepada pembaca, bahwa ia mempunyai landasan ilmiah dalam pelaksanaan penelitian. Bab dua ini memiliki sub bab – sub bab pembahasan, diantaranya penelitian terdahulu, kerangka teori, paradigma penelitian, serta hipotesis penelitian.

Pada bab tiga atau metode penelitian, peneliti memaparkan mengenai metode serta teknik yang dipakai untuk penelitian lapangan. Bab ini dibagi menjadi beberapa sub bab pembahasan, diantaranya pendekatan dan jenis penelitian, objek penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

Pada bab empat atau penyajian dan analisis data, peneliti memaparkan gambaran umum obyek penelitian. Peneliti juga melakukan penyajian terhadap data yang telah terkumpul untuk penelitian ini. Di bab ini, peneliti juga menyelesaikan uji hipotesis dan membahas hasil penelitiannya.

Bab lima adalah bab yang menutup penelitian ini. Bab ini memuat kesimpulan mengenai penelitian ini. Selain itu, peneliti juga menyampaikan saran dan rekomendasi, serta memaparkan keterbatasan penelitian di penelitian ini.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ialah dasar penting yang dipakai sebagai pijakan dalam menyusun penelitian ini. Melalui penelitian terdahulu, peneliti dapat mengetahui hasil dari penelitian terdahulu yang mampu digunakan sebagai gambaran untuk peneliti yang hendak meneliti permasalahan yang serupa. Selain itu, penelitian terdahulu juga dapat menjadi perbandingan untuk mendukung penelitian yang berikutnya. Berikut uraian dari beberapa hasil penelitian terdahulu:

1. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan dengan *Competency Based Training* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Unit Spinning PT. Apac Inti Corpora)”. Mar’ati, Putra, dan Pujiasih adalah orang-orang yang menjalankan penelitian ini. Penelitian ini berwujud jurnal penelitian yang dijalankan pada tahun 2010. Jurnal penelitian ini dimuat dalam Jurnal *Among Makarti* Vol 3 No 6.³⁸ Penelitian ini menerapkan metode Kuantitatif. Penelitian ini dilakukan guna mengidentifikasi pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan bagi kompetensi karyawan dengan memakai variabel intervening berupa *competency based training*. Hasil penelitiannya menunjukkan, bahwa masa kerja dan tingkat pendidikan terdeteksi

³⁸ Mar’ati, Putra, dan Pujiasih, “Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan dengan *Competency Based Training* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Unit Spinning PT. Apac Inti Corpora)”, *Jurnal Among Makarti* (Vol 3 No 6, 2010)

memberikan pengaruh yang signifikan bagi kompetensi karyawan secara parsial dan simultan. Masa kerja dan tingkat pendidikan juga memberi pengaruh signifikan bagi *competency based training* secara parsial dan simultan. Competency based training berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Peneliti mendeteksi persamaan serta perbedaan diantara penelitian ini dengan penelitian peneliti saat ini. Persamaannya terlihat pada variabel bebas pendidikan serta variabel terikat kompetensi, sedangkan perbedaannya terdapat di variabel bebas masa kerja dan variabel intervening *competency based training*. Selain itu, perbedaannya juga terdapat di objek penelitiannya. Penelitian di atas dilakukan di Unit Spinning PT. Apac Inti Corpora, sedangkan penelitian peneliti kini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

2. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah”. Leonshen Hasudungan adalah orang yang menjalankan penelitian ini. Penelitian ini berbentuk jurnal penelitian yang diteliti pada tahun 2017. Jurnal penelitian ini dimuat dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol 3 No 3.³⁹ Penelitian ini mengenakan metode penelitian kuantitatif.

³⁹ Leonshen Hasudungan, “Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* (Vol 3, No 3, 2017).

Penelitian ini mempelajari pengaruh faktor pendidikan, umur, dan pengalaman kerja terhadap kinerja ASN. Hasil penelitiannya menerangkan, bahwa secara parsial faktor pendidikan dan faktor umur tidak memberikan pengaruh signifikan bagi kinerja ASN, sedangkan pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan dan dominan bagi kinerja ASN. Namun, faktor pendidikan, umur, dan pengalaman kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan bagi kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

Peneliti mendeteksi persamaan serta perbedaan diantara penelitian ini dengan penelitian peneliti saat ini. Persamaannya terlihat di variabel bebas pendidikan dan umur. Sedangkan perbedaannya terlihat di variabel bebas pengalaman kerja serta variabel terikat kinerja. Selain itu, perbedaannya juga terletak di objek penelitiannya. Penelitian di atas dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, sedangkan penelitian peneliti kini diselenggarakan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

3. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi serta Dampaknya pada Kinerja Pramuwisata Bali”. Danang Purnomo, I Putu Sudana, dan I GPB Sasrawan Mananda adalah orang-orang yang menjalankan penelitian ini. Penelitian ini berwujud jurnal penelitian yang dijalankan pada tahun 2016. Jurnal penelitian ini dimuat dalam Jurnal IPTA Vol

4 No 2.⁴⁰ Penelitian ini menerapkan metode kombinasi (*mix-method*) dengan mencampurkan metode kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini meneliti pengaruh pendidikan serta pelatihan bagi kompetensi beserta dampaknya bagi kinerja. Hasil penelitiannya menerangkan, bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan melalui kompetensi terhadap kinerja Pramuwisata Bali.

Peneliti mendeteksi persamaan serta perbedaan diantara penelitian ini dengan penelitian peneliti saat ini. Persamaannya terlihat di variabel bebas pendidikan, sedangkan perbedaannya terlihat pada variabel bebas pelatihan serta variabel terikat kinerja. Penelitian peneliti juga memiliki perbedaan lain dengan penelitian ini. Penelitian ini memakai variabel kompetensi sebagai variabel intervening, sedangkan penelitian peneliti memakai variabel kompetensi sebagai variabel terikat. Selain itu, perbedaannya juga terdapat di objek penelitiannya. Penelitian di atas dilakukan pada Pramuwisata Bali, sedangkan penelitian peneliti kini diadakan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

4. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tampan”. Nurhikmah, Nini Aryani, dan Rahmah adalah orang-orang yang menjalankan penelitian ini. Penelitian ini berwujud jurnal penelitian yang dijalankan pada tahun 2018. Jurnal penelitian ini dimuat dalam *Talenta Journal Journal*

⁴⁰ Danang Purnomo, I Putu Sudana, dan I GPB. Sasrawan Mananda, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi serta Dampaknya pada Kinerja Pramuwisata Bali”, *Jurnal IPTA* (Vol 4, No 2, 2016).

of Early Childhood Education (TJJECE) Vol 9 No 2.⁴¹ Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Penelitian ini memaparkan perihal pengaruh pendidikan dan pelatihan bagi kompetensi. Hasil penelitiannya memperlihatkan, bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh bagi kompetensi guru taman kanak-kanak di Kecamatan Tampan.

Peneliti mendeteksi persamaan serta perbedaan diantara penelitian ini dengan penelitian peneliti saat ini. Persamaannya terlihat di variabel bebas pendidikan serta variabel terikat kompetensi, sedangkan perbedaannya terdapat di variabel bebas pelatihan. Selain itu, perbedaannya juga terdapat di objek penelitiannya. Penelitian di atas dilakukan pada guru TK di Kecamatan Tampan, sedangkan penelitian peneliti kini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

5. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Pendidikan Formal, Pelatihan, dan Intensitas Pertemuan terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian”. Anwas adalah orang yang menjalankan penelitian ini. Penelitian ini berwujud jurnal penelitian yang dijalankan pada tahun 2013. Jurnal penelitian ini dimuat pada Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Vol 19 No 1.⁴² Penelitian ini menerapkan metode survei. Penelitian ini ditujukan

⁴¹ Nurhikmah, Nini Aryani, dan Rahmah, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tampan”, *Talenta Journal Journal of Early Childhood Education (TJJECE)* (Vol 9, No 2, 2018).

⁴² Anwas, “Pengaruh Pendidikan Formal, Pelatihan, dan Intensitas Pertemuan terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian”, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* (Vol 19, No 1, 2013).

guna mendeteksi pengaruh pendidikan formal, pelatihan, dan intensitas pertemuan bagi kompetensi penyuluh pertanian. Hasil penelitiannya menunjukkan, bahwa pelatihan dan intensitas penyuluh memberikan pengaruh signifikan bagi kompetensi penyuluh pertanian, sebaliknya tingkat pendidikan formal tidak begitu signifikan berpengaruh bagi pembentukan kompetensi penyuluh pertanian. Dengan demikian, pelatihan dan intensitas pertemuan penyuluh perlu ditingkatkan.

Peneliti mendeteksi persamaan serta perbedaan diantara penelitian ini dengan penelitian peneliti saat ini. Persamaannya terlihat di variabel bebas pendidikan serta variabel terikat kompetensi, sedangkan perbedaannya terdapat di variabel bebas pelatihan dan intensitas pertemuan. Tidak hanya itu, perbedaannya juga terlihat di objek penelitiannya. Penelitian di atas dilakukan pada penyuluh pertanian PNS di Kabupaten Karawang dan Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat, sedangkan penelitian peneliti kini diselenggarakan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

6. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Kesehatan terhadap Kompetensi Perawat dan Kepuasan Pasien di Ruang Perawatan Rumah Sakit Syarif Hidayatullah”. Eni Efanti adalah orang yang menjalankan penelitian ini. Penelitian ini berbentuk jurnal penelitian yang dilakukan di tahun 2018. Jurnal penelitian ini dimuat dalam Jurnal Hospitalia Vol 1 No 1.⁴³ Penelitian ini menggunakan metode desain atau rancangan

⁴³ Eni Efanti, “Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, dan kesehatan terhadap Kompetensi Perawat dan Kepuasan Pasien di Ruang Perawatan Rumaah Saakit Syaarif Hidaayatullah”, *Jurnal Hospitalia* (Vol 1, No 1, 2018).

kausalitas dan komparasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh pelatihan, pendidikan, dan kesehatan bagi peningkatan kompetensi perawat serta kepuasan pasien di ruang perawatan Rumah Sakit Syarif Hidayatullah. Hasil penelitiannya memperlihatkan, bahwa pelatihan, pendidikan, kesehatan memberikan pengaruh signifikan bagi kompetensi perawat. Kompetensi perawat tidak mempengaruhi kepuasan pasien, tetapi *attitude* perawat memberikan pengaruh bagi kepuasan pasien. Pelatihan, pendidikan, dan kesehatan tidak memberikan pengaruh bagi kepuasan pasien. Karakteristik perawat, seperti umur, lama bekerja, dan pendidikan tidak memberikan pengaruh bagi kompetensi perawat, sebaliknya jenis kelamin dan pelatihan memberikan pengaruh bagi kompetensi perawat.

Peneliti mendeteksi persamaan serta perbedaan diantara penelitian ini dengan penelitian peneliti saat ini. Persamaannya terlihat di variabel bebas pendidikan serta variabel terikat kompetensi, sedangkan perbedaannya terdapat di variabel bebas pelatihan dan kesehatan. Tidak hanya itu, perbedaannya juga terdapat di objek penelitiannya. Penelitian di atas dilakukan perawat di ruang perawatan Rumash Sakit Syarif Hidayatullah, sedangkan penelitian peneliti kini diselenggarakan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

7. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Hasil Kinerja Guru Berdasarkan Nilai Ujian Nasional Siswa”. Purnamasari, Firdaus, dan Akuba adalah orang-orang yang menjalankan penelitian ini. Penelitian ini berwujud jurnal penelitian yang dijalankan pada

tahun 2020. Jurnal penelitian ini dimuat pada Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol 5 No 2.⁴⁴ Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif deskriptif dengan melakukan uji statistika multi regresi. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh usia dan tingkat pendidikan bagi hasil kinerja guru yang dilihat dari nilai ujian nasional siswa. Hasil penelitiannya memperlihatkan, bahwa ada efek atau pengaruh yang positif antara usia dan tingkat pendidikan terhadap hasil kinerja guru yang dilihat dari nilai ujian nasional siswa.

Peneliti mendeteksi persamaan serta perbedaan diantara penelitian ini dengan penelitian peneliti saat ini. Persamaannya terlihat di variabel bebas usia dan tingkat pendidikan, sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel terikat hasil kinerja guru. Selain itu, perbedaannya juga terletak di objek penelitiannya. Penelitian di atas dilakukan di Kemendikbud, sedangkan penelitian peneliti kini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

8. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi”. Anjani dan Wirawati adalah orang-orang yang menjalankan penelitian ini. Penelitian ini berwujud jurnal penelitian yang dijalankan pada tahun 2018. Jurnal penelitian ini dimuat pada E-Journal Akuntansi Universitas Udayana Vol 22 No 3.⁴⁵ Penelitian ini menerapkan

⁴⁴ Purnamasari, Firdaus, dan Akuba, “Pengaruh Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Hasil Kinerja Guru Berdasarkan Nilai Ujian Nasional Siswa”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol 5, No 2, 2020)

⁴⁵ Putu Widya Anjani dan Ni Gusti Putu Wirawati, “Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas terhadap

metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan guna mendeteksi pengaruh usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan kompleksitas tugas bagi efektivitas pengguna sistem informasi akuntansi. Hasil penelitiannya menunjukkan, bahwa usia dan kompleksitas tugas memberikan pengaruh negatif. Sebaliknya, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan memberikan pengaruh positif bagi efektivitas pengguna sistem informasi akuntansi.

Peneliti mendeteksi persamaan serta perbedaan diantara penelitian ini dengan penelitian peneliti saat ini. Persamaannya terlihat di variabel bebas usia dan tingkat pendidikan, sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel bebas pengalaman kerja dan kompleksitas tugas. Selain itu, penelitian ini pun mempunyai perbedaan dengan penelitian peneliti yang terlihat pada variabel terikatnya. Penelitian ini memakai variabel terikat efektivitas, sedangkan penelitian peneliti menggunakan kompetensi sebagai variabel terikatnya. Kemudian, perbedaannya juga terletak di objek penelitiannya. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Sarining Arta dan Koperasi Sejahtera Mulya, sedangkan penelitian peneliti kini diselenggarakan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

9. Penelitian sebelumnya berjudul “Keterkaitan Usia dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank di Makassar”. Karim adalah orang yang menjalankan penelitian ini. Penelitian ini berwujud jurnal penelitian yang dijalankan pada tahun 2018. Jurnal penelitian ini dimuat dalam

SEIKO Journal Of Management dan Business Vol 2 No 1.⁴⁶ Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan guna melihat keterkaitan karakteristik individu yaitu usia dan status perkawinan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitiannya menggambarkan, bahwa usia dan iklim organisasi memberi pengaruh yang signifikan bagi prestasi kerja karyawan Bank di Kota Makassar.

Peneliti mendeteksi persamaan serta perbedaan diantara penelitian ini dengan penelitian peneliti saat ini. Persamaannya terlihat pada variabel bebas usia, sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel bebas iklim organisasi dan variabel terikat prestasi aaejrs karyawan. Selain itu, perbedaannya juga terletak di objek penelitiannya. Penelitian di atas dilakukan di Bank area Makassar, sedangkan penelitian peneliti kini diselenggarakan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

10. Penelitian sebelumnya berjudul “Analisis Pengaruh Umur, Pendidikan, dan Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja”. Firmansyah adalah orang yang menjalankan penelitian ini. Penelitian ini berwujud jurnal penelitian yang diteliti pada tahun 2015. Jurnal penelitian ini dimuat dalam *Economics Development Analysis Journal* Vol 4 No 1.⁴⁷ Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan guna melihat pengaruh umur, pendidikan, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil

⁴⁶ Kasnaeny Karim, “Keterkaitan Usia dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank di Makassar”, *SEIKO Jurnal of Management and Business* (Vol 2 No 1, 2018)

⁴⁷ Zakaria Firmansyah, “Analisis Pengaruh Umur, Pendidikan, dan Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja”, *Economics Development Analysis Journal* (Vol 4, No 1, 2015)

penelitiannya memaparkan, bahwa umur, pendidikan, dan upah memberikan pengaruh positif dan signifikan bagi produktivitas tenaga kerja.

Peneliti mendeteksi persamaan serta perbedaan diantara penelitian ini dengan penelitian peneliti saat ini. Persamaannya terlihat di variabel bebas umur dan pendidikan, sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel bebas upah serta variabel terikat produktivitas. Selain itu, perbedaannya juga terlihat di objek penelitiannya. Penelitian di atas dilakukan di Rambut Industri Mitra Purbalingga, sedangkan penelitian peneliti kini dilaksanakan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

B. Kerangka Teori

1. Usia

a. Pengertian Usia

Bagi Notoatmodjo dalam Hakim, usia ialah pengukuran waktu keberadaan sesuatu benda atau makhluk dengan satuan waktu.⁴⁸ Misalnya, usia manusia dinyatakan lima belas tahun, karena usia tersebut dihitung dari waktu kelahiran sampai waktu perhitungan usia tersebut. Usia pegawai dapat mempengaruhi keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan, baik pekerjaan fisik ataupun non fisik. Umumnya, pekerjaan dengan melibatkan fisik membutuhkan pegawai usia muda. Akan tetapi, hal tersebut tidak menjadi keharusan, karena penentuan tenaga kerja juga harus disesuaikan dengan jenis

⁴⁸ Arief Rakhman Hakim, “Analisis Pengaruh Faktor Demografi dan Faktor Personality terhadap Keahlian Komputer Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)”, *Skripsi* (Jakarta: Akuntansi, UIN Syarif Hidayatullah, 2009) hal 101.

pekerjaannya. Dalam suatu pekerjaan, seseorang dapat bekerja selama berada dalam batasan usia tertentu.⁴⁹ Peraturan Pemerintah No 32 tahun 1979 menerangkan, bahwa PNS diharuskan pensiun pada usia 56 tahun.⁵⁰

Usia diklasifikasikan berdasarkan jenjang usia yang telah ditentukan. Usia mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, karena tingkat produktivitas yang dilihat dari usia menentukan tingkat partisipasi kerja pegawai.⁵¹ Usia produktif merupakan usia seorang pekerja yang mampu menghasilkan barang dan jasa.⁵² Apabila usia pegawai bertambah, maka tingkat produktivitas pegawai pun akan bertambah. Hal tersebut dapat terjadi, karena pegawai memasuki rentan usia produktif. Apabila usia pegawai terus bertambah sampai memasuki usia tua, maka tingkat produktivitas kerja pun berkurang. Hal tersebut dapat terjadi, karena kemampuan fisik dan kesehatan pegawai menjadi terbatas,

⁴⁹ Nur Herawati, “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal”, *Skripsi* (Semarang: Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Universitas Diponegoro Semarang, 2013) hal 8.

⁵⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

⁵¹ Susilowati dan Kim Budiwinarto, “Analisis Pengaruh Usia dan Status Pernikahan terhadap Kinerja Karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar”, *Surakarta Management Journal* (Vol 3, No 1, 2021) hal 2.

⁵² Khairil Anwar dan Fatmawati, “Pengaruh Jumlah Penduduk Usia Produktif, Kemiskinan dan Inflasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Bireuen”, *Jurnal Regional* (Vol 1, No 1, 2018) hal 16.

sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai.⁵³

Kinerja seorang pekerja dapat menurun dengan bertambahnya usia. Pengusaha memiliki persepsi yang beragam tentang pekerja berusia tua. Pekerja berusia tua memiliki beberapa kualitas positif yang di hasilkan dari pekerjaanya, diantaranya pekerja berusia tua memiliki kualitas, pertimbangan, pengalaman, dan etika kerja yang kuat, serta komitmen pada kualitas. Namun, pegawai yang berusia tua juga diduga kurang luwes serta menutup diri terhadap teknologi baru. Perusahaan mencari pekerja yang sanggup menyesuaikan diri serta terbuka pada perubahan.⁵⁴

b. Pengelompokan Usia

Usia dikelompokkan dalam kelompok-kelompok tertentu, antara lain:⁵⁵

- 1) Usia kronologis. Dalam hal ini, usia kronologis mengacu pada jangka waktu antara waktu kelahiran seseorang dengan waktu usia tersebut diperhitungkan.
- 2) Usia mental. Dalam hal ini, usia mental mengacu pada kapasitas mental seseorang.

⁵³ Susilowati dan Kim Budiwinarto, “Analisis Pengaruh Usia dan Status Pernikahan terhadap Kinerja Karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar”, *Surakarta Management Journal* (Vol 3, No 1, 2021) hal 2.

⁵⁴ Arhiza Rizki Fitriantoro, “Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen (Studi Kasus Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma)”, *Skripsi* (Yogyakarta: Manajemen, Universitas Sanata Dharma) hal 10-11.

⁵⁵ Tsurayya Nurul Nafisah, “Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek Kab. Tanah Datar”, *Skripsi* (Bukittinggi: Perbankan Syariah, IAIN Bukittinggi, 2020) hal 18.

- 3) Usia biologis, ialah usia yang diukur dengan dilandaskan pada kematangan biologis seseorang.

Usia meliputi aspek emosi, fisik, mental, moral, dan sosial. Usia memiliki pengaruh yang dapat memunculkan bermacam permasalahan, baik masalah secara biologis, mental, ataupun ekonomi. Apabila seseorang mengalami penambahan usia, maka ia akan mengalami penurunan kemampuan fisik. Apabila kemampuan fisik seseorang menurun, maka hal tersebut dapat menimbulkan kemunduran pada peran-peran sosial.⁵⁶ UU No. 13 tahun 2003 bab I pasal 1 ayat 2 menerangkan terkait batasan usia kerja atau usia produktif yang diberlakukan di Indonesia. Jadi, usia kerja atau usia produktif dikelompokkan dalam beberapa kelompok, yaitu:⁵⁷

- 1) Usia 0-14 tahun. Usia tersebut digolongkan dalam usia belum produktif, sebab usia tersebut masih dikategorikan usia kanak-kanak atau remaja.
- 2) Usia 15-64 tahun. Usia tersebut digolongkan dalam usia produktif, sebab usia tersebut dikategorikan sebagai usia dewasa dan matang untuk bekerja.

⁵⁶ M. Hanif Satria Budi, "Korelasi Antara Usia Guru Dengan Kompetensi Kepribadian di MTS Negeri Babadan Pangkur Ngawi Tahun 2014/2015, Skripsi (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015), hal 35.

⁵⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan* (Bab I, Pasal 1, Ayat 2).

- 3) Usia 65 tahun keatas. Usia tersebut digolongkan dalam usia tidak produktif, sebab usia tersebut terhitung dalam usia senja yang tidak produktif lagi dalam dunia kerja.

c. Indikator Usia

Menurut Partini dalam Setyanto, indikator-indikator usia, diantaranya:⁵⁸

- 1) Usia Dini → Usia di bawah 13 Tahun
- 2) Usia Remaja → Usia 13-18 Tahun
- 3) Dewasa Dini → Usia 19-40 Tahun
- 4) Dewasa Madya → Usia 41-60 Tahun
- 5) Usia Lanjut → Usia di atas 60 Tahun

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Menurut Husnan, pendidikan ialah kegiatan yang dilakukan untuk peningkatan pengetahuan seseorang. Peningkatan pengetahuan dilakukan dengan meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan penyelesaian masalah dalam pencapaian tujuan.⁵⁹ Bernardin dan Russel dalam Martoyo menyatakan, bahwa seseorang yang terpelajar atau berpendidikan dapat berpartisipasi dalam pembuatan keputusan. Pendidikan adalah langkah untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM.⁶⁰ Pegawai dengan

⁵⁸ Adi Setyanto, "Pengaruh Jenis Pekerjaan dan Usia Pada Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kualitas Pelayanan Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Rumah Sakit Panti Rini Kalasan, Sleman, Yogyakarta)", *Skripsi* (Yogyakarta: Pendidikan Akuntansi, Universitas Sanata Dharma, 2009) hal 20.

⁵⁹ Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalial Edisi Empat* (Yogyakarta: BPFE, 2007) hal 77.

⁶⁰ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: PT BPFE, 1987) Hal 56.

pendidikan tinggi akan membawa organisasi untuk mencapai keefektifan dan keefisienan.⁶¹

UU RI No. 2 Tahun 1989 menerangkan mengenai Sistem Pendidikan Nasional. UU tersebut memaparkan, bahwa pendidikan ialah proses pengembangan diri melalui program bimbingan, pengajaran, serta latihan guna meningkatkan kemampuan seseorang secara keseluruhan. Persiapan tersebut bertujuan untuk mempersiapkan peranannya di masa depan.⁶² Keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, sehingga penempatan pegawai di jabatan atau pekerjaan yang tepat dapat mempermudah pegawai untuk mencapai target atau sasaran pekerjaan. Dengan begitu, pegawai dapat meraih keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan mudah. Dalam pekerjaan, pendidikan digunakan sebagai kualifikasi guna mendapatkan pekerjaan tertentu, karena tingkat pendidikan dapat menggambarkan keterampilan dan kecerdasan pegawai.⁶³ Menurut perspektif Siagian, pendidikan adalah proses mentransferkan pengetahuan seseorang kepada orang lain menggunakan teknik, metode, dan proses belajar mengajar. Proses tersebut

⁶¹ *Ibid*, hal 55.

⁶² Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁶³ Leonshen Hasudungan, "Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* (Vol 3, No 3, 2017).

disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan.⁶⁴ Sebagaimana dipaparkan oleh Sedarmayanti, bahwa seseorang diberi bekal melalui proses pendidikan, agar ia mengenal, mengetahui, dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis. Pembekalan tersebut bertujuan untuk mempersiapkan seseorang dalam pemecahan masalah yang akan dihadapi nanti.⁶⁵ Pendidikan adalah prasyarat untuk menghasilkan anggota berkualitas tinggi, karena pendidikan dipandang dapat menciptakan pegawai dengan mutu tinggi. Selain itu, kemodernan pola pikir dan cara bertindak pegawai juga dapat dihasilkan melalui proses pendidikan. Pegawai dengan kriteria tersebut diharapkan dapat menggerakkan roda pembangunan ke depan.⁶⁶

Sikula berpendapat, bahwa pendidikan adalah proses yang sistematis dan terorganisir dengan melalui tahapan yang berjenjang dalam jangka waktu yang panjang.⁶⁷ Pendidikan dapat dikategorikan sebagai tahapan yang bersifat jangka panjang dan bertahap. Pendidikan juga dijadikan wadah dalam pengembangan potensi

⁶⁴ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-13* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hal 273.

⁶⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2001) hal 32.

⁶⁶ Leonshen Hasudungan, "Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* (Vol 3, No 3, 2017) hal 302.

⁶⁷ Andrew E.Sikula, *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja* (Jakarta: Pustaka Binaman, 1981) hal 145.

diri, kemampuan, ketrampilan, sikap, dan perilakunya. Pengembangan potensi diri tersebut bermanfaat bagi kehidupan di masa mendatang, baik dalam organisasi terorganisir atau tidak terorganisir.⁶⁸ Bagi Buchori, tingkat pendidikan ialah tingkatan yang didapatkan dari pendidikan formal yang dibuktikan dengan ijazah formal. Ijazah merupakan bukti yang didapatkan seseorang setelah menempuh program pendidikan tertentu. Ijazah dapat mendeskripsikan kemampuan seseorang.⁶⁹ Hasil pendidikan adalah gambaran dari kualitas pegawai yang dapat mempermudah penyeleksian, agar jabatan yang di tempati relevan dengan kemampuannya. Tingkat pendidikan diperlukan bagi pegawai. Pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi dapat memajukan organisasi.⁷⁰ Oleh karena itu, Hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan pegawai dapat memperbaiki kinerja organisasi dan meningkatkan daya saing organisasi.⁷¹

Al-Qur'an surah Al-Isra' ayat 36 menggambarkan, bahwa⁷²

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁶⁸ Ketut Edy Wirawan dkk, 2016 “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *e-Journal Manajemen* (Vol 4, 2016) hal 3.

⁶⁹ Mochtar Buchori, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994) hal 17.

⁷⁰ Martoyo, *MSDM* (Jogjakarta: PT BPF, 1987) hal 55.

⁷¹ Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta Grasindo: 2002) hal 169.

⁷² Al-Qur'an, *Al-Isra'*: 36.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang tidak kamu ketahui pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan dimintai pertanggung jawabannya (QS. Al-Isra’: 36)”

Ayat tersebut menerangkan, bahwa pegawai harus mempunyai pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan di organisasi. Pengetahuan seseorang bisa didapatkan dengan berbagai cara, salah satunya melalui pendidikan. Pendidikan pegawai menentukan pengetahuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, latar belakang pendidikan seseorang perlu diperhatikan, agar pegawai dapat mengemban pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Apabila pendidikan dapat menggambarkan pengetahuan yang dimiliki pegawai, maka pegawai dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuannya dengan memanfaatkan latar belakang pendidikannya. Jika pegawai mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuannya, maka pegawai dapat mengeksplor kompetensi yang ada dalam dirinya. Apabila karyawan dapat mengeksplor kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, maka pegawai tersebut dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal pula.

Irianto dalam Busro menyatakan, bahwa program pendidikan, pengembangan, dan

pelatihan dapat memupuk kompetensi pegawai.⁷³ Sedarmayanti dalam Busro berpendapat, bahwa program pendidikan berperan untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan profesional seseorang. Seseorang membekali dirinya dengan pendidikan, agar ia dapat mengetahui, mengenal, dan mengembangkan metode berpikirnya secara sistematis. Dengan begitu, ia bisa menyelesaikan masalah yang akan dihadapi di masa depan.⁷⁴

b. Tujuan dan Manfaat Pendidikan

Menurut Mulyasana, pendidikan memiliki tujuan untuk menuntun, membimbing, dan mengarahkan peserta didik, agar ia bisa berkembang sesuai potensi dan konsep diri yang sebenarnya.⁷⁵ Berdasarkan makna pendidikan pada UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, pendidikan setiap orang bermanfaat bagi pengembangan kemampuan dirinya. Apabila seseorang dapat mengembangkan kemampuan diri melalui pendidikan, maka ia akan mendapatkan kekuatan spiritual keagamaan. Kekuatan tersebut bermanfaat sebagai pengendali diri, agar ia bisa mempunyai kepribadian yang lebih baik. Selain itu, ia juga dapat meningkatkan kecerdasan, berakhlak mulia dengan memiliki keterampilan diri.

⁷³ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018) hal 204.

⁷⁴ *Ibid*, hal 205.

⁷⁵ Dedy Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011) hal 5.

Keterampilan tersebut dapat berguna bagi bangsa dan negara.⁷⁶

c. Unsur – Unsur Pendidikan

Menurut Tirtarahardja, kegiatan pendidikan melibatkan beberapa unsur, seperti:

- 1) Peserta didik
- 2) Pendidik
- 3) Interaksi edukatif
- 4) Tujuan pendidikan
- 5) Materi pendidikan
- 6) Alat dan metode⁷⁷

d. Pengklasifikasian Pendidikan

Pada dasarnya, pendidikan ialah proses yang berlangsung dalam kehidupan sehari-hari setiap orang. Pendidikan berlangsung dalam lingkup keluarga, sekolah, serta masyarakat. Dengan begitu, pendidikan selalu mendapatkan perhatian dari keluarga, masyarakat serta pemerintah. Dari segi pelaksanaannya, pendidikan diklasifikasikan dalam pendidikan formal atau persekolahan serta pendidikan non formal atau luar sekolah. Berdasarkan UU No. 2 tahun 1989 pasal 10 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan dibagi menjadi beberapa klasifikasi, diantaranya:⁷⁸

1) Pendidikan Persekolahan

Pendidikan memiliki beberapa lingkup, mulai tingkat sekolah dasar sampai

⁷⁶ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁷⁷ Tirtarahardja dan La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005) hal 51.

⁷⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 10.

perguruan tinggi. Di Indonesia, UU No. 20 tahun 2003 menerangkan, bahwa pendidikan mempunyai tingkatan, meliputi:⁷⁹

a) Pendidikan Usia Dini

Pendidikan usia dini berpijak pada UU No. 20 Tahun 2003. Pasal 1 Butir 14 dalam UU tersebut membahas terkait Sistem Pendidikan Nasional. Pasal tersebut menerangkan, bahwa PAUD diartikan sebagai usaha membina anak dari lahir hingga usia enam tahun. Pembinaannya dilaksanakan dengan memberi rangsangan yang berguna bagi tumbuh-kembang jasmani dan rohani anak. Kegiatan pembinaan tersebut bisa berupa sekolah *playgroup* atau TK.

b) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar ialah jenis pendidikan yang dianggap sebagai fondasi dalam pendidikan yang akan datang. Pendidikan dasar memiliki beberapa jenjang, seperti SD dan MI sederajat. Tidak hanya itu, SMP dan MTs atau sederajat lainnya yang termasuk dalam pendidikan dasar.

c) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah ialah pendidikan yang ditempuh sehabis menempuh pendidikan dasar. Pendidikan menengah dibagi menjadi pendidikan menengah umum dan

⁷⁹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah terdiri dari SMA, MA, SMK sederajat.

d) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi ialah pendidikan yang dijalani sesudah menempuh pendidikan menengah. Pendidikan tinggi memiliki beberapa macam, seperti pendidikan diploma, sarjana, pasca sarjana, doktor serta spesialis yang diadakan oleh Perguruan Tinggi.⁸⁰

2) Pendidikan Luar Sekolah dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a) Pendidikan non formal

Pendidikan non formal ini terdiri dari lembaga pendidikan yang diadakan di luar persekolahan, seperti kejar paket A, kursus, seminar, dan sebagainya.

b) Pendidikan informal

Pendidikan informal didefinisikan sebagai pendidikan yang bersumber dari berbagai sumber seperti keluarga, teman, dan organisasi masyarakat, serta program sekolah tertentu. Program-program sekolah yang dimaksudkan, seperti ceramah virtual dan informasi yang mendidik dari media cetak, dan sebagainya.

e. Indikator- Indikator Pendidikan

Adapun beberapa indikator pendidikan, yaitu:⁸¹

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*, (Semarang: Aneka Ilmu), hal 3.

1) Pendidikan Formal

Pendidikan formal ialah pendidikan seseorang yang didapatkan secara formal. Pendidikan formal dibuktikan dengan ijazah. Pendidikan formal didapatkan secara berjenjang.⁸² Pendidikan formal memiliki beberapa indikator, meliputi:

- a) Pendidikan dasar
- b) Pendidikan ke atas
- c) Perguruan tinggi

2) Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal adalah pendidikan yang didapatkan oleh pekerja selain di bangku sekolah. Pendidikan non formal seorang pegawai dapat berpengaruh terhadap kompetensi yang dimiliki dalam pelaksanaan pekerjaan.⁸³ Adapun indikator-indikator dari pendidikan nonformal, diantaranya:⁸⁴

- a) Pelatihan atau program khusus
- b) Keterampilan dan pelatihan kerja
- c) Relevansi atau kesamaan pendidikan yang diikuti

3) Pendidikan Informal

Pendidikan informal merupakan pendidikan yang bersumber dari luar sekolah. Pendidikan informal ditemui dalam keluarga serta lingkungan sekitar. Berikut indikator-indikator dari pendidikan informal:⁸⁵

⁸² Sani Susanti, "Meningkatkan Efektivitas Pendidikan Non Formal dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia", *Jurnal Pendidikan*, hal 9.

⁸³ *Ibid*, hal 10.

⁸⁴ Desak Ketut, dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen* (Vol 4, 2016) hal 4.

⁸⁵ *Ibid*, hal 3.

- a) Perilaku bersikap dan kepribadian
- b) Pendidikan dari keluarga
- c) Pendidikan dari lingkungan
- d) Pendidikan dari media

3. Kompetensi Pegawai

a. Pengertian Kompetensi

Bagi Scale dalam Sutrisno, kompetensi bermula dari kata *competence*. *Competence* dapat diartikan sebagai kecakapan, kemampuan, ataupun wewenang. Kompetensi didefinisikan secara etimologi sebagai perilaku, keahlian, atau keunggulan yang baik dan dimiliki oleh seseorang.⁸⁶ Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi memiliki dua arti, yakni arti kompetensi dalam kelas nomina atau kata benda dan arti kompetensi dalam bidang ilmu linguistik. Kompetensi dalam kelas nomina memiliki arti kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu. Sedangkan dalam bidang ilmu linguistik, kompetensi memiliki arti kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak dan batiniah.⁸⁷ Busro mengemukakan, bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal lain dalam diri seorang individu. Faktor-faktor tersebut dijadikan bekal untuk

⁸⁶ Edy Sutrisno, *Maanajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020) hal 202.

⁸⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kompetensi*, diakses pada tanggal 12 April 2022 dari <https://kbbi.web.id/kompetensi.html>

mengerjakan sesuatu pekerjaan.⁸⁸ Spencer and Spencer dalam Sutrisno berpendapat, bahwa kompetensi didasari oleh karakteristik setiap individu yang dikaitkan dengan pencapaian akhir dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang menjadi komponen dalam kepribadiannya yang bisa meramalkan sikap seseorang dalam bekerja.⁸⁹

Bersumber pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, kompetensi ialah ciri serta kemampuan yang tertanam dalam diri pegawai. Karakteristik dan kemampuan tersebut berbentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku yang digunakan untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.⁹⁰ Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno menggambarkan, bahwa kompetensi ialah ciri utama yang dimiliki pegawai. ciri tersebut dapat menghasilkan keunggulan kinerja dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.⁹¹ Sutrisno memaparkan, bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang berlandaskan pada keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan dan pengetahuan tersebut didorong dengan penerapan sikap kerja dalam pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugasnya memperhatikan

⁸⁸ Muhammad Busro, *Teori-Teori Mnanajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018) hal 26.

⁸⁹ Edy Sutrisno, *Maanaajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020) hal 203.

⁹⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Pasal 3.

⁹¹ Edy Sutrisno, *Maanaajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020) hal 203.

persyaratan kerja yang telah dibuat oleh organisasi atau instansi tempat kerja. Kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi. Tuntutan organisasi tersebut muncul dikarenakan adanya perubahan dan pertumbuhan masalah yang rumit dan dinamis. Dalam sistem kehidupan, ketidakpastian masa depan menjadi faktor meningkatnya tuntutan organisasi. Kemunculan tuntutan organisasi tersebut mengharuskan pegawai untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tuntutannya.⁹²

Menurut Mulyasa dalam Sutrisno, kompetensi adalah nilai, pengetahuan, sikap, serta keterampilan yang dipadukan dan dicerminkan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.⁹³ Menurut Usman dalam Nurhikmah, Aryani, dan Rahmah, kompetensi merupakan sesuatu yang dapat menggambarkan kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang.⁹⁴ Dengan demikian, penekanan kompetensi terdapat pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan di organisasi. Menurut Ruky dalam Sutrisno, perusahaan-perusahaan besar menjadikan kompetensi sebagai dasar dalam rekrutmen pegawai. Penerapan rekrutmen pegawai dengan tolak ukur kompetensi memiliki beberapa manfaat, diantaranya memberi kejelasan mengenai standar

⁹² *Ibid*, hal 203-204.

⁹³ *Ibid*, hal 203.

⁹⁴ Nurhikmah, Nini Aryani, dan Rahmah, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tampan", *Talenta Journal Journal of Early Childhood Education (TJJECE)* (Vol 9, No 2, 2018), hal 140.

kerja dan harapan organisasi, menjadi alat seleksi pegawai yang potensial, memaksimalkan produktivitas organisasi dengan kecakapan pegawai, menjadi bekal untuk adaptasi terhadap perubahan, dan memudahkan perusahaan dalam penyesuaian perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.⁹⁵

Al-Qur'an Surah Yusuf ayat 54 dan 55 menerangkan, bahwa⁹⁶

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ اَسْتَخِيصُّهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ
اَدْبِيَّا مَكِيْنٌ اٰمِيْنٌ 54 قَالَ اجْعَلْنِي عَلٰى خَزَائِنِ الْاَرْضِ اِنِّي خَفِيْظٌ
عَلِيْمٌ 55

Artinya: “dan Raja berkata :” bawa Dia (Yusuf) pada-Ku, agar Aku (Raja) bisa menjadikan dia (orang dekat) kepadaku. Ketika Dia (Raja) berkata pada (Yusuf), Raja berbicara “sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan dipercayai pada posisi di sisi kami. (QS. Yusuf: 54)

Dia (Yusuf) berkata:” Jadikan saja aku bendahara Mesir karena Aku adalah orang yang pandai memelihara dan berpengetahuan". (QS. Yusuf: 55)

Ayat di atas menggambarkan, bahwa Nabi Yusuf menyanggupi permohonan raja untuk menjabat sebagai bendaharawan Negeri Mesir. Hal tersebut dikarenakan Nabi Yusuf dinyatakan layak untuk mengemban amanah

⁹⁵ Edy Sutrisno, *Maanajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020) hal 208-209.

⁹⁶ Al-Qur'an, *Yusuf* : 54 dan 55.

tersebut. Kelayakan tersebut dilihat dari pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan pengetahuan dan kemampuannya, Nabi Yusuf menjadi orang yang memiliki kompetensi dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam organisasi, setiap pegawai harus mampu mengenali dan menggali kompetensi dalam dirinya. Apabila pegawai telah mengetahui kompetensi yang ada dalam dirinya, maka ia dapat menyesuaikan kompetensinya dengan pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya. Jika pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, maka ia akan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang maksimal.

Palan dalam Busro menjelaskan, bahwa peningkatan kompetensi pegawai dapat mendorong kesuksesan organisasi.⁹⁷ Saat ini, organisasi-organisasi melakukan upaya untuk menciptakan kinerja yang unggul. Hal tersebut bisa diraih melalui investasi pegawai yang kompeten. Konsep hubungan kerja selalu berubah. Seorang pegawai dipekerjakan tidak untuk seumur hidup, tetapi seorang pegawai dipekerjakan selama keahliannya dibutuhkan oleh organisasi tersebut.⁹⁸ Kompetensi memiliki konsep dasar yang bermula dari konsep individu dalam pengidentifikasian dan pengembangan kemampuan dirinya. Dengan konsep tersebut, ia

⁹⁷ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group.2018) hal 27.

⁹⁸ *Ibid.*

dapat bekerja dengan memberikan kemampuan terbaiknya. Dalam organisasi, individu dijadikan komponen utama. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan pegawainya. Apabila pegawai dapat berkontribusi sesuai dengan tugas dan kemampuannya, maka organisasi dapat memiliki prestasi unggul.⁹⁹

b. Karakteristik Pegawai yang Berkompeten

Menurut Spencer and spencer, karakteristik kompetensi pegawai terbagi dalam lima aspek, yaitu:

- 1) *Motives*: *Motives* merupakan dorongan seseorang dalam berpikir secara konsisten, sehingga *motives* dapat memicu krmunculan sebuah tindakan.
- 2) *Traits*: *Traits* ialah kepribadian seseorang yang mempengaruhi perilakunya dalam merespon sesuatu dengan metode tertentu.
- 3) *Self Concept*: *Self Concept* ialah seperangkat keyakinan dan nilai tentang diri sendiri yang disimpan dan dikuasai seseorang.
- 4) *Knowledge*: *Knowledge* atau pengetahuan berupa informasi yang dikuasai seseorang di suatu bidang.
- 5) *Skills*: *Skills* adalah keahlian fisik atau mental dalam pelaksanaan tugas tertentu.¹⁰⁰

⁹⁹ *Ibid*, hal 29.

¹⁰⁰ Spencer and Spencer, *Competence at Work, Models For Superior Performance* (Canada: John Wiley & Sons, Inc, 1993) hal 10.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Busro, kompetensi memiliki beberapa dimensi dan indikator, diantaranya:¹⁰¹

1) Pengetahuan

Dimensi pengetahuan ini memiliki beberapa indikator, diantaranya:

- a) Pengetahuan dasar yang dimiliki
- b) Orientasi pencapaian standar kinerja
- c) Perhatian terhadap kualitas
- d) Efisiensi kerja

2) Keterampilan

Dimensi keterampilan memiliki sejumlah indikator, diantaranya:

- a) Keahlian
- b) Keterampilan
- c) Profesionalisme
- d) Pengalaman
- e) Kecepatan Kerja

3) Kemampuan

Dimensi kemampuan ini memiliki sejumlah indikator, diantaranya:

- a) Kemauan mengembangkan kemampuan pribadi
- b) Tanggung jawab individu
- c) Efektivitas
- d) Target waktu
- e) Menyelesaikan masalah

¹⁰¹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group.2018) hal 36.

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan Usia terhadap Kompetensi Pegawai.

Usia setiap pegawai berbeda-beda. Perbedaan usia tersebut dapat mempengaruhi kompetensi yang dimiliki pegawai. Apabila usia pegawai semakin bertambah, maka fisik dan psikis pegawai akan semakin menurun. Selain itu, apabila pegawai memiliki usia yang semakin tua, maka kepribadiannya ikut berubah. Hal tersebut dapat diperhatikan dari fisiknya, seperti cara berbicara, penampilan, kesehatan, cara menyelesaikan pekerjaan, dan lain sebagainya. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa usia memiliki hubungan atau pengaruh terhadap kompetensi pegawai.

2. Hubungan Pendidikan terhadap Kompetensi Pegawai.

Latar belakang pendidikan setiap pegawai berbeda-beda. Perbedaan pendidikan pegawai dapat membedakan pengetahuan yang dimiliki setiap pegawai. Hal tersebut mempengaruhi kompetensi yang dimiliki pegawai. Pegawai yang menempuh pendidikan dalam tingkatan yang tinggi, maka ia akan memiliki pengetahuan yang lebih luas. Melalui pendidikan, pegawai juga dapat mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, pendidikan pegawai dapat menentukan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya yang dapat mempengaruhi kompetensi dalam dirinya. Pendidikan memiliki hubungan dengan kompetensi seseorang. Dengan pendidikan, pegawai dapat menumbuhkan pola pikir, sikap, dan perilaku pegawai. Pegawai akan dibebani pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, karena

pendidikan mencerminkan bidang kompetensi seseorang. Pegawai mendapatkan pekerjaan sesuai dengan pendidikannya akan dapat meningkatkan kompetensi dalam dirinya, sehingga target pekerjaan dapat terselesaikan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

D. Hipotesis

Bagi Sugiyono, hipotesis ialah anggapan sementara dari rumusan masalah yang sudah disusun dalam penelitian.¹⁰² Penelitian ini terdiri dari beberapa hipotesis, diantaranya:

1. Hipotesis 1

H1: Terdapat pengaruh usia terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0: Tidak terdapat pengaruh usia terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

2. Hipotesis 2

H1: Terdapat pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0: Tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

3. Hipotesis 3

H1: Terdapat pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0: Tidak terdapat pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

¹⁰² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015) hal 64.

4. Hipotesis 4

H1: Usia dan pendidikan dapat menjadi prediktor kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0: Usia dan pendidikan tidak dapat menjadi prediktor kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Sugiyono menerangkan, bahwa kuantitatif ialah pendekatan yang dipakai dalam penelitian yang memakai populasi atau sampel. Penelitian populasi atau sampel tersebut menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian dijadikan sebagai alat pengumpul data. Apabila data telah terkumpul, maka data itu dilanjutkan untuk diolah dalam uji statistik.¹⁰³ Pendekatan kuantitatif ini dilakukan, agar peneliti dapat mengetahui pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Dengan pendekatan ini, peneliti juga memiliki kemampuan untuk mengevaluasi masalah yang berlandaskan hasil analisis dan uji statistik yang sudah diselesaikan.

Penelitian ini dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif ialah penelitian yang dibuat dengan memakai dua variabel ataupun lebih.¹⁰⁴ Penelitian asosiatif dibagi dalam tiga jenis, yaitu asosiasi simetri, asosiasi interaksi, serta asosiasi kausal.¹⁰⁵ Penelitian ini tergolong dalam penelitian asosiasi yang memiliki hubungan kausal. Penelitian asosiatif yang memiliki hubungan kausal ialah penelitian yang variabel bebas dan variabel terikatnya mempunyai hubungan sebab akibat.¹⁰⁶

¹⁰³ *Ibid*, hal 8.

¹⁰⁴ *Ibid*, hal 36.

¹⁰⁵ *Ibid*.

¹⁰⁶ *Ibid*, hal 37.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah tempat ataupun objek diselenggarakannya penelitian. Lokasi penelitian merupakan tempat pengambilan data oleh peneliti. Data dari objek penelitian tersebut dijadikan bahan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Kantor Kemenag Kabupaten Gresik bertempat di Jalan Jaksa Agung Suprpto Nomor 39, Sumursango, Bedilan, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, 61111.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi ialah generalisasi yang terdiri dari objek ataupun subyek di dalamnya. Objek atau subyek tersebut mempunyai spesifikasi tertentu untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya.¹⁰⁷ Populasi ialah jumlah total dari objek ataupun subyek yang hendak diteliti. Objek ataupun subyek yang dipakai harus diselaraskan dengan permasalahan dalam sebuah penelitian. Di penelitian ini, seluruh pegawai Kemenag Kabupaten Gresik dijadikan sebagai populasi. Pegawai yang dijadikan populasi berjumlah 54 pegawai.

2. Sampel

Bagi Sugiyono, sampel ialah himpunan sebagian dari sejumlah serta ciri yang terdapat pada suatu populasi tertentu.¹⁰⁸ Pengambilan sampel diharuskan untuk mewakili populasi, agar kesimpulan yang didapatkan dari mempelajari sampel dapat

¹⁰⁷ *Ibid*, hal 80.

¹⁰⁸ *Ibid*, hal 81.

diberlakukan untuk semua populasi.¹⁰⁹ Berikut jumlah sampel yang ditentukan memakai rumus Slovin untuk penelitian ini:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \\
 &= \frac{54}{1 + 54 \cdot 0,05^2} \\
 &= \frac{54}{1 + 54 \cdot 0,0025} \\
 &= \frac{54}{1,135} \\
 &= 47,57
 \end{aligned}$$

Menurut hasil perhitungan sampel tersebut, apabila populasi berjumlah 54 responden dengan tingkat kesalahan 5%, maka sampel yang dihasilkan berjumlah 47,57 yang dibulatkan menjadi 48 responden. Dengan demikian, sampel yang dipakai di penelitian ini berjumlah 48 responden. Peneliti menggunakan taraf signifikansi 5%, karena penelitian yang dilakukan tidak mengandung resiko yang tinggi. Jadi, tingkat kesalahan 5% masih bisa ditoleransi. Selain itu, penelitian ini dikategorikan dalam penelitian sosial. Umumnya, penelitian sosial menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan 10%.¹¹⁰ Sampel yang berjumlah 48 responden tersebut tersebar pada pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik dengan beberapa jabatan

¹⁰⁹ *Ibid.*

¹¹⁰ Tatang Manguny Amirin, *Signifikansi Hasil Penelitian*, diakses pada tanggal 30 Januari 2022 dari <https://tatangmanguny.wordpress.com/2010/03/20/signifikansi-hasil-penelitian/>

pekerjaan. Jadi, 48 responden yang dijadikan sampel memiliki beberapa jabatan pekerjaan, diantaranya:

- a. Satu responden memiliki jabatan sebagai Humas Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
- b. Tiga responden bertugas di bagian Perencanaan Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
- c. Lima responden bertugas di bagian Kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
- d. Empat responden bertugas di bagian Keuangan Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
- e. Empat responden bertugas di bagian Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
- f. Enam responden bertugas di bagian Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
- g. Enam responden bertugas di bagian Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
- h. Empat responden bertugas di bagian Pendidikan Agama Islam Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
- i. Enam responden bertugas di bagian Penyelenggara Haji dan Umrah Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
- j. Empat responden bertugas di bagian Zakat Wakaf Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
- k. Lima responden bertugas di bagian PTSP Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

3. Teknik Sampling

Teknik *probability sampling* ialah teknik mengambil sampel yang dipakai di penelitian ini. Bagi Sugiyono, teknik *probability sampling* ialah teknik guna menghasilkan sampel dengan membuka kesempatan yang seimbang bagi komponen-komponen atau anggota populasi guna ditarik menjadi sampel penelitian.¹¹¹ Teknik ini memiliki beberapa metode. Penelitian ini mengenakan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* diartikan sebagai teknik pemilihan sampel yang diterapkan dengan mengacak pegawai yang terdapat dalam populasi tersebut.¹¹² Peneliti menyebarkan kuesioner tanpa memperhatikan suku, jabatan, pendidikan, dan usia dari populasi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik, karena peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*.

D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

Setiap variabel mempunyai dimensi dan indikator tersendiri. Dalam penelitian ini, kualifikasi variabel usia, pendidikan, dan kompetensi pegawai diukur dengan beberapa indikator, diantaranya:

Variabel	Dimensi	Indikator
Usia (X ₁)	Usia Dini	Usia di bawah 13 Tahun
	Usia Remaja	Usia 13-18 Tahun
	Dewasa Dini	Usia 19-40 Tahun
	Dewasa Madya	Usia 41-60 Tahun

¹¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015) hal 82.

¹¹² *Ibid.*

	Usia Lanjut	Usia di atas 60 Tahun
Pendidikan (X₂)	Pendidikan Formal	1. Pendidikan dasar
		2. Pendidikan keatas
		3. Pendidikan tinggi
	Pendidikan Non Formal	1. Pelatihan atau program khusus
		2. Keterampilan dan pelatihan kerja
		3. Relevansi atau kesamaan pendidikan yang diikuti
	Pendidikan Informal	1. Perilaku bersikap dan kepribadian
		2. Perilaku dari keluarga
		3. Pendidikan dari lingkungan
		4. Pendidikan dari media
Kompetensi (Y)	Pengetahuan	1. Pengetahuan dasar yang dimiliki
		2. Orientasi pencapaian standar kinerja
		3. Perhatian terhadap kualitas
		4. Efisiensi kerja
	Keterampilan	1. Keahlian
		2. Keterampilan
		3. Profesionalisme
		4. Pengalaman
		5. Kecepatan kerja
	Kemampuan	1. Kemauan mengembangkan kemampuan pribadi
		2. Tanggung jawab individu
		3. Efektivitas
		4. Target waktu
		5. Menyelesaikan masalah

E. Tahap-Tahap Penelitian

Penelitian ini ialah penelitian yang diselenggarakan guna menganalisa pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi dengan menggunakan teknik kuesioner (angket) dan dokumnetasi. Penelitian ini diselenggarakan dengan beberapa tahapan.

Tahap persiapan merupakan tahap pertama dalam penelitian ini. Peneliti mempersiapkan sebuah penelitian dengan menyusun sebuah perencanaan. Perencanaan tersebut dilakukan dengan menentukan permasalahan. Permasalahan merupakan dasar dari adanya penelitian ini. Penelitian ini ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Perumusan masalah ini dilakukan dengan melakukan observasi secara langsung terkait masalah tersebut, sehingga peneliti memiliki alasan yang kuat untuk mengangkat masalah tersebut. Setelah peneliti merumuskan masalah, maka peneliti harus menentukan tujuan. Dalam penelitian ini, tujuan penelitian ditetapkan agar peneliti memiliki target pencapaian. Setelah adanya rumusan masalah dan tujuan, maka peneliti harus menentukan judul yang tepat untuk menggambarkan isi laporan penelitian yang disusunnya. Dengan begitu, judul yang ditetapkan untuk penelitian ini, yaitu “Pengaruh Usia dan Pendidikan terhadap Kompetensi Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik”.

Tahap kedua adalah tahap pengumpulan data. Pengumpulan data diselenggarakan dengan bantuan berbagai teknik, diantaranya kuesioner (angket) dan dokumentasi. Peneliti menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan jawaban rata-rata dari responden terkait masalah yang diteliti. Peneliti juga melakukan dokumnetasi, agar peneliti memperoleh data berupa buku, arsip, dokumen, laporan tertulis, atau data lainnya

yang mendukung penelitian. Selain teknik pengumpulan data tersebut, peneliti juga melakukan studi literatur dengan mengumpulkan informasi data dari buku, jurnal, maupun sumber pustaka lainnya.

Tahapan selanjutnya yaitu pengolahan data. Apabila data yang dibutuhkan sudah terpenuhi, selanjutnya peneliti menganalisis dan mengolah data tersebut. Mulanya, peneliti melakukan perhitungan score jawaban responden. Kemudian, peneliti membuat tabulasi data. Setelah itu, peneliti melakukan analisis data. Data tersebut dianalisis menggunakan beberapa uji statistik dengan memakai *SPSS Versi 20 for Windows*, agar hasil uji tersebut dapat diinterpretasikan dalam bentuk pembahasan yang dapat menjawab rumusan masalah. Setelah itu, peneliti menarik kesimpulan dengan menggunakan hasil penelitian serta membentuk laporan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dianggap sebagai salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kualitas data yang didapatkan, sehingga hal tersebut juga mempengaruhi hasil akhir dari penelitian ini. Penelitian ini menerapkan dua teknik pengumpulan data, meliputi:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner dalam pandangan Sugiyono ialah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan membagikan pertanyaan ataupun pernyataan tertulis. Pertanyaan ataupun pernyataan tertulis itu dibagikan kepada responden, agar peneliti bisa memperoleh tanggapan dari responden.¹¹³ Nantinya, hasil pengukuran nilai dari kuesioner tersebut akan dipakai sebagai data pada sebuah penelitian. Dalam

¹¹³ *Ibid*, hal 142.

penelitian ini, nilai itu dihitung menggunakan skala likert. Pengukuran dengan skala likert bertujuan guna mengetahui kesesuaian sikap atau persepsi responden terhadap fenomena sosial yang diajukan peneliti melalui pertanyaan atau pernyataan yang dituliskan dalam kuesioner. Setiap jawaban dari responden tersebut memiliki nilai positif hingga nilai negatif.¹¹⁴ Pengukuran nilai tersebut diidentifikasi menggunakan tingkatan kesetujuan atau ketidaksetujuan responden pada pernyataan yang disajikan oleh peneliti. Menurut Sugiyono, berikut pengukuran nilai dengan skala likert:¹¹⁵

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Mulanya, peneliti mengadakan pengolahan variabel penelitian menjadi indikator penelitian. Kemudian indikator penelitian tersebut diolah kembali menjadi instrumen-instrumen pertanyaan atau pernyataan. Kemudian, para responden diberi pertanyaan atau pernyataan yang telah diolah sebelumnya, agar peneliti bisa mendapatkan jawaban. Jawaban-jawaban tersebut dikategorikan ke dalam skor dengan skala likert agar skor rata-rata dapat dimunculkan. Skor rata-rata tersebut dapat

¹¹⁴ *Ibid*, hal 93.

¹¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015) hal 94.

memberikan informasi berupa jawaban rata-rata dari responden terhadap masing-masing variabel.¹¹⁶

Dalam penelitian ini, data kuesioner dijamin kerahasiaannya. Dengan kerahasiaan itu, responden dapat memberikan jawaban kuesioner dengan aman. Peneliti membuat kuesioner berdasarkan dimensi dan indikator dari masing-masing variabel. Kuesioner tidak hanya berisi pernyataan mengenai variabel penelitian saja, melainkan kuesioner tersebut juga memuat identitas responden, seperti nama, jenis kelamin, tempat tanggal lahir, usia, pendidikan terakhir, jabatan atau devisa, serta masa kerja. Kuesioner tersebut diperuntukkan untuk pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Peneliti membagikan kuesioner secara langsung ke masing-masing seksi di Kemenag Kabupaten Gresik. Ketika penelitian langsung di lapangan, peneliti menyebarkan 48 kuesioner kepada 48 responden. Kemudian peneliti mendapatkan kembali kuesioner yang sudah terisi sejumlah 38 kuesioner. 10 responden lainnya belum mengisi kuesioner tersebut, karena responden tersebut memiliki tugas lain di kantor ataupun di luar kantor yang harus diprioritaskan. Tetapi, peneliti terus berusaha mengejar kekurangan tersebut sampai peneliti mendapatkan responden yang mengisi kuesioner sesuai jumlah responden yang sudah ditetapkan sebelumnya. Selang beberapa waktu, peneliti berhasil menyelesaikan pengumpulan data melalui pengisian kuesioner dengan jumlah yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi, peneliti telah

¹¹⁶ *Ibid*, hal 93.

menyebarkan kuesioner kepada 48 responden dan terisi penuh sejumlah 48 kuesioner untuk dijadikan sebagai bahan penelitian.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, dokumentasi adalah salah satu metode untuk mendapatkan informasi. Informasi tersebut dapat berbentuk buku, arsip, dokumen, angka, laporan tertulis, dan data lain yang menggambarkan objek penelitian sebagai penunjang penelitian ini.¹¹⁷ Dokumen yang menunjang penelitian ini yaitu dokumen yang dihasilkan oleh Kementerian Agama Kabupaten Gresik yang meliputi sejarah dan profil lembaga.

G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Teknik Validitas

Menurut Sugiyono, kevalidan instrumen dapat dikatakan, bahwa apabila data yang didapatkan itu valid, maka alat tersebut bisa dipakai untuk menguji sesuatu yang ingin diuji.¹¹⁸ Menurut Sugiyono, uji validitas dilakukan melalui penerapan analisis faktor, dimana skor tiap instrumen dikorelasikan dengan skor instrumen lain di suatu faktor serta menghubungkan skor faktor dengan skor total.¹¹⁹ Menurut Sugiyono, apabila hasil korelasi tiap faktor memperlihatkan nilai yang positif dan $> 0,3$, maka faktor tersebut dapat dikatakan sebagai instrumen yang kuat atau valid. Sebaliknya, jika hasil korelasi tersebut menunjukkan nilai $< 0,3$, maka instrumen tersebut dipandang sebagai instrumen yang tidak

¹¹⁷ *Ibid*, hal 141.

¹¹⁸ *Ibid*, hal 121.

¹¹⁹ *Ibid*, hal 125.

valid. Pada kesimpulan lain, r hitung $>$ r tabel membuktikan kevalidan instrumen penelitian. Sedangkan, r hitung $<$ r tabel membuktikan ketidakvalidan instrumen penelitian. Instrumen yang tidak valid diharuskan untuk diperbaiki ataupun dibuang.¹²⁰ Di penelitian ini, uji validitas mengenakan korelasi *pearson product moment*. Berikut tabel nilai r *product moment*:

Tabel 3. 1 Nilai-Nilai r Product Moment

No	N	Taraf Signifikan 5%
1	46	0,290
2	47	0,287
3	48	0,284
4	49	0,281
5	50	0,278

Berdasarkan tabel tersebut, peneliti dapat mengetahui nilai r tabel. Di penelitian ini, r tabel yang dihasilkan berjumlah 0,284. r tabel tersebut berlaku bagi responden yang berjumlah 48 dengan taraf signifikan 5%. Setelah peneliti mengetahui nilai r tabel, kemudian peneliti mulai melakukan uji validitas instrumen. Pengujian pertama dimulai dengan instrumen atau item pernyataan dari variabel usia (X1). Uji validitas instrumen mengenakan *SPSS Versi 20 for Windows* menampilkan hasil berikut:

¹²⁰ *Ibid*, hal 126.

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Usia (X1)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,841	0,284	Valid
X1.2	0,309	0,284	Valid
X1.3	0,888	0,284	Valid
X1.4	0,802	0,284	Valid
X1.5	0,607	0,284	Valid

Berdasarkan analisis di atas, semua item dari variabel usia (X1) dikatakan valid. Kesimpulan tersebut diambil, karena nilai r hitung semua item pernyataan yang dihasilkan dari pengujian spss menunjukkan nilai di atas 0,284. Hal itu dapat menjadi bukti kevalidan dari item pernyataan, sehingga item tersebut dapat dilanjutkan untuk dipakai sebagai bahan penelitian. Selanjutnya, uji validitas yang kedua adalah uji validitas yang diujikan kepada instrumen atau item pernyataan variabel pendidikan (X2). Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Pendidikan (X2)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,703	0,284	Valid
X2.2	0,833	0,284	Valid
X2.3	0,744	0,284	Valid
X2.4	0,814	0,284	Valid
X2.5	0,694	0,284	Valid
X2.6	0,395	0,284	Valid
X2.7	0,505	0,284	Valid

X2.8	0,694	0,284	Valid
X2.9	0,721	0,284	Valid
X2.10	0,581	0,284	Valid
X2.11	0,514	0,284	Valid

Hasil tersebut menerangkan, bahwa keseluruhan item pernyataan dari variabel pendidikan (X2) terbukti valid dan bisa digunakan sebagai bahan penelitian. Hal tersebut didasarkan pada nilai r hitung setiap item pernyataan yang menunjukkan nilai di atas 0,284. Dengan kata lain, nilai r hitung dinyatakan lebih besar dari r tabel. Dengan begitu, item tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas yang ketiga, yaitu pengujian terhadap variabel kompetensi (Y) yang memberikan hasil pengujian berikut:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kompetensi Pegawai (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,720	0,284	Valid
Y2	0,632	0,284	Valid
Y3	0,873	0,284	Valid
Y4	0,779	0,284	Valid
Y5	0,714	0,284	Valid
Y6	0,876	0,284	Valid
Y7	0,799	0,284	Valid
Y8	0,747	0,284	Valid
Y9	0,714	0,284	Valid
Y10	0,762	0,284	Valid
Y11	0,817	0,284	Valid
Y12	0,884	0,284	Valid

Y13	0,771	0,284	Valid
Y14	0,820	0,284	Valid

Hasil analisisnya membuktikan, bahwa r hitung memperlihatkan nilai yang lebih besar dari r tabel. Seluruh item pernyataan dari variabel kompetensi (Y) memberikan hasil r hitung $> 0,284$, sehingga item pernyataan tersebut dikatakan valid. Jadi, seluruh item pernyataan dari variabel usia (X1), pendidikan (X2), serta kompetensi (Y) telah melalui uji validitas dan menunjukkan hasil yang valid. Dengan begitu, seluruh item pernyataan dari ketiga variabel tersebut layak dan bisa dipakai sebagai instrumen penelitian, karena item tersebut telah teruji kevalidannya.

2. Teknik Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah melewati uji validitas. Menurut Sugiyono, apabila jawaban responden mengenai pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut konsisten di setiap waktu, maka kuesioner tersebut dapat dianggap reliabel atau handal.¹²¹ Di penelitian ini, uji reliabilitas memakai nilai *cronbach's alpha*. Kuesioner penelitian harus mendapatkan nilai *cronbach's alpha* (α) $> 0,284$, agar kuesioner itu dinyatakan reliabel.

Pertama, peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap variabel usia (X1) dengan 5 item pernyataan. Uji reliabilitas variabel usia menunjukkan hasil berikut:

¹²¹ *Ibid*, hal 132.

Tabel 3. 5 Reliability Statistics Variabel Usia (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	5

Dari tabel tersebut, *cronbach's alpha* variabel usia (X1) bernilai 0,764. Sedangkan, nilai r kritis dari 48 responden dan taraf signifikan 5% memiliki nilai 0,284. Dengan begitu, seluruh item pernyataan dari variabel usia terbukti reliabel dan bisa digunakan sebagai bahan penelitian. Keputusan tersebut diambil, sebab nilai *cronbach's alpha* variabel ini terbukti $> 0,284$.

Kedua, peneliti melakukan uji reliabilitas pada variabel pendidikan (X2) dengan 11 item pernyataan. Uji reliabilitas variabel pendidikan menunjukkan hasil berikut:

Tabel 3. 6 Reliability Statistics Variabel Pendidikan (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	11

Bersumber dari tabel tersebut, *cronbach's alpha* variabel pendidikan (X2) bernilai 0,863. Sedangkan, nilai r kritis dari 48 responden dan taraf signifikan 5% memiliki nilai 0,284. Dengan begitu, seluruh item pernyataan dari variabel pendidikan dikatakan reliabel serta bisa digunakan sebagai bahan penelitian. Keputusan tersebut diambil, sebab nilai *cronbach's alpha* variabel ini terbukti $> 0,284$.

Ketiga, peneliti melakukan uji reliabilitas pada variabel kompetensi (Y) dengan 14 item pernyataan. Uji reliabilitas variabel kompetensi menunjukkan hasil berikut:

Tabel 3. 7 Reliability Statistics Variabel Kompetensi Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	14

Bersumber dari tabel tersebut, *cronbach's alpha* variabel kompetensi (Y) bernilai 0,950. Sedangkan, nilai r kritis dari 48 responden dan taraf signifikan 5% memiliki nilai 0,284. Dengan begitu, seluruh item pernyataan dari variabel kompetensi dikatakan reliabel serta bisa digunakan sebagai bahan penelitian. Keputusan tersebut diambil, sebab nilai *cronbach's alpha* variabel ini terbukti $> 0,284$.

Kesimpulannya, keseluruhan item pernyataan dari ketiga variabel yang dipakai pada penelitian ini telah terbukti reliabel serta bisa dipakai sebagai bahan penelitian, karena semua variabel mendapatkan nilai *cronbach's alpha* $> 0,284$.

H. Teknik Analisis Data

Bagi Sugiyono, analisis data bisa diartikan sebagai kegiatan pengolahan bahan penelitian yang telah didapatkan dari responden dan sumber data lainnya.¹²² Pengolahan data tersebut diawali dengan pengelompokan data. Pengelompokan data tersebut

¹²² *Ibid*, hal 147.

didasarkan pada variabel dan jenis responden. Data tersebut nantinya akan disajikan sesuai dengan variabel yang diteliti. Data tersebut juga akan dihitung agar dapat menjawab rumusan masalah yang ada. Selain itu, perhitungan tersebut juga digunakan dalam pengujian hipotesis yang telah diajukan.

Data dari responden dianalisis dengan menggunakan model statistik yang dipilih peneliti. Penelitian ini dianalisis memakai aplikasi *SPSS Versi 20 for Windows* yang dipilih oleh peneliti guna menganalisis data.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diartikan sebagai uji terhadap suatu data yang dijalankan guna memeriksa kenormalan distribusi data tersebut. Apabila data yang bersangkutan berdistribusi normal, maka data tersebut dipercaya bisa mewakili populasi tertentu.¹²³ Peneliti mengenakan *kolmogrov-smirnov test* guna menguji kenormalan distribusi data. Berikut dasar pengambilan keputusannya:

- 1) Ketika nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Ketika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.¹²⁴

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, uji multikolinieritas mempunyai tujuan guna memeriksa hubungan

¹²³ Angrita Denziana, dkk, "Corporate Financial Performance Effects of Macro Economic Factors Against Stock Return", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* (Vol 5, No 2, 2014) hal 17-40.

¹²⁴ *Ibid.*

antar variabel bebas.¹²⁵ Apabila variabel-variabel bebas itu berhubungan, maka model regresinya terbukti tidak baik. Hal ini disebabkan hubungan antar variabel bebas memiliki nilai yang tidak sama dengan nol.¹²⁶ Peneliti memakai nilai *Tolerance dan Variance Influence Factor* (VIF) dalam pengujian multikolinieritas. Apabila jumlah nilai VIF < 10 serta nilai tolerance > 0,10 maka model regresi tersebut terbukti bebas dari multikolinieritas.¹²⁷

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali mengasumsikan, bahwa uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan dengan mendeteksi adanya perbedaan atau persamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain pada suatu model regresi.¹²⁸ Model regresi yang baik ialah model regresi yang bersifat homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Homoskedastisitas merupakan model regresi yang memiliki ketetapan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.¹²⁹

Heteroskedastisitas bisa diamati dari titik atau pola yang tersebar dalam scatterplot. Selain

¹²⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011) hal 105.

¹²⁶ Nurul Hidayati, "Pengaruh Periklanan dan Promosi Penjualan terhadap Keputusan Pembelian Ayam Geprek Mang Soetta GKB Gresik", *Skripsi* (Gresik: Manajemen, Universitas Gresik, 2020), hal 48.

¹²⁷ Haslinda dan Jamaluddin, "Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo", *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* (Vol 2, No 1, 2016) hal 1-21.

¹²⁸ *Ibid*, hal 139.

¹²⁹ *Ibid*.

itu, peneliti juga melakukan uji glejser dengan melakukan uji regresi pada hasil AbsRes (*Absolut Residual*) dengan variabel bebas untuk mengetahui heteroskedastisitas di model regresi ini. Dalam uji ini, ketika hasil ujinya menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$, maka model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.¹³⁰

2. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linear berganda diartikan sebagai alat uji yang diterapkan dalam pengujian hubungan linier antar dua variabel atau lebih. Metode analisis regresi linier berganda memiliki manfaat guna memperkirakan nilai dari variabel terikat. Analisis ini tetap memperhatikan nilai dari variabel bebas, sehingga peneliti dapat mengetahui pengaruhnya dalam positif atau negatif.¹³¹ Berikut tahap dalam melakukan analisa regresi linier berganda:¹³²

- a. Melakukan perumusan hipotesis (H_1 dan H_0)
- b. Melakukan penyusunan tabel penolong
- c. Melakukan perhitungan a dan b_1 dan b_2 menggunakan rumus berikut:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)}$$

¹³⁰ Mar'atu Shaliha, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar", *Skripsi* (Makassar: Manajemen, Universitas Hasanuddin Makassar) hal 103.

¹³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015) hal 188.

¹³² Mar'atu Shaliha, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar", *Skripsi* (Makassar: Manajemen, Universitas Hasanuddin Makassar) hal 103.

- d. Membuat persamaan regresi

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel Kompetensi

a = Koefisien Konstanta

X_1 = Variabel Usia

X_2 = Variabel Pendidikan

b_1 = Koefisien Regresi (Usia)

b_2 = Koefisien Regresi (Pendidikan)

- e. Melakukan perhitungan nilai korelasi ganda
- f. Melakukan perhitungan nilai determinan korelasi ganda: $KD = R^2 \times 100\%$
- g. Melakukan perhitungan signifikansi korelasi ganda
- h. Melakukan penarikan kesimpulan
- 1) Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak (berpengaruh signifikan).
 - 2) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh signifikan).

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Kantor Kemenag Kabupaten Gresik ialah Kantor Kemenag yang tergolong baru. Kantor ini didirikan di tahun 1976 dan diberi nama Kantor Departemen Agama. Saat tanggal 3 januari 2010, Kantor DEPAG ini mengalami pergantian nama menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Kantor ini bertempat di Jalan Jaksa Agung Nomor 39 Kabupaten Gresik.¹³³

Kabupaten Gresik terkenal dengan kemajuan pusat perdagangannya sejak abad ke-11. Kabupaten Gresik dijadikan salah satu tempat penyebaran agama Islam. Lokasi kantor Kemenag Gresik ini berdekatan dengan tempat salah satu wali songo di Gresik. Wali songo tersebut bernama Syekh Maulana Malik Ibrahim. Selain itu, kantor Kemenag Gresik ini juga berdekatan dengan tempat Nyai Ageng Pinatih. Beliau adalah seorang janda kaya yang mendapati seorang bayi di laut. Bayi tersebut disingkirkan oleh orang tuanya dan terdampar di laut. Kemudian, Nyai Ageng Pinatih mengasuh dan memberi nama bayi tersebut dengan panggilan Jaka Samudra. Usai dewasa, Jaka Samudra memperoleh julukan Raden Paku. Raden Paku dilantik sebagai pejabat pemerintahan yang berpusat di Giri Kedaton Gresik. Selain beliau, Sultan Ainul Yaqin yang termasuk juga dalam salah satu tokoh penyebar

¹³³ Tim Penyusun, *Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik 2020* (Gresik: 2021) hal 5.

Islam juga memberikan perjuangannya untuk kemasyhuran Kota Gresik. Sultan Ainul Yaqin ini sering dipanggil dengan sebutan Kanjeng Sultan Sunan Giri. Kabupaten atau Kota Gresik dilahirkan atau ditetapkan secara resmi pada tahun 1487.¹³⁴

Kementerian Agama Kabupaten Gresik memiliki tujuan dalam penguatan keagamaan umat yang berada di Kota Gresik. Penguatan keagamaan tersebut dinaungi oleh Kemenag. Kemenag Kabupaten Gresik juga memiliki tujuan lain yang disesuaikan dengan bidang atau seksi masing-masing. Tujuan-tujuan tersebut, meliputi:¹³⁵

a. Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian tata usaha ditugaskan dalam mengadakan pengaturan pada formulasi kebijakan, penentuan perencanaan, pelayanan serta pembinaan administrasi keuangan serta BMN di Kantor Kemenag Kabupaten Gresik.

b. Seksi Pendidikan Madrasah

Seksi PENDMA ini memiliki tujuan guna memberikan pelayanan di sektor RA, MI, MTS, MA serta MAK.

c. Seksi Pendidikan Agama Islam

Seksi PAIS memiliki tujuan guna memberikan layanan di sektor pendidikan agama Islam, meliputi PAUD, SD/SDLB, SMP/SMPLB, MA/SAMLB/SMK.

d. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ *Ibid.*, hal 10-12.

Seksi PD PONTREN memiliki tujuan guna memberikan layanan di sektor pendidikan diniyah serta pondok pesantren.

e. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam

Seksi BIMAS ini memiliki tujuan guna memberikan pembinaan kepada masyarakat dalam sektor kepenghuluan, keluarga sakinah, pemberdayaan KUA, kemasjidan, produk halal, penyuluhan agama Islam, kemitraan umat, dakwah, serta musabaqoh Al-Qur'an dan Al-Hadist.

f. Seksi Penyelenggara Syari'ah

Seksi ini bertujuan guna memberikan pelayanan dalam sektor syari'ah, faham keagamaan, hisab dan ru'yah, serta penyempahan keagamaan.

g. Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh

Seksi PHU ini memiliki tujuan untuk meberikan pembinaan dalam bidang haji dan umroh pada masyarakat Gresik. Selain itu, seksi ini juga memberikan pelayanan pendaftaran haji, pelimpahan jamaah haji, dan pembatalan haji.

2. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Gresik

a. Visi

Kemenag Kabupaten Gresik memiliki visi untuk mewujudkan masyarakat Gresik yang taat beragama, inklusif, toleransi, rukun, mandiri, serta sejahtera lahir dan batin.¹³⁶

¹³⁶ Unknow, "Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur", <https://jatim.kemenag.go.id/artikel/35722/visi-dan-misi-kemeterian-agama>, 10 Februari 2016.

b. Misi

Kemenag Kabupaten Gresik memiliki beberapa misi, diantaranya:

- 1) Menambah kualitas pembinaan kehidupan beragama.
- 2) Menambah kualitas pembinaan wawasan keagamaan.
- 3) Menambah mutu pembinaan antar umat beragama.
- 4) Menambah mutu toleransi antar umat beragama.
- 5) Membentuk tata kelola pemerintahan yang adil, profesionalis dan bersih.
- 6) Meningkatkan mutu pendidikan ditingkat RA, Madrasah, Pendidikan agama serta keagamaan.¹³⁷

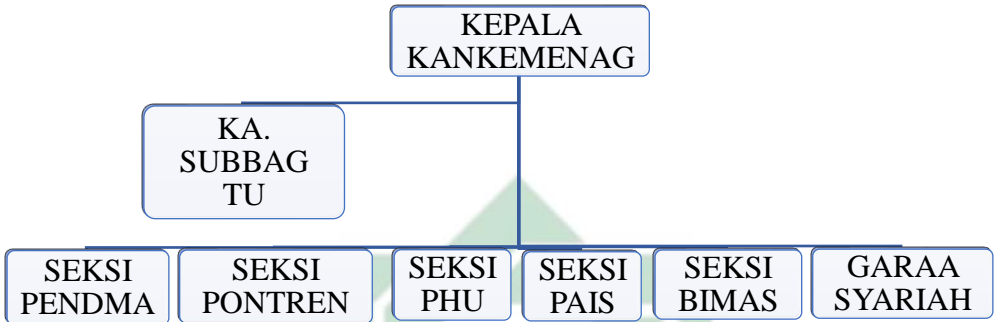


UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

¹³⁷ *Ibid.*

3. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Kemenag Kabupaten Gresik memiliki susunan organisasi sebagai berikut:¹³⁸

- a. Kepala: Markus, S.Pd., M.M.Pd
- b. Kasubag TU: Moh. Qoyyim, M.Fil.I
- c. Seksi Pendma: Akhmad Yahya, S.Ag., M.Pd.I
- d. Seksi Pontren: Wayan Kurniawan, SE
- e. Seksi PHU: Drs. Moh. Nasim, M.Pd
- f. Seksi PAIS: Abdul Ghofar, S.Ag., M.Pd.I
- g. Seksi Bimas: Munir, M.Ag
- h. Garaa Syariah: H. Lulus, SE

¹³⁸ Tim Penyusun, *Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik 2020* (Gresik: 2021) hal 10-12.

B. Penyajian Data

1. Klasifikasi Responden

- a. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia
Klasifikasi responden yang didasarkan pada usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
0-13 Tahun	0	0 %
14-18 Tahun	0	0 %
19-40 Tahun	23	47,92 %
41-60 Tahun	25	52,08 %
60 <	0	0 %
Total	48	100 %

Tabel di atas menunjukkan, bahwa responden terbanyak ada pada *range* usia 41-60 tahun yakni sebanyak 25 responden atau sebesar 52,08 %. Kemudian, responden dengan *range* usia 19-40 tahun terdiri dari 23 responden atau sebesar 47,92 %. Tetapi, tidak ada satupun responden yang memiliki *range* usia 0-13 tahun, 14-18 tahun, serta 60 tahun ke atas.

- b. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan
Klasifikasi responden yang didasarkan pada pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMP	1	2,08 %
SMA	2	4,17 %
D2	3	6,25 %
S1	21	43,75 %
S2	21	43,75 %
Total	48	100 %

Tabel di atas menunjukkan, bahwa responden yang berpendidikan S1 dan S2 memiliki jumlah yang sama, yakni 21 responden atau sebesar 43,75 %. Kedua tingkat pendidikan tersebut merupakan tingkat pendidikan yang paling banyak dimiliki oleh responden dalam penelitian ini. Kemudian, tingkat pendidikan D2 hanya dimiliki oleh 3 responden atau sebesar 6,25 %. Tingkat pendidikan SMA hanya dimiliki oleh 2 responden atau sebesar 4,17 % dan tingkat pendidikan SMP hanya dimiliki oleh 1 responden saja atau sebesar 2,08 %.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dikerjakan sehabis instrumen dinyatakan lolos uji validitas dan reabilitas. Apabila instrumen penelitian ini telah terbukti kevalidan dan kereliabelannya, maka data dari jawaban kuesioner tersebut diolah dalam uji asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diadakan guna mengidentifikasi kenormalan distribusi data di penelitian ini. Kenormalannya dapat dideteksi

menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan taraf signifikan $> 0,05$. Uji normalitas yang telah dijalankan memperlihatkan hasil berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,93499577
	Absolute	,117
Most Extreme Differences	Positive	,093
	Negative	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		,813
Asymp. Sig. (2-tailed)		,523

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Jadi, uji normalitas *one sampel kolmogorov-smirnov test* mendapatkan hasil yang telah digambarkan dalam tabel di atas. Tabel tersebut menerangkan, bahwa nilai signifikan variabel penelitian menunjukkan nilai 0,523. Hal tersebut dapat dinyatakan, bahwa $0,523 > 0,05$. Dengan begitu, uji normalitas memberikan kesimpulan, bahwa variabel usia, pendidikan, dan kompetensi berdistribusi secara normal dan dianggap dapat mewakili populasi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna dalam pendeteksian hubungan antar variabel bebas di suatu model regresi. Apabila suatu model regresi

terhindar dari multikolinieritas atau variabel bebasnya tidak saling berkorelasi, maka model regresi tersebut bisa dianggap baik. Berikut hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Usia	,748	1,338
Pendidikan	,748	1,338

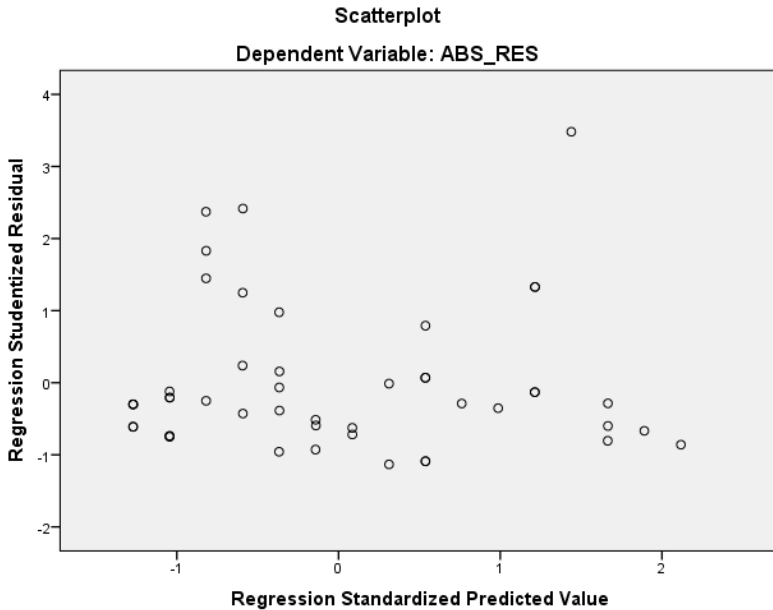
a. Dependent Variable: Kopmpetensi Pegawai

Tabel tersebut memperlihatkan, bahwa nilai VIF variabel berjumlah 1,338. Sedangkan nilai tolerancenya sebesar 0,748. Hal tersebut membuktikan, bawa nilai VIF sejumlah $1,338 < 10$ dan nilai tolerance sejumlah $0,748 > 0,10$. Jadi, model regresi yang dipakai di penelitian ini dinyatakan baik dan bebas dari multikolinieritas. Dengan begitu, variabel usia dan pendidikan dapat diteruskan dalam uji berikutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan guna mendeteksi adanya persamaan ataupun perbedaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain pada sebuah model regresi. Model regresi yang baik ialah model regresi yang terhindar dari heteroskedastisitas. Dalam istilah lain, model regresi yang baik dapat disebut sebagai model regresi yang homoskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Scatterplot di atas memperlihatkan, bahwa pola yang terbentuk mampu membuktikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut dikarenakan titik yang tersebar tidak menggambarkan pola tertentu, sehingga model regresi ini terhindar dari heteroskedastisitas. Tidak hanya itu, peneliti juga menjalankan uji heteroskedastisitas dengan melibatkan uji glejser. Uji glejser ini dijalankan dengan melaksanakan pengujian regresi terhadap hasil Absolut Residual dengan variabel bebas. Berikut hasil uji glejser dalam pengujian heteroskedastisitas:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel	Sig	Kesimpulan
Usia	0,661	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pendidikan	0,362	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel tersebut, variabel usia mengantongi nilai signifikan sejumlah 0,661. Variabel pendidikan mengantongi nilai signifikan sejumlah 0,362. Nilai signifikan variabel usia yang berjumlah $0,661 > 0,05$ dan nilai signifikan variabel pendidikan yang berjumlah $0,362 > 0,05$. Hal tersebut membuktikan, bahwa model regresi ini bersifat homoskedastisitas dan terhindar dari heteroskedastisitas. Dengan begitu, model regresi ini dapat dilanjutkan dalam uji berikutnya.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna dalam mengidentifikasi hubungan linier diantara dua variabel ataupun lebih. Uji regresi linier berganda juga bisa dikenakan guna mengidentifikasi ataupun mengetahui nilai variabel. Hasil yang didapatkan dari uji regresi linier berganda, diantaranya:

a. Descriptive Statistics

Tabel 4. 6 Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi Pegawai	61,38	5,730	48
Usia	22,88	1,619	48
Pendidikan	47,75	3,386	48

Tabel “**Descriptive Statistics**”

menjelaskan, bahwa setiap variabel memiliki nilai mean (rata-rata) dan nilai standart deviation (simpangan baku) antar variabel. Variabel usia mendapatkan nilai rata-rata sejumlah 22,88, sedangkan variabel pendidikan menghasilkan nilai rata-rata sejumlah 47,75. Kemudian, variabel kompetensi pegawai mempunyai nilai rata-rata sejumlah 61,38. Variabel usia menghasilkan nilai simpangan baku sejumlah 1,619, sedangkan variabel pendidikan mempunyai nilai simpangan baku sejumlah 3,386. Kemudian, variabel kompetensi pegawai memiliki nilai simpangan baku sejumlah 5,730.

b. Correlations

Tabel 4. 7 Correlations

		Kompetensi Pegawai	Usia	Pendidikan
Pearson Correlation	Kompetensi Pegawai	1,000	,345	,496
	Usia	,345	1,000	,502
	Pendidikan	,496	,502	1,000
Sig. (1-tailed)	Kompetensi Pegawai	.	,008	,000
	Usia	,008	.	,000
	Pendidikan	,000	,000	.
N	Kompetensi Pegawai	48	48	48
	Usia	48	48	48
	Pendidikan	48	48	48

1) Signifikansi

Tabel 4. 8 Correlations Signifikansi

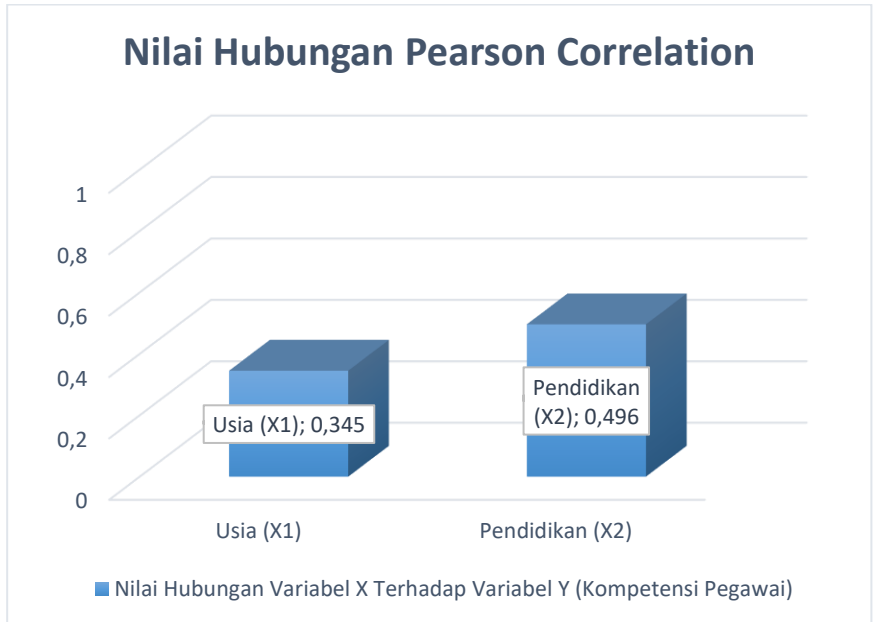
No	Variabel X	Kompetensi Pegawai (Variabel Y)
1	Usia	0,008
2	Pendidikan	0,000

Berdasarkan tabel “**Correlations**”, setiap variabel memiliki nilai hubungan antar variabel. Tabel tersebut menerangkan, bahwa variabel usia mengandung nilai signifikan sebesar 0,008 terhadap variabel kompetensi pegawai. Kemudian, variabel pendidikan mempunyai nilai signifikan sejumlah 0,000 terhadap variabel kompetensi pegawai. Jadi,

kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi $< 0,05$.

2) Nilai hubungan pearson correlation

Gambar 4. 3 Diagram *Correlations*



Grafik di atas menggambarkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel usia memiliki nilai hubungan sejumlah 0,345 terhadap variabel kompetensi pegawai, sedangkan variabel pendidikan mempunyai nilai hubungan sebesar 0,496 terhadap variabel kompetensi pegawai. Nilai hubungan tersebut dapat diartikan dengan tabel kekuatan hubungan berikut:

Tabel 4. 9 Makna Kekuatan Hubungan

Nilai	Kekuatan Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat rendah atau sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah atau lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi atau kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi atau sangat kuat

Berdasarkan tabel di atas, variabel usia yang memiliki nilai hubungan sebesar 0,345 terhadap kompetensi pegawai dapat diartikan sebagai hubungan yang lemah. Kemudian, variabel pendidikan yang memiliki nilai hubungan sebesar 0,496 terhadap kompetensi pegawai dapat diartikan sebagai hubungan dengan kekuatan yang sedang.

c. Variabel Entered/Removed

Tabel 4. 10 Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Usia ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi Pegawai

b. All requested variables entered.

Tabel “**Variable Entered/Removed**” menunjukkan, bahwa variabel usia dan pendidikan dimasukkan di pengolahan data.

d. Model Summary

Tabel 4. 11 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,258	,225	5,043

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia

Tabel “**Model Summary**”

menggambarkan, bahwa variabel usia (X1) dan variabel pendidikan (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0,508 terhadap variabel kompetensi pegawai (Y). Hal tersebut diketahui dengan melihat hasil R. Dengan begitu, nilai koefisien regresi yang bernilai 0,508 dikategorikan dalam hubungan berkekuatan sedang. Pada kolom R Square, nilai kontribusinya sejumlah 0,258 x 100%. Nilai tersebut bisa diartikan, bahwa variabel usia dan pendidikan memberikan pengaruh sejumlah 25,8%, sedangkan 74,2% lainnya mendapatkan pengaruh dari variabel atau faktor lain.

e. Standart Error of Estimate (SEE)

Tabel 4. 12 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi Pegawai	61,38	5,730	48
Usia	22,88	1,619	48
Pendidikan	47,75	3,386	48

Tabel 4. 13 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,258	,225	5,043

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia

Nilai *standart error of the estimate* terdapat dalam tabel model summary. Dalam tabel model summary, nilai *standart error of the estimate* berjumlah 5,043. Nilai *standart error of the estimate* digunakan dalam pengujian kelayakan model regresi agar bisa dipakai sebagai prediktor. Sebelum itu, nilai *standrat error of the estimate* dikomparasikan terlebih dahulu dengan nilai *standart deviation* atau simpangan baku yang terdapat pada tabel descriptive statistics. Dalam perbandingan nilai tersebut, apabila nilai $SEE < \text{nilai simpangan baku}$, maka model regresi ini bisa dipakai menjadi prediktor kompetensi pegawai. Pada model regresi ini, SEE mendapatkan nilai lebih kecil dibandingkan nilai standart deviation ($5,043 < 5,730$). Kesimpulannya, model regresi ini bisa dijadikan sebagai prediktor kompetensi pegawai, karena SEE memiliki nilai lebih kecil dibanding standart deviation.

f. Anova

Tabel 4. 14 Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	398,603	2	199,302	7,835	,001 ^b
Residual	1144,647	45	25,437		
Total	1543,250	47			

- a. Dependent Variable: Kompetensi Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia

Tabel “Anova” menginterpretasikan, bahwa variabel usia (X1) dan pendidikan (X2) mengandung hubungan yang signifikan terhadap kompetensi pegawai (Y). Hal tersebut dikarenakan nilai signifikan pada tabel anova menunjukkan nilai 0,001. Nilai itu memperlihatkan nilai $< 0,05$. Oleh karena itu, secara simultan variabel independent mempengaruhi variabel dependent dengan pengaruh yang signifikan.

g. Coefficients

Tabel 4. 15 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,148	12,001		1,346	,185
1 Usia	,451	,525	,127	,858	,395
Pendidikan	,731	,251	,432	2,910	,006

- a. Dependent Variable: Kompetensi Pegawai

Tabel “Coefficients” membagikan informasi mengenai persamaan regresi. Umumnya, persamaan regresi berganda memiliki rumus berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 16,148 + 0,451 (0) + 0,731 (0)$$

Berdasarkan persamaan tersebut, apabila usia (X1) dan pendidikan (X2) memiliki nilai yang sama dengan nol, maka kompetensi pegawai (Y) menghasilkan nilai sebesar 16,148.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh usia terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik

Hipotesis pertama, yaitu:

H1: Terdapat pengaruh usia terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0: Tidak terdapat pengaruh usia terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Berdasarkan analisis uji regresi linier berganda, uji tersebut membuktikan adanya pengaruh usia terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik. Hal tersebut didasarkan pada nilai signifikan yang ada di tabel correlation. Nilai signifikan yang diperoleh variabel usia ialah 0,008. Nilai itu terbukti $< 0,05$. Nilai signifikan diharuskan $> 0,05$, agar H0 diterima. Tetapi, ketika nilai signifikan $< 0,05$, maka H0 ditolak. Pemaparan tersebut memberikan kesimpulan, bahwa nilai signifikan yang dimiliki variabel usia berjumlah $0,008 < 0,05$, sehingga H0 ditolak. Dengan begitu,

usia memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik.

2. Pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Hipotesis kedua, yaitu:

H1: Terdapat pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0: Tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Berdasarkan analisis uji regresi linier berganda, uji tersebut membuktikan adanya pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik. Hal tersebut didasarkan pada nilai signifikan yang ada di tabel correlation. Nilai signifikan yang diperoleh bagi variabel pendidikan adalah 0,000. Nilai itu terbukti $< 0,05$. Nilai signifikan diharuskan $> 0,05$, agar H0 diterima. Tetapi, ketika nilai signifikan $< 0,05$, maka H0 ditolak. Pemaparan tersebut memberikan kesimpulan, bahwa nilai signifikan yang dimiliki variabel pendidikan berjumlah $0,000 < 0,05$, sehingga H0 ditolak. Dengan begitu, pendidikan memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik.

3. Pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Hipotesis ketiga, yaitu:

H1: Terdapat pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0: Tidak terdapat pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Pengaruh usia dan pendidikan secara simultan terhadap kompetensi pegawai bisa diketahui dari nilai signifikan yang ada pada tabel anova. Nilai signifikan diharuskan $> 0,05$, agar H0 diterima. Tetapi, ketika nilai signifikan $< 0,05$, maka H0 ditolak. Tabel anova memberikan bukti, bahwa nilai signifikan variabel independen terhadap variabel dependen berjumlah 0,001. Nilai itu terbukti $< 0,05$, sehingga H0 ditolak. Dengan begitu, usia dan pendidikan secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik.

4. Prediksi tingkat kompetensi pegawai dengan usia dan pendidikan pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Hipotesis keempat, yaitu:

H1: Usia dan pendidikan dapat menjadi prediktor kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0: Usia dan pendidikan tidak dapat menjadi prediktor kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Analisis uji regresi linier berganda membuktikan, bahwa variabel usia dan pendidikan dapat menjadi prediktor kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik. Kesimpulan itu diamati dari perbandingan nilai *standart error of the estimate* yang ada di tabel model summary dengan nilai *standart deviation* atau simpangan baku yang ada di tabel descriptive statistics. Kedua tabel tersebut dapat menginformasikan tentang besarnya nilai SEE

dan simpangan baku yang akan dibandingkan. Dari tabel model summary, nilai *standart error of the estimate* yang dihasilkan berjumlah 5,043. Dari tabel descriptive statistics, nilai *standart deviation* atau simpangan baku yang dihasilkan sebesar 5,730. Berdasarkan hasil tersebut, *standart error of the estimate* mempunyai nilai yang lebih kecil dibanding nilai *standart deviation* atau simpangan baku. Apabila SEE mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai simpangan baku, maka H_0 diterima. Sebaliknya, apabila SEE mempunyai nilai yang lebih kecil dari nilai simpangan baku, maka H_0 ditolak. Hasil yang telah dipaparkan sebelumnya dapat memberikan kesimpulan, bahwa $5,043 < 5,730$. Oleh karena itu, H_0 ditolak. Dengan begitu, variabel usia dan pendidikan dalam model regresi ini dapat menjadi prediktor kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik
 - a. Secara simultan

Pengaruh usia dan pendidikan secara simultan terhadap kompetensi pegawai bisa diketahui dari hasil uji regresi pada tabel anova. Nilai signifikan diharuskan $> 0,05$, agar H_0 diterima. Tetapi, ketika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Tabel anova menggambarkan, bahwa nilai signifikan variabel independen terhadap variabel dependen berjumlah 0,001. Nilai itu terbukti $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan begitu, secara simultan usia dan pendidikan mempengaruhi kompetensi pegawai

di Kemenag Kabupaten Gresik dengan pengaruh yang signifikan.

Usia mempengaruhi kompetensi di diri setiap pegawai dan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam mengeksplor kompetensi tersebut. Apabila usia pegawai masih termasuk dalam usia angkatan kerja, maka pegawai masih mampu mengeksplor kompetensi dalam dirinya secara maksimal.¹³⁹ Pendidikan pegawai juga mempengaruhi kompetensi yang tertanam dalam diri setiap pegawai. Apabila pegawai terus meningkatkan pendidikannya, maka kompetensi dalam dirinya juga akan ikut meningkat.¹⁴⁰ Apabila usia terus diperhatikan dan pendidikan terus ditingkatkan, maka kompetensi pegawai akan ikut meningkat dan pegawai juga dapat mengeksplor kompetensi tersebut secara maksimal. Hal tersebut dapat terjadi, karena usia dan pendidikan secara bersama-sama dapat mempengaruhi kompetensi yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi diharuskan untuk memperhatikan standart usia pegawainya dan terus meningkatkan pendidikan pegawainya, agar kompetensi yang dimiliki pegawai juga masih dapat dieksplor secara maksimal. Apabila pegawai dapat mengeksplor kompetensinya secara maksimal, maka ia dapat memberikan hasil kerja yang maksimal pula.

¹³⁹ Zakaria Firmansyah, “Analisis Pengaruh Umur, Pendidikan, dan Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja”, *Economics Development Analysis Journal* (Vol 4, No 1, 2015) hal 96.

¹⁴⁰ Purnamasari, Firdaus, dan Akuba, “Pengaruh Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Hasil Kinerja Guru Berdasarkan Nilai Ujian Nasional Siswa”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol 5, No 2, 2020) hal 153.

b. Secara parsial

1) Pengaruh usia terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Pengaruh usia terhadap kompetensi pegawai bisa diketahui dari hasil uji regresi pada tabel correlations. Pada tabel correlations, nilai signifikan yang diperoleh dari variabel usia sejumlah 0,008. Nilai itu terbukti $< 0,05$. Nilai signifikan diharuskan $> 0,05$, agar H_0 diterima. Tetapi, ketika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Pemaparan tersebut memberikan kesimpulan, bahwa nilai signifikan variabel usia berjumlah $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan begitu, usia mempengaruhi kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik secara signifikan. Hasil tersebut diperkuat dengan penjelasan yang dipaparkan oleh Firmansyah.

Firmansyah memaparkan, bahwa setiap organisasi perlu untuk memperhatikan usia pegawainya. Usia pegawai diharuskan untuk masih termasuk dalam usia angkatan kerja. Usia angkatan kerja dianggap sebagai usia yang produktif dalam bekerja. Apabila usia pegawai masih termasuk dalam usia angkatan kerja, maka pegawai masih mampu mengeksplor kompetensi dalam dirinya secara maksimal. Dengan begitu, pegawai dapat memberikan hasil kerja terbaiknya kepada organisasi.¹⁴¹

¹⁴¹ Zakaria Firmansyah, “Analisis Pengaruh Umur, Pendidikan, dan Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja”, *Economics Development Analysis Journal* (Vol 4, No 1, 2015) hal 96.

2) Pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pegawai bisa diketahui dari hasil uji regresi pada tabel correlations. Pada tabel correlations, nilai signifikan yang diperoleh dari variabel pendidikan sejumlah 0,000. Nilai itu terbukti $< 0,05$. Nilai signifikan diharuskan $> 0,05$, agar H_0 diterima. Tetapi, ketika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Pemaparan tersebut memberikan kesimpulan, bahwa nilai signifikan variabel pendidikan berjumlah $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan begitu, pendidikan memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik. Hasil tersebut dikuatkan dengan *statement* yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Mar'ati dkk.

Menurut Hasibuan dalam Mar'ati dkk, setiap organisasi memiliki kualifikasi dalam penempatan pegawai pada jabatan atau pekerjaan tertentu. Kualifikasi penempatan pegawai dilihat dari tingkat relevansi antara kompetensi pegawai dengan jabatan atau pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai, karena pendidikan dapat mencerminkan kemampuan seseorang.¹⁴² Jadi, pendidikan

¹⁴² Mar'ati, Putra, dan Pujiasih, "Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan dengan *Competency Based Training* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Unit Spinning

mempengaruhi kompetensi yang dimiliki pegawai, sehingga setiap organisasi diperlukan untuk memperhatikan pendidikan pegawainya. Dengan melihat latar belakang pendidikan pegawainya, organisasi dapat melihat kompetensi yang ada dalam diri pegawai tersebut. Apabila organisasi memiliki pegawai yang berkompeten dalam bidang pekerjaannya, maka organisasi tersebut dapat merasakan dampak yang positif dari hasil kerja pegawainya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi diharuskan untuk terus meningkatkan pendidikan pegawainya, agar kompetensi pegawainya juga ikut meningkat. Dengan begitu, pegawai bisa memberikan hasil kerja yang lebih baik.¹⁴³

2. Nilai hubungan antara usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik
 - a. Secara simultan

Nilai hubungan usia dan pendidikan secara simultan terhadap kompetensi pegawai bisa diidentifikasi dari hasil uji regresi di tabel model summary. Tabel model summary menggambarkan, bahwa variabel usia (X1) dan variabel pendidikan (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0,508 terhadap variabel kompetensi pegawai (Y). Nilai koefisien

PT. Apac Inti Corpora)", *Jurnal Among Makarti* (Vol 3 No 6, 2010) hal 118-119.

¹⁴³ Purnamasari, Firdaus, dan Akuba, "Pengaruh Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Hasil Kinerja Guru Berdasarkan Nilai Ujian Nasional Siswa", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol 5, No 2, 2020) hal 153.

regresi sejumlah 0,508 dikategorikan dalam hubungan dengan kekuatan sedang. Pada kolom R Square, nilai kontribusinya sebesar 0,258 x 100%. Nilai tersebut dapat diartikan, bahwa variabel usia dan pendidikan memberikan pengaruh sejumlah 25,8%, sedangkan 74,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Jadi, variabel usia dan pendidikan secara simultan mengandung hubungan dengan kekuatan sedang terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik dengan nilai pengaruh sebesar 25,8%.

b. Secara parsial

1) Nilai hubungan antara usia terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Nilai hubungan dari usia terhadap kompetensi pegawai dapat dilihat dari hasil uji regresi pada tabel correlations. Variabel usia memiliki nilai hubungan sejumlah 0,345 dengan nilai signifikan 0,008 terhadap variabel kompetensi pegawai. Nilai hubungan tersebut dikategorikan dalam hubungan yang lemah. Dengan nilai signifikan 0,008, variabel usia dikatakan signifikan. Jadi, variabel usia memiliki hubungan atau pengaruh yang lemah tetapi signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik dengan nilai hubungan sejumlah 0,345 atau 34,5%.

2) Nilai hubungan antara pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Nilai hubungan dari pendidikan terhadap kompetensi pegawai bisa diketahui dari hasil uji regresi pada tabel correlations. Variabel pendidikan memiliki nilai hubungan sejumlah 0,496 dengan nilai signifikan 0,000 terhadap variabel kompetensi pegawai. Nilai hubungan tersebut dikategorikan dalam hubungan dengan kekuatan sedang. Dengan nilai signifikan 0,000, variabel pendidikan dikatakan signifikan. Jadi, variabel pendidikan mengandung hubungan dengan kekuatan sedang serta signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik dengan nilai hubungan sejumlah 0,496 atau 49,6%.

3. Nilai hubungan yang paling tinggi atau dominan antara usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Dalam uji regresi linier berganda, tabel “Correlations” menunjukkan hubungan antara variabel usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai. Nilai korelasi antara usia dengan kompetensi pegawai yang dilihat dari tabel correlations menghasilkan nilai sejumlah 0,345 dengan nilai signifikansi 0,008. Dari tabel kekuatan hubungan, nilai korelasi antara usia dengan kompetensi pegawai dikategorikan dalam hubungan yang lemah dan signifikan. Kemudian, nilai korelasi antara variabel pendidikan dengan kompetensi pegawai menunjukkan nilai 0,496 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan tabel kekuatan

hubungan, nilai korelasi antara pendidikan dengan kompetensi pegawai menunjukkan hubungan dengan kekuatan sedang serta signifikan. Hasil yang telah dipaparkan tersebut dapat memberikan kesimpulan, bahwa variabel pendidikan adalah variabel yang memiliki hubungan paling tinggi atau dominan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik dengan pengaruh sebesar 49,6%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4. Nilai hubungan yang paling rendah antara usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Dalam uji regresi linier berganda, tabel “Correlations” menunjukkan hubungan antara variabel usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai. Nilai korelasi antara usia dengan kompetensi pegawai yang dilihat dari tabel correlations menghasilkan nilai sejumlah 0,345 dengan nilai signifikansi 0,008. Dari tabel kekuatan hubungan, nilai korelasi antara usia dengan kompetensi pegawai dikategorikan dalam hubungan yang lemah dan signifikan. Kemudian, nilai korelasi antara variabel pendidikan dengan kompetensi pegawai menghasilkan nilai 0,496 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari tabel kekuatan hubungan, nilai korelasi antara pendidikan dengan kompetensi pegawai menunjukkan hubungan dengan kekuatan sedang dan signifikan. Hasil yang telah dipaparkan tersebut dapat memberikan kesimpulan, bahwa variabel usia adalah variabel yang mempunyai hubungan paling rendah terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

dengan pengaruh sebesar 34,5%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5. Prediksi usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Hasil uji *standart error of the estimates* dapat digunakan untuk mengetahui prediksi usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik. Nilai *standart error of the estimates* harus dilakukan perbandingan terlebih dahulu terhadap *nilai standart deviation* atau simpangan baku untuk bisa mendapatkan jawaban mengenai prediksi tersebut. Dalam uji regresi yang telah dilakukan, nilai *standart error of the estimates* yang dihasilkan sebesar 5,043, sedangkan nilai *standart deviation* atau simpangan baku yang dihasilkan sebesar 5,730. Dari hasil tersebut, nilai *standart error of the estimates* terbukti lebih kecil dari nilai *standart deviation* atau simpangan baku. Dengan begitu, variabel usia dan pendidikan dalam model regresi ini bisa dijadikan sebagai prediktor kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik. Dengan begitu, pihak Kemenag Kabupaten Gresik diharapkan dapat lebih memperhatikan usia pegawai yang ideal dalam bekerja, agar kompetensi pegawai yang diberikan kepada lembaga juga maksimal. Pihak Kemenag Kabupaten Gresik juga diharapkan dapat meningkatkan pendidikan pegawainya, agar kompetensi yang dimiliki pegawai dapat membantu lembaga untuk mencapai tujuannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Menurut hasil analisis serta pembahasan terkait pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik, kesimpulan yang bisa diambil, yaitu:

1. Pengaruh usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
 - a. Secara simultan

Pengaruh usia dan pendidikan secara simultan terhadap kompetensi pegawai bisa diketahui dari hasil uji regresi pada tabel anova. Nilai signifikan diharuskan $> 0,05$, agar H_0 diterima. Tetapi, ketika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Tabel anova memberikan hasil, bahwa variabel independen mendapatkan nilai signifikan terhadap variabel dependen sejumlah 0,001. Nilai itu terbukti $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan begitu, usia dan pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik.

- b. Secara parsial

- 1) Pengaruh usia terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Pengaruh usia terhadap kompetensi pegawai bisa diketahui dari hasil uji regresi pada tabel correlations. Pada tabel correlations, nilai signifikan yang diperoleh dari variabel usia sejumlah 0,008. Nilai itu terbukti $< 0,05$. Nilai signifikan diharuskan $> 0,05$, agar H_0 diterima. Tetapi, ketika nilai

signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Pemaparan tersebut memberikan kesimpulan, bahwa nilai signifikan variabel usia berjumlah $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan begitu, usia memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik.

2) Pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Pengaruh pendidikan terhadap kompetensi pegawai bisa diketahui dari hasil uji regresi pada tabel correlations. Pada tabel correlations, nilai signifikan yang diperoleh dari variabel pendidikan sejumlah $0,000$. Nilai itu terbukti $< 0,05$. Nilai signifikan diharuskan $> 0,05$, agar H_0 diterima. Tetapi, ketika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Pemaparan tersebut memberikan kesimpulan, bahwa nilai signifikan variabel pendidikan berjumlah $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan begitu, pendidikan memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik.

2. Nilai hubungan antara usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

a. Secara simultan

Nilai hubungan diantara usia dan pendidikan secara simultan terhadap kompetensi pegawai bisa dideteksi dari hasil uji regresi di tabel model summary. Tabel model summary menggambarkan, bahwa variabel usia (X_1) serta

variabel pendidikan (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,508 terhadap variabel kompetensi pegawai (Y). Nilai koefisien regresi sejumlah 0,508 dikategorikan dalam hubungan dengan kekuatan sedang. Pada kolom R Square, nilai konstrubusinya sejumlah 0,258 x 100%. Nilai itu dapat diartikan, bahwa variabel usia dan pendidikan memberikan pengaruh sejumlah 25,8%, sedangkan 74,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Jadi, variabel usia dan pendidikan secara simultan menunjukkan hubungan dengan kekuatan sedang terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik dengan nilai pengaruh sebesar 25,8%.

b. Secara parsial

1) Nilai hubungan antara usia terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Nilai hubungan dari usia terhadap kompetensi pegawai dapat dilihat dari hasil uji regresi pada tabel correlations. Variabel usia memiliki nilai hubungan sejumlah 0,345 dengan nilai signifikan 0,008 terhadap variabel kompetensi pegawai. Nilai hubungan tersebut dikategorikan dalam hubungan yang lemah. Dengan nilai signifikan 0,008, variabel usia dikatakan signifikan. Jadi, variabel usia menunjukkan hubungan yang lemah serta signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik dengan nilai hubungan sebesar 0,345.

2) Nilai hubungan antara pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Nilai hubungan dari pendidikan terhadap kompetensi pegawai bisa diketahui dengan melihat hasil uji regresi pada tabel correlations. Variabel pendidikan memiliki nilai hubungan sejumlah 0,496 dengan nilai signifikan 0,000 terhadap variabel kompetensi pegawai. Nilai hubungan tersebut dikategorikan dalam hubungan dengan kekuatan sedang. Dengan nilai signifikan 0,000, variabel pendidikan dikatakan signifikan. Jadi, variabel pendidikan menunjukkan hubungan dengan kekuatan sedang serta signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik dengan nilai hubungan sebesar 0,496.

3. Nilai hubungan yang paling tinggi atau dominan antara usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Nilai korelasi antara usia dengan kompetensi pegawai yang dilihat dari tabel correlations menghasilkan nilai sejumlah 0,345 dengan nilai signifikansi 0,008. Dari tabel kekuatan hubungan, nilai korelasi antara usia dengan kompetensi pegawai menggambarkan hubungan yang lemah dan signifikan. Kemudian, nilai korelasi antara variabel pendidikan dengan kompetensi pegawai menghasilkan nilai sejumlah 0,496 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari tabel kekuatan hubungan, nilai korelasi antara pendidikan dengan kompetensi pegawai menunjukkan hubungan dengan kekuatan sedang dan signifikan. Hasil yang telah dipaparkan

tersebut dapat memberikan kesimpulan, bahwa variabel pendidikan ialah variabel yang mempunyai hubungan paling tinggi atau dominan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik dengan pengaruh sebesar 49,6%.

4. Nilai hubungan yang paling rendah antara usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Nilai korelasi antara usia dengan kompetensi pegawai yang dilihat dari tabel correlations menghasilkan nilai sejumlah 0,345 dengan nilai signifikansi 0,008. Dari tabel kekuatan hubungan, nilai korelasi antara usia dengan kompetensi pegawai menggambarkan hubungan yang lemah dan signifikan. Kemudian, nilai korelasi antara variabel pendidikan dengan kompetensi pegawai menghasilkan nilai sejumlah 0,496 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari tabel kekuatan hubungan, nilai korelasi antara pendidikan dengan kompetensi pegawai menunjukkan hubungan dengan kekuatan sedang dan signifikan. Hasil yang telah dipaparkan tersebut dapat memberikan kesimpulan, bahwa variabel usia adalah variabel yang mempunyai hubungan paling rendah terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik dengan pengaruh sebesar 34,5%.

5. Prediksi usia dan pendidikan terhadap kompetensi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Hasil perbandingan nilai *standart error of the estimates* dengan nilai *standart deviation* atau simpangan baku menunjukkan, bahwa $5,043 < 5,730$. Dengan begitu, variabel usia dan pendidikan dalam model regresi ini dinyatakan dapat menjadi prediktor kompetensi pegawai, karena nilai *standart*

error of the estimates yang dihasilkan lebih kecil dibandingkan nilai *standart deviation* atau simpangan baku. Jadi, pihak Kementerian Agama Kabupaten Gresik dapat menjadikan usia dan pendidikan sebagai prediktor kompetensi pegawai.

B. Saran dan Rekomendasi

Bagi peneliti berikutnya, peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya memperhatikan dan membuat klasifikasi usia dan klasifikasi pendidikan yang akan diteliti, agar penelitiannya lebih terfokuskan. Peneliti juga menganjurkan agar peneliti berikutnya mengevaluasi kembali indikator dari tiap variabel penelitiannya. Hal tersebut bertujuan, agar indikator dapat bervariasi lebih banyak lagi. Selain itu, peneliti juga mengharapkan agar peneliti selanjutnya dapat membuat instrumen yang lebih baik, agar data yang diperoleh lebih memenuhi kebutuhan penelitian.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan dengan bantuan pedoman ilmiah. Terlepas dari itu, penelitian ini tetap menemukan keterbatasan dan kekurangan. Bagi peneliti, tanggapan yang diberikan oleh responden dalam pengisian instrumen pernyataan masih kurang konsisten. Penelitian menggunakan kuesioner ini juga memiliki kekurangan, karena kurangnya kesungguhan responden dalam menjawab kuesioner tersebut, sehingga peneliti terkadang menemui jawaban yang tidak sesuai dengan realita. Selain itu, kuesioner yang digunakan peneliti dalam penelitian ini memiliki beberapa pernyataan yang tidak sesuai dengan kondisi responden, sehingga responden diminta untuk menjawab beberapa pernyataan dalam kuesioner yang di luar kapasitas responden itu sendiri. Hal tersebut mengakibatkan berkurangnya kadar validitas data yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, Tatang Manguny. 2010. "Signifikansi Hasil Penelitian", <https://tatangmanguny.wordpress.com/2010/03/20/signifikansi-hasil-penelitian/>, diakses pada 30 Januari 2022 pukul 15.30.
- Andriani, Tuti. "Staffing dalam Al-Qur'an dan Hadis Ditinjau dari Manajemen Pendidikan". *Jurnal Sosisl Budaya*. Vol 12. No 2. 2015.
- Anshori, Mushlih dan Sri Iswati. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair. 2009.
- Anwas. "Pengaruh Pendidikan Formal, Pelatihan, dan Intensitas Pertemuan terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol 19. No 1. 2013.
- Aprilyanti, Selvia. "Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)". *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*. Vol 1. No 2. 2017.
- Buchori, Mochtar. *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana. 1994.
- Budi, M Hanif Satria. "Korelasi Antara Usia Guru dengan Kompetensi Kepribadian di MTS Negeri Babadan Pangkur Ngawi Tahun 2014/2015". *Skripsi*. Malang: PAI. UIN Maulana Malik Ibrahim. 2015.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Mnanajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2018.
- Dobson, Graeme. *A Guide to Writing Competency Based Training Materials*. Australia: National Volunteer Skills Centre. 2003.
- Dwijayanthi dan Dharmadiaksa. "Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi

- Akuntansi SKPD Dispenda Kota Denpasar”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol 4. No 2. 2013.
- Efanti, Eni. “Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, dan kesehatan terhadap Kompetensi Perawat dan Kepuasan Pasien di Ruang Perawatan Rumaah Saakit Syaarif Hidaayatullah”. *Jurnal Hospitalia*. Vol 1. No 1. 2018.
- Finch dan Crunkilton. *Curriculum Development in Vocational and Technical Education*. Boston: Allyn and Bacon. 1999.
- Firah, Al. “Pengaruh Faktor Demografi terhadap Kompetensi dan Overconfidence Investor Serta Keputusan Investasi Investor Saham di Kota Medan”. *Tesis*. Medan: Ilmu Manajemen. Universitas Sumatera Utara. 2017.
- Fitriyani, Tri Hayati. “Efektivitas Website Sebagai Media E-Government dalam Meningkatkan Pelayanan (Studi pada Website Kantor Kementerian Agama Kaabupaten Gresik)”. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*. Vol 1. No 1. 2021.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- Hakim, Arief Rakhman. “Analisis Pengaruh Faktor Demografi dan Faktor Personality terhadap Keahlian Komputer Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)”. *Skripsi*. Jakarta: Akuntansi. UIN Syarif Hidayatullah. 2009.
- Handoko, Hani T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE. 1997.
- Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Grasindo: 2002.
- Hasbullah. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2009.

- Haslinda dan Jamaluddin. “Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo”. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*. Vol 2. No 1. 2016.
- Hasudungan, Leonshen. “Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3. No 3. 2017.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalial Edisi Empat*. Yogyakarta: BPFE. 2007.
- Herawati, Nur, “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal”. *Skripsi*. Semarang: Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan. Universitas Diponegoro Semarang. 2013.
- Hidayati, Nurul. ”Pengaruh Periklanan dan Promosi Penjualan terhadap Keputusan Pembelian Ayam Geprek Mang Soetta GKB Gresik”. *Skripsi*. Gresik: Manajemen. Universitas Gresik. 2020.
- KBBI, *Kompetensi*, diakses pada tanggal 12 April 2022 dari <https://kbbi.web.id/kompetensi.html>
- Ketut, Desak, dkk. “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen*. Vol 4. 2016.
- Mahendra, Adya Dwi. “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja”. *Skripsi*. Semarang: Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan. Universitas Diponegoro. 2014.

- Mar'ati, Putra, dan Pujiasih. "Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan dengan *Competency Based Training* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Unit Spinning PT. Apac Inti Corpora)". *Jurnal Among Makarti*. Vol 3. No 6. 2010.
- Marius, Jelamu Ardu, dkk. "Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Penyuluh terhadap Kompetensi Penyuluh di Nusa Tenggara Timur". *Jurnal Penyuluh*. Vol 3. No 2. 2007.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPF. 1987.
- Martoyo. *MSDM*. Jogjakarta: PT BPF. 1987.
- Maulia, Shelly Tri. "Pengaruh Usia, Pengalaman, dan Pendidikan Dewan Komisaris terhadap Kualitas Laporan Keuangan". *Skripsi*. Semarang: Akuntansi. Universitas Diponegoro. 2014.
- Mulyasana, Dedy. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2011.
- Nahdliyin, Sukma Hidayatun. "Pengaruh Fasilitas dan Daya Tanggap (Responsiveness) Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Aqiqah Bunayya Kediri". *Skripsi*. Surabaya: Manajemen Dakwah. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Nurhikmah, Nini Aryani, dan Rahmah. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tampan". *Talenta Journal Journal of Early Childhood Education (TJJECE)*. Vol 9. No 2. 2018.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Pasal 3.
- Purnamasari, Firdaus, dan Akuba. "Pengaruh Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Hasil Kinerja Guru Berdasarkan

- Nilai Ujian Nasional Siswa”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 5. No 2.
- Purnomo, Danang. I Putu Sudana. dan I GPB. Sasrawan Mananda. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi serta Dampaknya pada Kinerja Pramuwisata Bali”. *Jurnal IPTA*. Vol 4. No 2. 2016.
- Putra, Suwendra, dan Bagia. “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *E-Journal Bisma*. Vol 4. 2016.
- Robbin. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1. Edisi Ke 8*, Terj. Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prehallindo. 2002.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju. 2001.
- Shaliha, Mar’atu,. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar”. *Skripsi*. Makassar: Manajemen. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-13*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Sikula, Andrew E. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman, 1981.
- Spencer and Spencer. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc. 1993.
- Stoner, James F. *Manajemen Jilid I*. Jakarta: Erlangga. 1996.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Suryatiningsih, Eni. “Analisis Tingkat Spesialisasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Biro Umum SETDA Propinsi Jawa Tengah”. *Skripsi*. Semarang: Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. 2005.

- Susanti, Sani. “Meningkatkan Efektivitas Pendidikan Non Formal dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Pendidikan*.
- Susanti, Saputra, dan Harini. “Pengaruh Diversifikasi Gender, Umur, *Tenure*, dan Pendidikan terhadap Profitabilitas Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia”. *Journal of Economica Education*. Vol 6. No 2. 2018.
- Susilowati dan Kim Budiwinarto. “Analisis Pengaruh Usia dan Status Pernikahan terhadap Kinerja Karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar”. *Surakarta Manajemen Journal*. Vol 3. No 1. 2021.
- Sutrisno, Edy. *Maanajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020.
- Tim Penyusun, *Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik 2020*. Gresik: 2021.
- Tim Penyusun. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*. Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah. 2015.
- Tirtarahardja dan La Sulo. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2005.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Semarang: Aneka Ilmu.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 10.
- Unknow. “Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur”. <https://jatim.kemenag.go.id/artikel/35722/visi-dan-misi-kemeterian-agama>. 10 Februari 2016.
- Winardi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafiti. 2000.
- Wirawan, Ketut Edy, dkk. “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *e-Journal Manajemen*. Vol 4. 2016