

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Bank Nagari Syariah Solok

Ilham Qazali¹, Jhon Rinaldo¹, Hosra Afrizoni¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ ilham.qazali@gmail.com*

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1. Indikator yang lebih dominan pada pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai 2. Pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh pelatihan pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai 4. pengaruh pendidikan dan pelatihan pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Syariah Cabang Solok. Populasi penelitian ini adalah pegawai dengan jumlah 30 Orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling. Penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis t dan f. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1. Pendidikan indikator yang dominan adalah jenjang pendidikan. Pelatihan pegawai dominan adalah tujuan pelatihan. Kinerja pegawai indikator yang dominan adalah ketepatan waktu. 2. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Pelatihan kerja parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok. kontribusi Pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 38,70% sedangkan sisanya 61,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Article Information:

Received Juni 15, 2024

Revised Agustus 28, 2024

Accepted September 9, 2024

Keywords: *Pelatihan, pendidikan. Kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Dalam pengelolaan dan proses perkembangan Bank syariah memerlukan sumber daya insani yang handal dalam melakukan suatu pekerjaan yang paham akan Perbankan syariah, sehingga hasil yang didapatkan Bank syariah tersebut juga maksimal (Shonia dan Hendri, 2018). Dengan pengelolaan yang profesional diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dalam Islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah SWT, bukan untuk yang lainnya (Mangkunegara, 2017).

How to cite:

Qazali, I. Rinaldo, J. Afrizoni, H. (2024). Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Bank Nagari Syariah Solok. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 375-387.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik adalah *siddiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh*. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia Islami.

Pendidikan dan pelatihan dirasa perlu ditingkatkan terutama dunia perbankan yang belandaskan hukum syariah dalam hal ini adalah Bank Nagari Syariah Cabang Solok yang merupakan institusi bisnis berbasis nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah. Bank Nagari Syariah Cabang Solok dituntut memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang handal dan ilmunya tidak diragukan lagi, yang benar-benar memahami prinsip perbankan syariah dan bukan merupakan pengalihan dari Bank konvensional seperti yang terjadi pada Bank syariah pada umumnya. Melalui Observasi awal pada tanggal 08 Januari 2023 dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan wakil pimpinan cabang Bank Nagari Syariah Cabang Solok menyatakan bahwa praktek sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai islam belum sepenuhnya diterapkan. Salah satunya dapat dilihat dari tingkat latar belakang pendidikan sebagian pegawai yang seharusnya sesuai dengan kebutuhan instansi yaitu berlandaskan pendidikan ekonomi islam atau Bank syariah namun faktanya belum terealisasi dengan baik sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 1. Daftar latar belakang Pendidikan pegawai Bank Nagari Cabang Syariah Solok

| No. | Jurusan | Jenjang |
|-----|-------------------------|---------|
| 1 | Teknik | S1 |
| 2 | Pertanian | S1 |
| 3 | Komputer | S1 |
| 4 | Ilmu Pengetahuan Alam | SMA |
| 5 | Ekonomi | S1 |
| 6 | Ilmu Pengetahuan Sosial | SMA |
| 7 | Pertanian | S1 |
| 8 | Ilmu Pengetahuan Alam | SMA |
| 9 | Analisis Kesehatan | D3 |
| 10 | Manajemen | S2 |
| 11 | Ilmu Pengetahuan Alam | SMA |
| 12 | Ilmu Hukum | S1 |
| 13 | Ilmu Pengetahuan Alam | SMA |
| 14 | Ekonomi | S1 |
| 15 | Manajemen (S2) | S2 |
| 16 | Ekonomi (S1) | S1 |
| 17 | Teknik | S1 |
| 18 | Ilmu Pengetahuan Alam | SMA |
| 19 | Ilmu Pengetahuan Alam | SMA |
| 20 | Ekonomi | S1 |
| 30 | Komputer | S1 |
| 22 | SMA | D3 |
| 23 | Admistrasi Publik | D3 |
| 24 | Ekonomi | D3 |
| 25 | Ekonomi | D3 |
| 26 | Ekonomi | S1 |
| 27 | Ekonomi | S1 |
| 28 | Ilmu Pengetahuan Sosial | SMA |
| 29 | Ilmu Pengetahuan Alam | SMA |
| 30 | Ilmu Pengetahuan Sosial | SMA |

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa, sumber daya manusia yang ada di Bank Nagari Syariah cabang Solok pada umumnya tidak berasal dari alumni ekonomi

syariah tetapi kebanyakan berasal dari pendidikan umum. Menurut wakil pimpinan cabang Bank Nagari Syariah Cabang Solok alasan utama menerima pegawai yang tidak sesuai latar belakang Pendidikannya disebabkan keterbatasan jumlah pelamar lulusan ekonomi syariah, sehingga pihak Bank Nagari Syariah Cabang Solok harus mengadakan pelatihan lebih lanjut agar penerapan SDM yang belandaskan nilai-nilai islam dengan tujuan memiliki sifat dan karakter *kafa'ah*, *amanah* dan *himmatul amal* dapat terwujud.

Pendidikan Menurut (Mangkunegara, 2017) adalah hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Pendidikan menurut (Hasibuan, 2016) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai. Menurut (Pangestuti, 2019) pendidikan merupakan sebuah proses berkesinambungan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan pegawai secara khusus, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Adapun menurut (Tirtahardja, 2015) pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar pegawai didik secara aktif mengembangkan potensi diri nya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan ,akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya,masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan).

Dalam hal pelatihan juga disampaikan beberapa pengertian oleh beberapa Para Ahli, menurut (Sinambela, 2016) bahwa pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2017) pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian atau keterampilan seseorang atau kelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur sistematis dan terorganisir. Sedangkan menurut (Arianty, 2016) pelatihan merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi dan menambah kompetensi, membangun keahlian, meningkatkan pengetahuan, memperkuat komunikasi dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Untuk Kinerja, Menurut (Mangkunegara, 2017) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian, Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Sedangkan menurut (Sedarmayanti dan Elianie, 2015) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. (Rivai, 2016:) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan untuk mendukung tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Pendidikan dan pelatihan memiliki peranan penting agar kinerja pegawai Bank dapat

berjalan dengan maksimal. Berdasarkan hal tersebut penilaian kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja pegawai dan penilaian sasaran kerja. Di dalam Bank Nagari Syariah Cabang Solok kualitas pegawai diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh bank. Kualitas pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai yang meliputi aspek pelayanan pegawai, kemampuan komunikasi, integritas, kerjasama, kedisiplinan, tanggungjawab. Hasil penilaian masing-masing aspek tersebut, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu sebagai berikut.

Tabel 2. Data penilaian kinerja pegawai Bank Nagari cabang Syariah Cabang Solok 2022

| No | Aspek yang dinilai | Nilai | Keterangan |
|----|----------------------|-----------|---------------|
| 1 | Pelayanan Pegawai | 80 | Baik |
| 2 | Kemampuan komunikasi | 77 | Cukup |
| 3 | Integritas | 65 | Kurang |
| 4 | Kerjasama | 62 | Kurang |
| 5 | Kedisiplinan | 72 | Cukup |
| 6 | Tanggungjawab | 86 | Baik |

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan secara keseluruhan, terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti integritas, kedisiplinan, kemampuan komunikasi, dan kerjasama. Namun, aspek-aspek seperti pelayanan pegawai dan tanggung jawab dinilai baik. Penting untuk mengidentifikasi area-area di mana pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok agar dapat berkembang lebih lanjut dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan performa pegawai. Berdasarkan prasurvey yang peneliti lakukan di Bank Nagari Syariah Cabang Solok, latar belakang pendidikan setiap karyawan tidak sama. Hal ini tidak menjadi tolak ukur untuk menjadi karyawan. Untuk program study yang melatar belakangi pendidikan juga tidak menjadi tolak ukur. Sehingga karyawan kurang pengetahuan mendasar tentang system perbankan ketika menjadi karyawan baru. Berikut ini data pelatihan yang diberikan hanya pada karyawan tetap sebagai berikut.

Tabel 3. Data pelatihan pegawai Bank Nagari cabang Solok 2022

| No | Bentuk pelatihan |
|----|--|
| 1 | Pelatihan Dasar Perbankan Syariah |
| 2 | Pelatihan Dasar dan Operasional |
| 3 | Basic Service Program |
| 4 | Product and Promotion |
| 5 | Pelatihan Dasar |

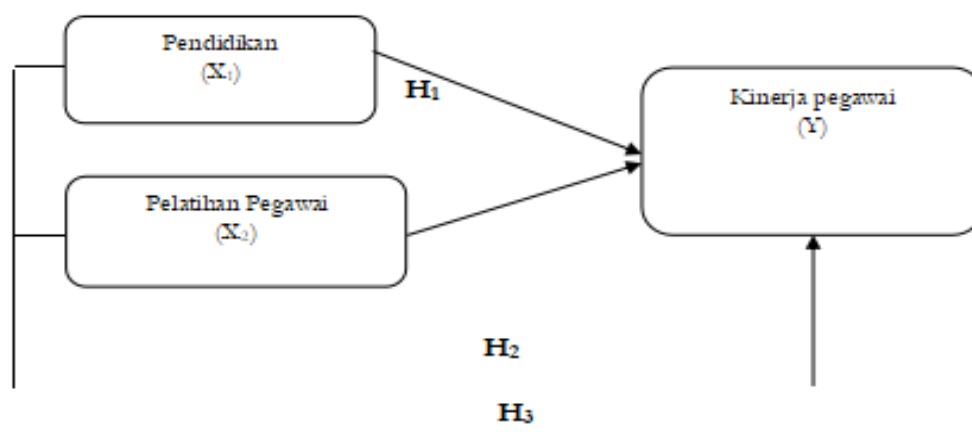
Dari tabel 3 dapat kita lihat bahwa karyawan pada Bank Nagari Syariah Cabang Solok sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan sarjana jenjang perguruan tinggi. Namun gelar sarjana saja tentu tidak cukup untuk meningkatkan profesionalitas kinerja seseorang. Di dukung dengan sebagian karyawan yang memiliki latar belakang program studi yang bisa dikatakan tidak ada kaitannya dengan dunia perbankan yang nantinya apakah latar belakang program studi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang ini telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti, (Hadjri dan Perizade 2018), (Tanjung, Agussalim, dan Adawiyah, 2022), (Nurasyiah, 2017), dimana hasil penelitian nya menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa praktik

manajemen sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai islam di Bank Nagari Syariah Cabang Solok dirasa perlu ditingkatkan melalui Pendidikan dan Pelatihan demi pencapaian prinsip Perbankan syariah sebagai *islamic Banking* dan perkembangan ekonomi islam seutuhnya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang ” Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Bank Nagari Syariah Solok”.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah indikator mana yang lebih dominan pada variabel pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok?. Apakah Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Syariah Cabang Solok ?. Apakah Pelatihan Pegawai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Syariah Cabang Solok ?. Apakah Pendidikan dan Pelatihan Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Syariah Cabang Solok ?.

Dari latar belakang, teori dan rumusan masalah diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1. Kerangka Konseptual, maka didapat beberapa hipotesis sebagai berikut . H₁ Diduga, bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok. H₂: Diduga, bahwa secara parsial pelatihan pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok. H₃: Diduga, bahwa secara simultan pendidikan dan pelatihan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai di Bank Nagari Syariah Solok yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 11 Kp. Jawa, Kota Solok, Prov. Sumatera Barat. Populasi penelitian nya adalah seluruh pegawai sebanyak 30 orang, sedangkan untuk Sampel yang diambil adalah total populasi yaitu 30 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Untuk metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Metode analisis data adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Metode analisis yang digunakan untuk menyelesaikan rumusan masalah penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Data kuantitatif jenis data yang

dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka seperti kuisioner dan hasil SPSS (Sugiono 2016). Teknik pengumpulan data menggunakan riset keperpustakaan dan riset lapangan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian metode yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah disampaikan. Sumber data yang di peroleh langsung dari sumber objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Hasil Tingkat Capaian Responden (TCR) variabel Pendidikan dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut:

| Indikator | Mean | TCR (%) | Kriteria |
|-----------------------|------|---------|-------------|
| Jenjang Pendidikan | 4,75 | 95,00 | Sangat Baik |
| Kesesuaian Jurusan | 4,67 | 93,40 | Sangat Baik |
| Kompetensi | 4,72 | 94,40 | Sangat Baik |
| Rata-Rata Keseluruhan | 4,71 | 94,20 | Sangat Baik |

Didapatkan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) variabel Pendidikan (X1) dengan indikator kuesioner sebagai berikut. Jenjang pendidikan memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 95% yang berada pada kriteria sangat baik. Kesesuaian Jurusan memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 93,40% yang berada pada kriteria sangat baik. Kompetensi, memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 94,40% yang berada pada kriteria sangat baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan memiliki nilai rata-rata TCR yang paling tinggi (95,00%) dibandingkan dengan kesesuaian jurusan (93,40%) dan kompetensi (94,40%). Dengan demikian, indikator jenjang pendidikan dapat dianggap lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil Tingkat Capaian Responden (TCR) variabel pelatihan dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut.

| Indikator | Mean | TCR (%) | Kriteria |
|-----------------------|------|---------|-------------|
| Tujuan pelatihan | 4,53 | 90,60 | Sangat Baik |
| Materi | 4,44 | 88,80 | Baik |
| Metode | 4,30 | 86,00 | Baik |
| Kualifikasi pelatih | 4,37 | 87,40 | Baik |
| Rata-Rata Keseluruhan | 4,41 | 88,20 | Baik |

Adapun untuk nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) variabel pelatihan pegawai (X2) dengan indikator kuesioner sebagai berikut. Tujuan pelatihan memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 90,60% yang berada pada kriteria sangat baik. Materi memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 88,80% yang berada pada kriteria baik. Metode memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item 86% yang berada pada kriteria baik. Kualifikasi pelatih memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 87,40% yang berada pada kriteria baik.

Dari hasil perbandingan, tujuan pelatihan mencapai nilai rata-rata TCR sebesar 90,60%, menandakan kriteria sangat baik yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek tujuan dari pelaksanaan pelatihan memiliki kontribusi yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil

Tingkat Capaian Responden (TCR) variabel kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut:

| Indikator | Mean | TCR (%) | Kriteria |
|-----------------------|------|---------|----------|
| Kualitas kerja | 4,37 | 87,40 | Baik |
| Kuantitas kerja | 4,32 | 86,40 | Baik |
| Ketepatan waktu | 4,08 | 81,60 | Baik |
| Efektivitas | 4,08 | 81,60 | Baik |
| Kemandirian | 3,88 | 77,60 | Baik |
| Rata-Rata Keseluruhan | 4,15 | 83,00 | Baik |

Untuk variabel kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan indikator kuesioner sebagai berikut. Pada indikator kualitas kerja di nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 87,40% yang berada pada kriteria baik. Kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 86,40% yang berada pada kriteria baik. Ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 81,60% yang berada pada kriteria baik. Efektivitas memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 81,60 % yang berada pada kriteria baik. Kemandirian memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 77,60% yang berada pada kriteria baik.

Aspek kualitas kerja menjadi indikator yang paling dominan dalam kinerja pegawai, dengan nilai rata-rata TCR sebesar 87,40% yang mencapai kriteria sangat baik. Ini menandakan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Analisa Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|-------------------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| | | B | Std. Error | | | | |
| 1 | (Constant) | 61,754 | 12,576 | | 4,910 | ,000 | |
| | pendidikan | ,697 | ,357 | ,415 | 5,442 | ,000 | ,667 |
| | pelatihan | ,489 | ,207 | ,502 | 2,360 | ,026 | ,667 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 61,754 + 0,697X_1 + 0,489X_2 + e$$

Konstanta sebesar 61,754 artinya jika tidak ada pendidikan dan pelatihan ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai kinerja pegawai naik sebesar konstanta yaitu 61,754 satuan. Koefisien pendidikan sebesar 0.697 koefisien bernilai positif artinya Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana jika Pendidikan naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.697 satuan bila variabel independen lainnya konstan. Koefisien pelatihan sebesar 0.489 koefisien bernilai positif artinya pelatihan

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana jika pelatihan naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.489 satuan.

Hasi Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | | | | |
|----------------------------|-------|------|--------|---------|-------------------|-------|----|--------|
| | | | | | Change Statistics | | | |
| Mod | | R | Adjust | Std. | R | F | | Sig. F |
| el | R | Squa | ed R | Error | Squar | Chan | df | Chan |
| | | re | Square | of the | e | ge | 2 | ge |
| | | | | Estim | Chan | | | |
| | | | | ate | ge | | | |
| 1 | ,631a | ,410 | ,387 | 7,40281 | ,184 | 3,047 | 2 | ,064 |

a. Predictors: (Constant), pelatihan, pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 5 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,387. Hal ini berarti kontribusi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 38,70% sedangkan sisanya 61,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya.

Uji t

Pengujian secara parsial (Uji-t) dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_{hitung} > t_{tabel}$ nilai t_{tabel} atau atau $Sig (prob) < \alpha = 5\%$. Pada tabel distribusi *student* ditentukan dengan rumus $(a/2: n-k-1)$. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 61,754 | 12,576 | | 4,910 | ,000 | | |
| pendidikan | ,697 | ,357 | ,415 | 5,442 | ,000 | ,667 | 1,499 |
| pelatihan | ,489 | ,207 | ,502 | 2,360 | ,026 | ,667 | 1,499 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut. Variabel pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar $5,442 > t$ tabel (2.100) dengan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok. Variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar $2,360 > t$ tabel (2.100) dengan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,026 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok.

Uji F

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (H_0 di tolak H_a diterima) Jika signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Adapun hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7 Uji -F ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 153,981 | 2 | 76,991 | 20,493 | ,000 ^b |
| Residual | 682,319 | 27 | 25,271 | | |
| Total | 836,300 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), pelatihan, pendidikan

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung sebesar $20,493 > F$ tabel (3.16) dengan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah $0,000^b < \alpha$ (5%). Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Arifin et al., 2023).

Pembahasan

Dari pembahasan hasil penelitian di atas, rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Indikator yang dominan pada masing-masing variabel

Dalam penelitian ini, variabel pendidikan menjadi fokus analisis dengan menemukan bahwa indikator yang dominan adalah jenjang pendidikan. Hasil ini konsisten dengan teori human capital yang disampaikan oleh (Becker, 2016). Becker berpendapat bahwa investasi dalam pendidikan akan meningkatkan kapabilitas individu, sehingga tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja di tempat kerja. Selanjutnya, pada variabel pelatihan pegawai, materi sebagai indikator yang paling dominan, mencapai nilai kriteria sangat baik yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya (Nadhirah et al., 2023). Teori pembelajaran yang disampaikan oleh (Skinner, 2017) memberikan dukungan teoretis terhadap temuan ini, dengan menekankan bahwa materi yang efektif dan berkualitas dapat memengaruhi hasil belajar dan kinerja pegawai secara positif. Dalam konteks ini, materi pelatihan diidentifikasi sebagai faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Adel & Anoraga, 2023).

Selain itu, pada variabel kinerja pegawai, ketepatan waktu muncul sebagai indikator yang paling dominan. Menurut (Vroom, 2015) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki harapan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi. Dengan ketepatan waktu sebagai fokus utama, hasil ini menandakan bahwa pegawai dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai batas waktu memiliki dampak positif pada kinerja mereka.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok dengan nilai t hitung sebesar $5,442 > t$ tabel (2.100) dengan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Pendidikan yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat

secara signifikan. Menurut (Wirawan et al., 2019) bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kinerja yang akan didapat seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kinerja orang tersebut akan semakin baik dan sebaliknya (Engkizar et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Supiyanto, 2015) hasil uji t menunjukkan secara parsial variabel Pendidikan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Indarti & Kurniawan, 2020) Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Tahir & Suci, 2018) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (Saputra & Yulianty, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda hasilnya seperti penelitian yang dilakukan oleh. (Hadjri dan Perizade 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan (Manery et al., 2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok dengan nilai t hitung sebesar $2,360 > t \text{ tabel } (2.100)$ dengan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,026 < 0,05$. Meskipun telah diadakan pelatihan dengan harapan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Bank Nagari Syariah Cabang Solok, hasilnya mencapai dampak yang signifikan. Beberapa faktor berkontribusi terhadap hal ini termasuk materi pelatihan dengan kebutuhan praktis sehari-hari (baidar et al., 2023). Selain itu, kualitas pelatihan memengaruhi efektivitasnya, dimana pelatih yang kurang berpengalaman atau tidak mampu menyampaikan materi dengan jelas membuat pegawai kehilangan minat atau pemahaman yang tepat. Selain itu, harapan yang tidak realistis, kurangnya evaluasi yang efektif, perubahan yang cepat dalam organisasi, dan motivasi yang rendah menjadi faktor penyebab rendahnya dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai (Mutathahirin et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu (Yuniasih & Herdiana, 2017) Pelatihan mempunyai hasil positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (Indarti & Kurniawan, 2020) hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan Pelatihan terhadap kinerja pegawai. (Syah, Marnisah, dan Zamzam, 2020) hasilnya menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh positif tidak signifikan Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian (Esthi dan Savhira 2019), hasil penelitiannya menemukan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Nurasyiah, 2017) hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai hasil positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh hubungan antara kedua variabel yaitu pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat dengan nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 38,70%. Selanjutnya berdasarkan uji f menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja

pegawai dengan nilai F hitung sebesar $20,493 > F$ tabel (3.16) dengan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah $0,000^b < \alpha$ (5%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fikri & Begawati, 2020) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Yulia & Agussalim, 2020). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja pegawai (Saputra & Yulianty, 2020) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Syah, Marnisah, dan Zamzam, 2030) hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Esthi dan Savhira 2019), hasil penelitiannya menemukan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Nurasyiah,. 2017) hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai hasil positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hadjri dan Perizade 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan (Manery et al., 2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil mengungkap beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pada pendidikan indikator yang dominan adalah jenjang pendidikan memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 95% yang berada pada kriteria sangat baik, pada variabel pelatihan pegawai indikator yang dominan adalah tujuan pelatihan memiliki nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 90,60% yang berada pada kriteria sangat baik dan pada variabel kinerja pegawai indikator yang dominan adalah indikator kualitas kerja di nilai rata-rata TCR dari keseluruhan item yaitu 87,40% yang berada pada kriteria baik. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok. Pelatihan kerja parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok. Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok. Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni Bagi Bank Nagari Syariah Cabang Solok. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesesuaian jurusan merupakan indikator terendah, saran yang dapat diambil, pertama, perusahaan bisa memperkuat proses rekrutmen dengan memastikan bahwa calon pegawai memiliki pendidikan dan jurusan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ini dapat dilakukan melalui evaluasi yang lebih teliti terhadap latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja calon karyawan. Dengan demikian, upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kesesuaian jurusan pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kontribusi pegawai terhadap Bank Nagari Syariah Cabang Solok. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa indikator terendah dalam pelatihan pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Solok adalah metode yang digunakan, dalam hal ini, penting untuk mempertimbangkan penggunaan metode yang lebih interaktif dan menarik seperti studi kasus, permainan peran, dan latihan simulasi. Selain itu memastikan bahwa metode yang dipilih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta juga menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas pelatihan. Bagi Peneliti selanjutnya Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar penelitian dikembangkan kepada variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai dengan analisis yang lebih mendalam.

REFERENSI

- Achmad, R. (2015). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agussalim, M. (2017). *Statistik Lanjutan* (E. Press (Ed.)).
- Agussalim, M., Yanti, N., & Rokhayah, A. (2022). Analisa Diklat, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang. *Matua Jurnal*, 4(4), 683-698.
- Alhejji, H. A., & Garavan, T. N. (2016). Human resource development in North Africa. In *Global Human Resource Development: Regional and Country Perspectives*.
- Andrew E. Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Anitha, R., & Kumar, M. A. (2016). A study on the impact of training on employee performance in private insurance sector, Coimbatore district. *International Journal of Management Research and Reviews*, 6(8), 1079.
- Arifin, Z. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Alfabeta.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Depdiknas . Undang-undang RI No.20 tahun 2003.Tentang sistem pendidikan nasional.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 8(2).
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Evan, A., & Agussalim, M. (2030). PEengaruh Stres Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Permata Hijau Pasaman Barat. *Matua Jurnal*, 3(4), 704-715.
- Ghozali, & Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (8th Ed.). Universitas Diponegoro.
- Mahadevan, A., & Yap, M. H. (2019). Impact of training methods on employee performance in a direct selling organization, Malaysia. *IOSR Journal of Business and Management*, 30(10), 7-14.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Moehariono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Pt Rajagrafindo Persada.
- MPR RI, 1993, GBHN, Ketetapan MPR RI No. II/MPR/1993, Cetakan Kedua, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pranata. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pratiwi & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 145-153.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi Buku Kedua, Edisi Ke-12. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Saifuddin Bachrun, (2019) *Induk Manajemen SDM-Human Capital Syaria'ah*, (Jakarta: Lazis Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia.
- Saputra, R., & Yulianty, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. *Matua Jurnal*, 2(4), 301-234.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Kencana Pranada Media Group*.
- Skinner, B. F. (2017). Teaching Machines. *Science*, 128(3330), 969–977.
- Sofyan Syafri (2017) Harahap, Akuntansi Pengawasan dan Manajemen dalam Perspektif Islam, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.
- Sugiyono, P. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi). *Bandung: Alfabeta Cv*.
- Suherman, U. D. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai BNI Syariah Cabang Bandung. *JISPO Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(2), 240-265.
- Suwatno. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tanjung, I., Agussalim, M., & Adawiyah, D. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. *Matua Jurnal*, 4(2), 317-328.

Copyright holder:

© Qazali, I. Rinaldo, J. Afrizoni, H.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA