

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tentulah menjadi hal yang terpenting dalam sebuah instansi maupun perusahaan. Apabila sumber daya yang dimiliki instansi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimum maka perusahaan tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan. Menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2014) Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kerja perusahaan atau organisasi, serta kinerja para individu dan tim kerja di dalamnya. Perusahaan dapat berkembang dan maju apabila kinerja karyawan dalam kondisi maksimal. Kinerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dianggap penting dalam upaya untuk peningkatan kinerja. Maka dari itu instansi maupun perusahaan dituntut untuk mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Seperti yang diutarakan (Sutermeister, 1999) “Bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan.”

Kinerja karyawan yang baik akan berdampak dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kinerja memiliki hubungan erat dengan kemampuan fisik dan intelektual individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ditinjau dari pendapat (Davis, 1994) “Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*”. Kinerja merupakan kemajuan organisasi dalam jangka waktu tertentu, terjadi baik dalam manajemen maupun secara finansial. Melalui kinerja ini kita bisa menilai sejauh mana kesuksesan atau kegagalan yang dialami seorang pegawai.

Sedangkan menurut departemen pendidikantingkat pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, pembuatan mendidik. Pendidikan merupakan proses dalam pendewasaan

untuk mencari jati diri seseorang dalam usaha pembentukan karakter, melalui pembelajaran dan pembinaan dan pengembangan kemampuan yang dapat dikaitkan dengan pekerjaan. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan karyawan tersebut, (Hasibuan, 2017) Dengan bertambahnya tingkat pendidikan seorang pegawai dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan/instansi. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama dan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Karyawan dengan Pendidikan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya mampu menunjang keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai tujuan yang diharapkan. Rendahnya tingkat Pendidikan karyawan dalam sebuah instansi dapat menunjukkan semakin rendahnya produktivitas para pegawai. Kinerja disini tentu akan mempengaruhi kualitas sebuah lembaga. Oleh karena itu, Pendidikan menjadi hal yang mempengaruhi kemampuan kinerja pegawai (Handoko, 2002) mengungkapkan bahwa “Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang penting, karenadengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.” Dengan majunya teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan, pendidikan menjadi penting bagi orang bekerja agar dapat mengikuti perkembangan di era globalisasi. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan meningkatkan kemampuan personal individu, akan berdampak pada kinerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Perusahaan mempertimbangkan jika karyawan memiliki latar pendidikan yang cocok dengan pekerjaan yang ditawarkan. Jika tidak sesuai, mereka mungkin membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih berbeda dengan mereka yang memiliki pendidikan lebih rendah, karena karyawan yang lebih terdidik dianggap memiliki pemahaman yang lebih baik dan dianggap dapat melaksanakan tugas

dengan baik. Tolak ukur kinerja karyawan dalam pandangan islam adalah kualitas dari hasil kerja tersebut, sebagaimana di dalam firman-Nya:

{قَالَ لِكُلِّ ضِعْفٌ}

Allah berfirman, "Masing-masing mendapat (siksaan) yang berlipat ganda." Q.S. al-‘Araf/7 :38

Penjelasan menurut Ibnu Jarir, makna yang dimaksud ialah bahwa semua amal perbuatan mereka itu, hai Muhammad, diketahui oleh Tuhanmu; Dia menghitung-hitungnya dan membalaskannya kepada mereka di sisi-Nya. Allah akan membalas amal perbuatan mereka pada hari mereka bersua dengan-Nya, yaitu di hari mereka dikembalikan kepada-Nya. Segala sesuatu mendapatkan hasil yang seimbang dari apa yang telah mereka kerjakan, semakin tinggi kualitas kerja yang dikerjakan maka semakin tinggi pula hasil yang didapatkan. Mengingat pentingnya kualitas kerja ini, Rasulullah SAW. menyatakan dalam salah satu hadis yang artinya: “Sesungguhnya Allah senang bila salah seorang dari kamu meninggikan kualitas kerjanya” (HR. Baihaqi). (Ichsanudin, 2009)

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung bahwa Bapak Asep selaku pegawai dari Unit Kepegawaian menunjukkan tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil lulusan S1 dengan total terbanyak dibandingkan dengan lulusan yang lainnya. Selain itu Kantor Kementerian Agama Kota Bandung memiliki jumlah pegawai sebanyak 205 dengan jumlah Kantor Urusan Agama sebanyak 30. Kantor Kementerian Agama Kota Bandung mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Negeri Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Negeri Agama provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Pasal 7 PMA No. 13 Tahun 2013) Berdasarkan pasal 8 PMA No. 13 Tahun 2013, KANKEMENAG mempunyai fungsi: 1) Perumusan Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di kabupaten/kota; 2) Pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang haji dan umrah; 3) Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan; 4) Pembinaan kerukunan umat

beragama; 5) Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi; 6) Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program dan Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di kabupaten/kota.

Sedangkan Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan kantor yang melaksanakan sebagian kantor kementerian agama Indonesia di Kabupaten dibidang urusan agama Islam dalam wilayah kecamatan. Ruang lingkup kantor urusan agama kecamatan adalah melaksanakan tugas umum pemerintahan dalam bidang pembangunan keagamaan Islam seperti, mengurus surat menyurat pencatatan pernikahan, rujuk, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, baitul maal dan ibadah sosial, kependudukan dan pengembangan keluarga sakinah serta masih banyak lagi yang berkaitan dengan keagamaan dalam wilayah kecamatan. Kantor Urusan Agama (KUA) kota Bandung yaitu instansi yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan dalam pembangunan keagamaan (Islam) dalam wilayah kecamatan, melaksanakan pelayanan, pengawasan, pencatatan dan pelaporan nikah dan rujuk dan penyusunan statistik, dokumentasi dan pengelolaan sistem informasi manajemen kantor.

Dalam riset berbentuk skripsi yang dilakukan oleh Hairun Hikmah pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dasar Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin”. Didapati bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dengan nilai $0.002 < t$ tabel 0.2014 atau berpengaruh sebesar 25.5% dari 100 %. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dasar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dengan nilai $0.001 < 0.05$ dan t hitung $3.703 > t$ tabel 0.2014 atau berpengaruh sebesar 31% dari 100%. Apabila Bersama-sama menjadi 54.5% dari 100% berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas bahwa Manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satu cara guna untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, bagi lembaga organisasi, kelompok, dengan memahami prinsip fungsi manajemen agar program yang telah rencanakan dapat sesuai dengan apa yang diinginkan. Apakah para pegawai sudah menjalankan tugas dengan benar dan apakah sudah mengerjakan tugas dengan baik. Masalah lain yang perlu diwaspadai adalah terlalu berorientasi pada hasil dan mengabaikan sistem yang tidak mendukung kinerja.

Oleh karena itu untuk menjalankan kegiatan suatu instansi perlu adanya tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dihasilkan melalui sumberdaya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya. Kankemenag sangat membutuhkan karyawan/pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas yang baik, sebab tugas dan kewajiban yang tanggung oleh kankemenag tidaklah mudah, maka dari itu kinerja pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dituntut kreatif, inovatif serta mampu efektif dalam melakukan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis memiliki ketertarikan untuk menganalisis lebih lanjut terkait tingkat Pendidikan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kota Bandung dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Manajemen Kinerja Pegawai (Penelitian pada pegawai PNS Kantor Urusan Agama se-Kota Bandung)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang ditentukan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat pendidikan pegawai kantor Urusan Agama se-Kota Bandung?
2. Bagaimanakah manajemen kinerja pegawai kantor Urusan Agama se-Kota Bandung?

3. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap manajemen kinerja pegawai kantor Urusan Agama se-Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat pendidikan pegawai kantor Urusan Agama se-Kota Bandung.
2. Untuk mengidentifikasi realitas manajemen kinerja pegawai kantor Urusan Agama se-Kota Bandung.
3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap manajemen kinerja pegawai kantor Urusan Agama se-Kota Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru tentang pengaruh tingkat Pendidikan terhadap manajemen kinerja pegawai Kantor Urusan Agama se-Kota Bandung. Sehingga dapat dijadikan informasi yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Pendidikan Islam.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk pengembangan sistem manajemen di lembaga pendidikan khususnya dalam manajemen perubahan. Dan manfaat dari penelitian ini untuk menunjukkan adanya pengaruh antara tingkat Pendidikan terhadap manajemen kinerja pegawai Kantor Urusan Agama se-Kota Bandung.
 - a. Bagi Lembaga, Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan kinerja pegawai. Sehingga dimasa yang akan datang mampu menjadikan Kantor Urusan Agama se-Kota Bandung.
 - b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan baru, wawasan dan pengalaman yang sangat berharga serta bermanfaat bagi peneliti.

- c. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan teori yang sudah didapat dalam bangku perkuliahan untuk dapat di implementasikan pada kehidupan nyata dan sebagai syarat menempuh S1 pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

E. Kerangka Berpikir

Pendidikan memiliki berbagai tujuan yang didasarkan pada perkembangan peserta didik, tujuan pencapaian, dan penguatan kemampuan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan mendorong perubahan sikap dengan dorongan untuk meraih prestasi. Perusahaan lebih menginginkan karyawan yang berpendidikan karena produktivitas kerja mereka lebih tinggi daripada karyawan tanpa pendidikan.

Menurut (Hasibullah, 2009) "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat". Menurut (Tirtarahardja, 2005) "Tingkat Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat tertentu".

Tujuan pendidikan adalah untuk menanamkan perilaku dan kebiasaan baru, mengubah sikap dan persepsi, serta menanamkan pengetahuan, gagasan, dan konsep. (Soekidjo, 2018.) Pendidikan adalah proses pendewasaan yang membantu orang menemukan siapa diri mereka dan berusaha mengembangkan karakter melalui pengajaran, pendampingan, dan perolehan keterampilan yang dapat diterapkan di tempat kerja. Karena pendidikan seorang pegawai merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerjanya (Hasibuan, 2017) menurut penjelasan tersebut, bisa disimpulkan bahwa pendidikan membantu meningkatkan pengetahuan agar seseorang dapat mencapai prestasi dan motivasi yang lebih tinggi daripada yang lain. Menurut (Tirtarahardja, 2005) indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Tingkat pendidikan

Jenjang pembelajaran ialah tahapan belajar yang ditetapkan oleh sesi pertumbuhan siswa, tujuan yang mau dicapai, serta keahlian yang diperolehnya.

2. Kesesuaian spesialisasi

Pencocokan kunci mengacu pada proses di mana organisasi mengevaluasi latar belakang pendidikan pelamar dan tingkat kompatibilitas sebelum mempekerjakan mereka untuk menempatkan kandidat yang memenuhi syarat pada posisi yang sesuai dengan nilai mereka.

3. Efisiensi

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, penguasaan tugas, nilai-nilai inti, dan kemampuan berpikir dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai tersebut.

Sementara itu, ada tiga indikator capaian pendidikan yang tercantum pada UU No. 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 13 Ayat 1:

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal mencakup program swasta dan program yang disetujui oleh negara. Pendidikan formal mencakup pendidikan anak usia dini (TK/RA), pendidikan dasar (SD/MI), pendidikan menengah (SMP/MTs, SMA/MA), dan pendidikan tinggi (perguruan tinggi).

2. Pendidikan nonformal

Jalur pendidikan formal yang dapat diselenggarakan secara terstruktur dan berjenjang adalah pendidikan nonformal. Setelah melalui prosedur penilaian kesetaraan yang dilaksanakan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah daerah dengan menggunakan standar nasional pendidikan, maka hasil pendidikan nonformal dapat dinilai sama dengan hasil program pendidikan formal.

3. Pendidikan nonformal

Pendidikan nonformal yang berupa kegiatan belajar perseorangan merupakan jalan menuju pendidikan keluarga dan lingkungan hidup. Sehabis partisipan didik lulus tes yang penuh standar nasional

pembelajaran, tercantum yang berkaitan dengan pembelajaran agama, etika, tata krama, etika serta sosialisasi, hingga hasil pembelajaran nonformal diakui setara dengan hasil pembelajaran resmi serta nonformal.

Prestasi kerja seorang pegawai dinilai berdasarkan kinerjanya dalam bekerja. Pada Bab 1 Ayat 1 UU No. 43 Tahun 1999 mengenai Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan sebagai berikut: Pegawai Negeri Sipil ialah setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat. Diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tanggung jawab kenegaraan, atau sebaliknya disertai tugas kenegaraan, dan diberi imbalan sesuai dengan aturan UU yang berlaku.

(Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. “Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah,” menurut (Moehariono, 2010). Definisi ini juga menghindari pelanggaran hukum dan konsisten dengan moral serta etika. Berikut ini sesuai dengan PERMEN No. 30 Tahun 2019 mengenai Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) Huruf A:

1. Secara khusus, kemampuan mengidentifikasi sesuatu yang istimewa atau tidak biasa ketika mengevaluasi kinerja suatu unit kerja
2. *Measurable* (terukur), yaitu kekuatan yang diukur dengan konkrit, mempunyai satuan ukuran, serta metode yang jelas untuk mengukurnya.
3. Tindakan yang realistis, bisa dicapai serta menantang.
4. Mempunyai batas waktu penyelesaian. Proses pengapaian ukuran kinerja mempunyai batas waktu yang jelas.
5. Adaptasi terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi, serta kemampuan beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal organisasi.

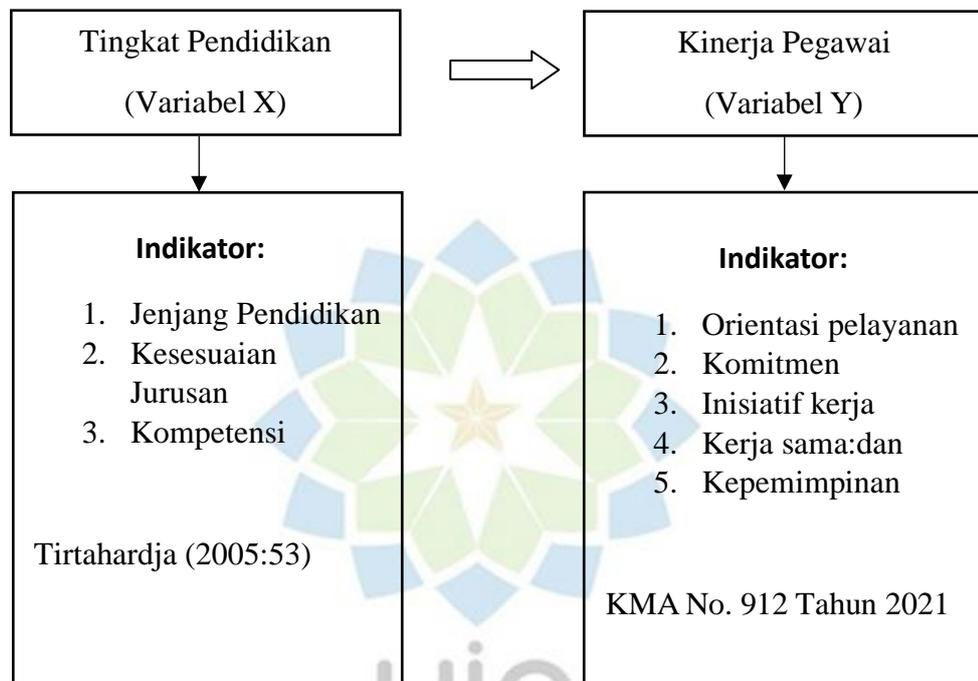
Sedangkan faktor-faktor yang digunakan untuk menilai perilaku kerja

PNS dalam Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 912 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama dalam Tata Tertib Kerja adalah sebagai berikut. Menghadapi:

1. Perilaku serta sikap PNS dalam membagikan pelayanan terbaik kepada warga yang dilayaninya, semacam warga, atasan, rekan kerja, unit kerja terpaut serta/ ataupun lembaga lain, diucap orientasi pelayanan.
2. Komitmen adalah sejauh mana PNS mau dan mampu mengkoordinasikan perilaku dan sikapnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan mengutamakan kebutuhan pelayanan di atas kepentingan dirinya sendiri, pribadi, atau kolektif.
3. Inisiatif kerja adalah kemampuan dan kemauan untuk memunculkan konsep-konsep segar, cara-cara untuk menjadikan pekerjaan lebih baik, berada di sisi rekan kerja yang membutuhkan bantuan, memandang hambatan sebagai peluang daripada ancaman, bersedia melakukan perbaikan setiap hari, dan penuh semangat dalam menghadapi tantangan. pekerjaan mereka, termasuk pekerjaan inovatif yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil.
4. Keahlian serta keinginan PNS buat berkolaborasi dengan rekan kerja, atasan serta bawahan pada satuan kerja serta lembaga lain buat melakukan tugas serta tanggung jawab yang diberikan guna menggapai efisiensi serta hasil yang optimal diucap kerjasama.
5. Kemampuan dan kemauan PNS dalam menginspirasi dan membujuk bawahan atau orang lain dalam bidang keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi disebut kepemimpinan.

Penilaian perilaku kerja PNS terhadap aspek kepemimpinan dikecualikan bagi jabatan fungsional yang tidak diberikan tugas tambahan sebagai koordinator atau Sub koordinator dan jabatan pelaksana, penilaian Perilaku Kinerja PNS dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja.

Kerangka Berpikir
Tingkat Pendidikan Terhadap Manajemen
Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama
se-Kota Bandung



Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis bisa dimaksud selaku asumsi sedangkan terhadap rumusan permasalahan riset, dimana rumusan permasalahan tersebut dinyatakan dalam wujud persoalan. Sebab tanggapannya didasarkan pada kenyataan sesungguhnya yang ditemui lewat pengumpulan informasi, hingga dikatakan bertabat tentatif. Oleh karena itu, hipotesis belum tentu merupakan tanggapan empiris yang didukung oleh fakta, melainkan tanggapan teoretis untuk merumuskan masalah penelitian. (Sugiyono, 2011).

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kota Bandung.

H0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kota Bandung.

Dengan rumusan sebagai berikut:

Ha: $p = 0$

H0: $p \neq 0$

Berdasarkan hipotesis di atas, peneliti mengajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor Urusan Agama Kota.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Dari hasil penelusuran literatur, periset menciptakan sebagian riset terdahulu yang berkaitan dengan topik tersebut, tetapi dengan sudut pandang yang berbeda. Sebagian antara lain memiliki persamaan serta perbandingan dengan riset yang dicoba, ialah selaku berikut:

1. Riset skripsi yang dilaksanakan oleh Badii'atussholichah (2022) dengan judul "Pengaruh Usia dan Pendidikan terhadap Kompetensi Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik". Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Peneliti menggunakan teknik analisis data berupa uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda untuk menjawab tujuan dari penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kemenag Kabupaten Gresik (Badii'atussholichah, 2022). Adapun persamaan penelitian yang dikerjakan oleh Badii'atussholichah dengan penelitian kali ini ialah terletak pada substansi pembahasan mengenai pendidikan dan kinerja pegawai kantor. Adapun perbedaannya ialah terletak pada uji hipotesis, penelitian menggunakan uji hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), perbedaan yang lain yaitu terletak pada jumlah sampel, populasi, waktu dan lokasi penelitian kali ini di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
2. Artikel Seri Hartati, Andhika Beni Saputra, Sisi Andriani (2022) yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat di Kantor Kecamatan Kampar Kiri Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau" yang diterbitkan di jurnal *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulandata menggunakan survei lapangan. Populasi pada penelitian sebanyak 40 orang secara sukarela sebagai responden dengan tingkat respon 80%. Hasil uji regresi yang diperoleh adalah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 38%. Dalam penelitian ini juga digunakan beberapa variabel pemoderasi seperti pangkat atau jabatan pegawai, masa kerja, dan pengalaman pelatihan sehingga

mempengaruhi hasil yang diperoleh (Sri Hartati, 2022). Adapun persamaan penelitian yang dikerjakan oleh Sri Hartati, Andhika Beni Saputra, Sisi Andriani dengan penelitian kali ini terletak pada substansi pembahasan mengenai tingkat pendidikan. Adapun perbedaannya ialah terletak pada metode penelitian yang diterapkan serta substansi variabel dependen yang mana penelitian ini diteliti dan dikaji tentang kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kota Bandung.

3. Riset skripsi yang dilaksanakan oleh Mursidul Hidayat (2019) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jeneponto”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan data yang bersifat angka-angka dianalisis melalui statistik. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang secara langsung memilih jumlah keseluruhan pegawai yakni 60 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada pegawai yang dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan, secara simultan, dan secara parsial terhadap kinerja pada kantor Kementerian Agama Kab. Jeneponto (Hidayat, 2019). Adapun persamaan penelitian yang dikerjakan oleh Mursidul Hidayat dengan penelitian kali ini terletak pada substansi pembahasan mengenai pendidikan dan kinerja pegawai. Adapun perbedaannya ialah terletak pada metode penelitian yang diterapkan serta substansi variabel dependen yang mana penelitian ini diteliti dan dikaji tentang kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kota Bandung.
4. Artikel yang ditulis oleh Risman, Muhammad Asdar (2022) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” yang diterbitkan pada jurnal *YUME: Journal of Management*. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh

responden, dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 44 orang pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Risman, 2022). Adapun persamaan penelitian yang dikerjakan oleh Risman, Muhammad Asdar dengan penelitian kali ini terletak pada substansi pembahasan mengenai pendidikan dan kinerja pegawai. Adapun perbedaannya ialah terletak pada metode penelitian yang diterapkan serta substansi variabel dependen yang mana penelitian ini diteliti dan dikaji tentang kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kota Bandung.

5. Riset skripsi yang dilaksanakan oleh Rahmad Afrizal (2021) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan”. Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif dengan data yang digunakan data primer dengan menggunakan kuesioner *online* melalui google form. Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis linier berganda dengan diuji menggunakan SPSS Versi 20. Sampel yang digunakan sebanyak 65 orang. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia sedangkan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Afrizal, 2021). Relevansi dengan penelitian ini terletak pada substansi pembahasan mengenai pendidikan dan kinerja pegawai. Adapun perbedaannya terletak pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian.
6. Penelitian skripsi yang dilaksanakan oleh Annisa Nur Badiah (2023) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (PNS)”. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan populasi dan sampel seluruh pegawai yang berjumlah 41 responden di kantor Puslatbang KDOD LAN RI di kota

Samarinda. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan menggunakan uji normalitas, uji hipotesis, uji regresi linier sederhana, dan koefisien determinasi dengan metode uji T parsial. Hasil dari penelitian ini dinyatakan bahwa tingkat Pendidikan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) (Badiah, 2023). Relevansi dengan penelitian ini terletak pada substansi pembahasan mengenai pendidikan dan kinerja pegawai. Adapun perbedaannya terletak pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian.

7. Artikel yang ditulis oleh K.A. Wiryawan, dan P.I. Rahmawati (2020) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt”. Yang diterbitkan pada jurnal *BISMA: Jurnal Manajemen*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt dengan populasi sebanyak 52 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner, dan datadialisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Rahmawati, 2020). Relevansi dengan penelitian ini terletak pada substansi pembahasan mengenai pendidikan dan kinerja pegawai. Adapun perbedaannya terletak pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian.
8. Penelitian skripsi yang dilaksanakan oleh Zainuddin MZ (2022) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai pada Provinsi Sulawesi Barat”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan metode analisis deskriptif. Populasi penelitian ini berjumlah 123 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Provinsi Sulawesi Barat (Zainuddin, 2022). Relevansi dengan penelitian ini terletak pada substansi pembahasan mengenai pendidikan dan kinerja pegawai. Adapun perbedaannya terletak pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian.

9. Penelitian skripsi yang dilaksanakan oleh Khornelis Dehotman (2021) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan teknik pengumpulan data lapangan yang digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Populasi penelitian ini berjumlah 50 orang, maka sampel penelitian menjadi 50 orang dikarenakan populasi kurang dari 100. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru (Dehotman, 2021). Adapun persamaan penelitian yang dikerjakan oleh Khornelis Dehotman dengan penelitian kali ini ialah terletak pada substansi pembahasan mengenai pendidikan dan kinerja pegawai kantor. Adapun perbedaannya ialah terletak pada uji hipotesis, penelitian menggunakan uji hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), perbedaan yang lain yaitu terletak pada jumlah sampel, populasi, waktu dan lokasi penelitian kali ini di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
10. Penelitian skripsi yang dilaksanakan oleh Firdaus Rizky Istiqomah (2021) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja, *Skill* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Jember”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi mendeskriptifkan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti. Dengan instrumen pengumpulan datanya adalah kuesioner, dokumentasi dan observasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan & pelatihan kerja, *skill* dan *knowledge management* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rizky, 2021). Adapun persamaan penelitian yang dikerjakan oleh Firdaus Rizky Istiqomah dengan penelitian kali ini ialah terletak pada substansi pembahasan mengenai pendidikan dan kinerja pegawai kantor. Adapun

perbedaannya ialah terletak pada uji hipotesis, penelitian menggunakan uji hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), perbedaan yang lain yaitu terletak pada jumlah sampel, populasi, waktu dan lokasi penelitian kali ini di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini. Sebagaimana yang dikatakan oleh (Clark, 1994) yang dikutip oleh (Buckley, 2015), peneliti menilai studi sebelumnya berbeda dari segi desain, metodologi dan temuan dari peneliti, serta menunjukkan pengetahuan baru tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap manajemen kinerja pegawai PNS di KUA se- Kota Bandung.

