




Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan

Muhammad Fardhan¹, Salfadri¹, Novi Yanti¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 muhammadfardhan17262@gmail.com*

Article Information:

Received April 15, 2024

Revised Mei 28, 2024

Accepted Juni 19, 2024

Keywords:

Tingkat Pendidikan, pelatihan, kinerja pegawai

Abstract

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan. Jenis dan sumber data adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang dan sampel sebanyak 30 orang. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis linear berganda, koefisien determinasi serta uji t dan uji F. Hasil penelitian Menunjukkan : (1) Indikator dominan pada masing-masing variabel adalah : (a) Indikator dominan variabel kinerja adalah kualitas dengan kategori baik, (b) Indikator dominan variabel tingkat pendidikan adalah pendidikan formal dengan kategori baik, (c) Indikator dominan pada variabel pelatihan adalah materi pelatihan dengan kategori baik, (2) Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) Tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan di kabupaten pesisir selatan, (5) Kontribusi tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Di kabupaten Pesisir Selatan adalah 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, seperti disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat disegala sektor mempengaruhi kehidupan dimasyarakat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting dalam mendukung perkembangan zaman. Menurut Safitri (Nisfiyah, 2022:214) Berdasarkan prinsipnya, sumber daya manusia dibagi menjadi 2 aspek, yakni aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas meliputi banyaknya SDM yang tersedia dan aspek kualitas meliputi kemampuan atau skill SDM tersebut.

How to cite:

Fardhan, M. Salfadri. Yanti, N. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 225-238.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Dalam perkembangannya, terdapat ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berperan penting dalam organisasi, dikarenakan mencakup seluruh proses manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan SDM mulai dari rekrutmen hingga penempatan SDM (Sinambela, dalam nisfiah, 2022:214). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus mempunyai kemampuan yang tinggi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, Upaya pengembangan sumber daya manusia sangat perlu dilakukan karena adanya kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung dengan kualitas yang baik akan menjadi tidak optimal (Hidayat, dalam nisfiah, 2022:214). Kualitas SDM yang baik maka akan meningkatkan kinerja dalam melakukan fungsi dan tugas yang telah ditentukan oleh instansi atau organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Silas, 2019 : 4632). Menurut Fahmi (dalam saroinsong, 2022:1722) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada sebuah instansi pemerintahan kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, dalam hal ini pegawai mengacu kepada karyawan yang berkerja di instansi pemerintahan. Karyawan atau pegawai pemerintahan memiliki Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan tugas dan fungsi jabatan. SKP nantinya memiliki penilaian kinerja pegawai per periode. Hal ini berlaku dikeseluruhan instansi pemerintah, salah satunya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat. Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan ini memiliki pegawai sebanyak 30 pegawai,. Hasil kinerja yang ditunjukkan pegawai di Dinas Kabupaten Pesisir Selatan berdasarkan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) periode 2020-2021 dapat dilihat pada tabel berikut berikut.

Tabel 1 Data Jabatan dan Nilai SKP Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan

No	Jabatan	Nilai SKP	
		2020	2021
1	Kepala Dinas	87,89	98,68
2	Kasi Pengembangan SDM dan Pembinaan Perpustakaan	85,45	87,62
3	Pranata Restorasi Arsip	88,10	95,50
4	Pranata Kearsipan	84,57	97,28
5	Staf Pengelola Pustaka Elektronik	87,31	89,80
6	Pengelola Perpustakaan	88,37	97,49
7	Kasubag Umum dan Kepegawaian	86,85	97,88
8	Kasi Arsip Statis	89,86	86,23
9	Kabid Perpustakaan	88,43	97,70
10	Penyusun Rencana Kehumasan dan Perpustakaan	88,08	97,04
11	Pramu Kebersihan	81,19	97,34
12	Penyuluh Perpustakaan	85,19	98,80
13	Bendahara Pengeluaran	84,05	89,80
14	Fungsional Umum	87,87	97,34
15	Arsiparis Ahli Pertama	85,19	98,68
16	Arsiparis Pelaksana	83,95	91,75
17	Kasi Pengolahan Bahan dan Otomasi	87,36	97,70
18	Pengadministrasi Perpustakaan	81,25	97,34
19	Staff Pelayanan Pelastarian Perpustakaan	87,55	87,19
20	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	87,84	97,34

21	Kasi Arsip Dinamis	86,65	91,75
22	Kasi Pengembangan SDM dan Pembinaan Kearsipan	87,62	97,04
23	Kabid Kearsipan	87,92	97,88
24	Sekretaris	89,63	98,80
25	Arsiparis Muda	87,84	97,28

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa penilaian SKP pada tahun 2020 sampai dengan 2021 mengalami kenaikan pada keseluruhan jabatan dan bidangnya. Penilaian SKP pada tahun 2020 rata-rata mendapatkan penilaian disetiap bidangnya sebesar 87%-88% dan pada tahun 2021 rata-rata penilaian 97%-98% disetiap bidangnya. Hal ini menunjukkan kenaikan rata-rata 10% dalam jangka waktu 1 tahun. Aspek yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai adalah aspek kualitas pegawai, diantaranya adalah faktor tingkat pendidikan dan pelatihan. Hal ini didukung berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 14 Tahun 1994 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil Pasal 1 yang berbunyi sebagai berikut. “Pendidikan dan pelatihan merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil (PNS) dalam susunan suatu organisasi.” Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan didapati data Tingkat pendidikan pegawai sebagai berikut.

**Tabel 2 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Kabupaten Pesisir Selatan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S2	4	14
S1	13	43
D IV	1	3
D III	6	20
SMA	6	20
Total	30	100.0

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa terdapat pendidikan terakhir pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan, yaitu SMA, D.III, D.IV, S1 dan S2. Pada lulusan SMA (Sekolah Menengah Atas) didapati sebanyak 6 pegawai, 6 pegawai lulusan D.III (Diploma III), 1 pegawai lulusan D.IV (Diploma IV), 13 pegawai lulusan S1 (Strata 1) dan 4 pegawai lulusan S2 (Strata 2). Pada tabel di atas tidak ada Tingkat Pendidikan yang berfokus pada bidang perpustakaan maupun kearsipan. Masing-masing pegawai juga tidak melakukan Pendidikan lebih lanjut yang berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang masing-masing. Pada penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2022:317), pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank nagari cabang pasar raya padang. Hal ini dikarenakan hasil penelitian mendapati hasil positif pendidikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Sudarman (2022:650), menyatakan tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas transmigrasi dan dinas tenaga kerja kota palopo. Hal ini menjadi gap penelitian, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Pada faktor lainnya yaitu faktor pelatihan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan didapati data pelaksanaan kegiatan diklat sebagai berikut.

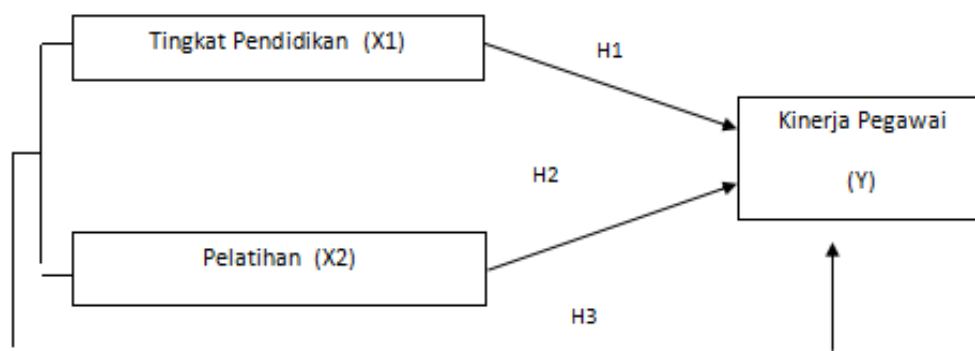
Tabel 3 Data Pelaksanaan Diklat Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

No	Nama Diklat	Tahun
1	Diklat Prajabatan Golongan II	1996
2	Diklat Administrasi Umum	1998
3	Diklat Administrasi Umum	2000
4	Diklat Administrasi Umum	2001
5	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	2003
6	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	2004
7	Diklat Kepemimpinan Tingkat III	2005
8	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	2008
9	Diklat Prajabatan Golongan II	2008
10	Diklat Prajabatan Golongan 1 & II	2009
11	Diklat Prajabatan Golongan II	2011
12	Diklat Prajabatan Golongan II	2011
13	Diklat Prajabatan Golongan II	2011
14	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	2015
15	Diklat Kepemimpinan Tingkat III	2016
16	Diklat Kepemimpinan Tingkat III	2017
17	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	2019
18	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III	2019
19	Pelatihan Dasar CPNS	2021
20	Pelatihan Dasar CPNS	2021
21	Pelatihan Dasar CPNS	2022
22	Pelatihan Dasar CPNS	2022

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan yang dilakukan dari tahun 1996-2022. Berdasarkan data diatas dapat diketahui pelaksanaan diklat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan adalah salah satu kegiatan yang dapat mendorong dan meningkatkan kualitas pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan. Namun, Pada diklat ini tidak berfokus pada bidang keahlian perpustakaan dan juga kearsipan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2022:317), menyatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bank nagari cabang pasar raya padang. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Andayani & Hirawati (2021:11) menyatakan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.POS Indonesia cabang kota magelang. Hal ini menjadi gap penelitian, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, Masalah pada dinas perpustakaan dan kearsipan adalah Tingkat Pendidikan hanya berdasarkan Tingkat Pendidikan terakhir para pegawai dan tidak ada pendidikan yang berfokus pada bidang keahlian di bidang perpustakaan dan kearsipan. Masalah lainnya adalah pelatihan hanya pelatihan dasar saat menjadi PNS baru, dan tidak ada pelatihan berfokus pada bidang keahlian dibidang perpustakaan dan kearsipan. Berdasarkan permasalahan diatas, menjadikan sebuah alasan peneliti melakukan penelitian di dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Pesisir Selatan , Bagaimana tidak ada Tingkat Pendidikan yang berfokus pada bidang perpustakaan dan kearsipan dan tidak ada pelatihan untuk meningkatkan kemampuan di bidang perpustakaan maupun kearsipan. Namun dapat mempengaruhi peningkatan nilai skp keseluruhan pegawai pada dinas Perpustakaan dan Kearsipan di kabupaten Pesisir Selatan yang naik dr tahun 2020-2021 sebesar 10%. Selain itu adanya perbedaan pendapat pada penelitian terdahulu terkait Tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai variabel tingkat pendidikan dan pelatihan yang memungkinkan

memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun judul penelitian yang diajukan yaitu “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Di Kabupaten pesisir Sealatan”. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah indikator manakah yang paling dominan pada variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan ?. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan ?. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan ?. Apakah tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan ?. Dari latar belakang, teori dan rumusan masalah diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H1 diduga bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Dikabupaten Pesisir Selatan. H2 diduga bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Dikabupaten Pesisir Selatan. H3 diduga bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Dikabupaten Pesisir Selatan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Dikabupaten Pesisir Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 30 orang pegawai (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk menjawab permasalahan pertama, kedua dan ketiga dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi (Agussalim, 2016). Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS V.26.00. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan F dengan toleransi kesalahan 5%. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas) (Ghozali, 2018). Untuk uji prasyarat analisis regresi atau uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis Deskriptif Penelitian

Kinerja Pegawai (Y)

Analisis deskriptif kinerja digunakan untuk mendapatkan Tcr masing-masing indicator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

No	Alternatif Jawaban										TC R	KATEGO RI
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kualitas												
2	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	89,3	BAIK
4	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	89,3	BAIK
5	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	89,3	BAIK
Rata-rata	13	43,3 4	17	56,6 6	0	0	0	0	0	0	88,6 2	BAIK
Kuantitas												
6	13	43,3	17	56,7	0	0	0	0	0	0	88,6	BAIK
Rata-rata	11, 2	37,3 4	18, 4	61,3 4	0, 4	1,3 4	0	0	0	0	87,1 6	BAIK
Pelaksanaan Tugas												
13	13	43,3	15	50	2	6,7	0	0	0	0	87,3	BAIK
Rata-rata	11, 8	39,3 2	17	56,6 8	1, 2	4,0 2	0	0	0	0	86,2 2	BAIK
Tanggung jawab												
20	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	89,3	BAIK
Rata-rata	12, 8	42,6 8	16, 8	56	0, 4	1,3 2	0	0	0	0	88,2 2	BAIK
Rata-rata Keseluru han	12, 2	40,6 7	17, 3	57,6 7	0, 5	1,6 7	0	0	0	0	87,5 5	BAIK

Berdasarkan hasil penelitian Tabel 4 skor rata-rata variabel kinerja pegawai pada Dinas perpustakaan dan kearsipan di kabupaten Pesisir Selatan yang terdiri dari 20 pernyataan, dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,55%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pada Dinas perpustakaan dan kearsipan di kabupaten Pesisir Selatan dalam kategori Baik. Nilai indikator TCR tertinggi terdapat pada indikator 1 yaitu kualitas sebesar 88.62.

Tingkat Pendidikan (X1)

Analisis deskriptif tingkat pendidikan digunakan untuk mendapatkan Tcr masing-masing indicator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Rata-rata Hasil analisis Deskriptif Tingkat Pendidikan (X1)

No	Alternatif Jawaban										TC R	KATEGORI
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pendidikan Informal												
5	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	90	SANGAT BAIK
Rata-rata	13,6	45,3	16	53,3	0,4	1,32	0	0	0	0	88,78	BAIK
Pendidikan Formal												
9	18	60	12	40	0	0	0	0	0	0	92	SANGAT BAIK
Rata-rata	15,2	50,6	13,6	45,3	1,2	4	0	0	0	0	89,32	BAIK
Pendidikan Non Formal												
13	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0	88	BAIK
Rata-rata	10	33,34	20	66,66	0	0	0	0	0	0	86,64	BAIK
Rata-rata Keseluruhan	12,93	59,35	36,2	120,65	0	0	0	0	0	0	88,24	BAIK

Berdasarkan hasil penelitian Tabel 5 skor rata-rata variabel Tingkat pendidikan pada Dinas perpustakaan dan kearsipan di kabupaten Pesisir Selatan yang terdiri dari 15 pernyataan, dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,24%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan pegawai pada Dinas perpustakaan dan kearsipan di kabupaten Pesisir Selatan dalam kategori Baik. Nilai indikator TCR tertinggi terdapat pada indikator 2 yaitu Pendidikan formal sebesar 89.32.

Pelatihan (X2)

Analisis deskriptif pelatihan digunakan untuk mendapatkan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Deskriptif Pelatihan (X2)

No	Alternatif Jawaban										TC R	KATEGO RI
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Materi Pelatihan												
1	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	86,6	BAIK
Rata-rata	9,2	30,66	20,4	68	0,4	1,34	0	0	0	0	85,84	BAIK
Metode Pelatihan												
8	8	26,7	22	73,3	0	0	0	0	0	0	85,3	BAIK
Rata-rata	7,4	24,15	22,2	74	0,4	1,32	0	0	0	0	84,62	BAIK
Kemampuan Instruktur Pelatihan												
13	9	30	21	70	0	0	0	0	0	0	86	BAIK
Rata-rata	7,2	24,02	22,8	75,98	0	0	0	0	0	0	84,78	BAIK
Peserta Pelatihan												
16	9	30	21	70	0	0	0	0	0	0	86	BAIK

Rata-rata	7,8	26	22,2	74	0	0	0	0	0	0	85,1 6	BAIK
Evaluasi Pelatihan												
21	7	23,3	23	76,7	0	0	0	0	0	0	84,6	BAIK
Rata-rata	6,2	20,66	23,8	79,34	0	0	0	0	0	0	84,1 2	BAIK
Rata-rata Keseluruh an	7,5 6	25,09 8	22,2 8	74,26 4	0,1 6	0,53 2	0	0	0	0	84,9 0	BAIK

Berdasarkan hasil penelitian Tabel 6 skor rata-rata variabel pelatihan pada Dinas perpustakaan dan kearsipan di kabupaten Pesisir Selatan yang terdiri dari 25 pernyataan, dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,90%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan pegawai pada Dinas perpustakaan dan kearsipan di kabupaten Pesisir Selatan dalam kategori Baik. Nilai indikator TCR tertinggi terdapat pada indikator 1 yaitu materi pelatihan sebesar 85,64. Nilai Pernyataan Tertinggi pada Indikator Materi pelatihan adalah pernyataan 1 yaitu Materi yang diberikan dalam pelatihan memudahkan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Nilai TCR dari pernyataan tersebut sebesar 86,6.

Hasil Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu pendapatan dengan beberapa variabel independen inovasi dan kreativitas. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized	Standardized	T	Sig
	Coefficients	Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	-11.040	11.522	-0.958	0.346
Tingkat Pendidikan	0.765	0.223	3.426	0.002
Pelatihan	0.455	0.144	3.171	0.004

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

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = -11.040 + 0.765 X_1 + 0.455 X_2 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Konstanta sebesar -11.040, artinya jika tidak ada tingkat pendidikan dan pelatihan ($X_1=X_2=0$) maka nilai kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Dikabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar konstanta yaitu -11.040, satuan artinya besar nilai konstanta sudah ada sebesar -11.040 satuan. Nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar 0.765 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel tingkat pendidikan, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0.765. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.455 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel pelatihan, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0.455.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil analisa koefisien determinasi.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.714	4.959

nilai koefisien determinasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,733 hal ini berarti besarnya kontribusi tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan adalah 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, seperti disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t

Untuk hasil uji hipotesis uji t (parsial) dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11.040	11.522		-0.958	0.346
Tingkat_pendidikan	0.765	0.223	0.481	3.426	0.002
Pelatihan	0.455	0.144	0.445	3.171	0.004

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut. Nilai t hitung variabel tingkat pendidikan adalah 3.426 dan nilai ($\text{sig} = 0,002 < 0,05$). Dengan $df = 30 - 2 = 28$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.701, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3.268 > 1.701$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan. Nilai t hitung variabel pelatihan adalah 3.171 dan nilai ($\text{sig} = 0,004 < 0,05$). Dengan $df = 30 - 2 = 28$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.701, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3.171 > 1.701$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan.

Uji F

Untuk hasil uji hipotesis uji F (simultan) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10 Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1826.850	2	913.425	37.145	.000 ^b
Residual	663.950	27	24.591		
Total	2490.800	29			

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 37.1456 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) $df= 30 - 2 - 1 = 27$, maka nilai F tabel adalah 2.572, maka dapat dilihat F hitung $>$ F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti variabel tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan.

Pemabahasan

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini berarti bahwa jika tingkat pendidikan meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan akan meningkat pula. Tingkat pendidikan menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya. Tingkat pendidikan ini berpengaruh terhadap pegawai yang melakukan tugas dan fungsi semestinya dengan pengetahuan yang dimiliki selama menuntut ilmu dalam dunia pendidikan.

Tingkat pendidikan ini menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi dalam merekrut pegawai baru, dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya dalam melakukan pekerjaan. Melalui tingkat pendidikan ini, pegawai akan dengan mudah menganalisa dan melakukan pekerjaannya. Apabila hasil positif yang diberikan pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka secara tidak langsung dapat mempengaruhi penilaian terhadap kinerja instansi. Hal ini sesuai dengan teori Menurut (Nurhuda, 2022), Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya baik itu di masyarakat, bangsa dan juga negara.

Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2022:317) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Nagara Cabang Pasar Raya. Penelitian lain oleh Harefa (2022:17), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Padang. Penelitian lain oleh Roza (2021:151), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Dan Penelitian lain oleh Umiarti (2022:127), hasil penelitian dapat ditemukan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Krida Mandiri(MKM) Jimbaran-Badung.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini berarti bahwa jika pelatihan meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan akan meningkat pula. Pelatihan menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan. Semakin sering pegawai melakukan pelatihan maka akan semakin bertambah pengetahuan dan keahlian pegawai, hal ini dapat mempengaruhi positif kinerja pegawai. Pelatihan ini berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan tugas dan fungsi semestinya dengan diberikan nya pelatihan untuk menambah wawasan dan mengasah kemampuan pegawai.

Pelatihan ini menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi dalam mengembangkan keahlian dan wawasan pegawai, dikarenakan semakin sering pelatihan dilakukan maka semakin tinggi keahlian dan pengetahuannya dalam melakukan pekerjaan. Melalui pelatihan ini pegawai akan semakin baik dalam melakukan pekerjaannya. Apabila hasil positif yang diberikan pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka secara tidak langsung dapat mempengaruhi penilaian terhadap kinerja instansi dan kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini sesuai dengan teori (Paramarta, Kosasih, & Sunarsi, 2021). Pelatihan adalah salah satu usaha dalam

meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia usaha, karyawan baik yang baru maupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain-lain. Pelatihan itu adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Mutathahirin et al., 2020).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung (2022:317) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Pelatihan secara parsial positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Bank Nagari Cabang Pasar Raya. Penelitian lain Muktiani (2019:52), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Semarang. Penelitian lain oleh Hasibuan (2019:72), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Batam. Penelitian lain oleh Harefa (2022:17), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Padang.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan. Pelatihan menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan. Semakin sering pegawai melakukan pelatihan maka akan semakin bertambah pengetahuan dan keahlian pegawai, hal ini dapat mempengaruhi positif kinerja pegawai. Pelatihan ini berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan tugas dan fungsi semestinya dengan diberikan nya pelatihan untuk menambah wawasan dan mengasah kemampuan pegawai. Pelatihan ini menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi dalam mengembangkan keahlian dan wawasan pegawai, dikarenakan semakin sering pelatihan dilakukan maka semakin tinggi keahlian dan pengetahuannya dalam melakukan pekerjaan. Melalui pelatihan ini pegawai akan semakin baik dalam melakukan pekerjaannya. Apabila hasil positif yang diberikan pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka secara tidak langsung dapat mempengaruhi penilaian terhadap kinerja instansi dan kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini sesuai dengan teori (Paramarta, Kosasih, & Sunarsi, 2021). Pelatihan adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia usaha, karyawan baik yang baru maupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain-lain. Pelatihan itu adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Engkizar et al., 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung (2022:317) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Nagari cabang Pasar Raya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Harefa (2022:17), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan di Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Padang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Na (2021:1), Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan tingkat pendidikan karyawan mempunyai dampak signifikan dan positif terhadap inovasi di pasar berkembang. Penelitian lain oleh Amelia & Lubis (2021:28), Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT.Sagami Indonesia (Adel & Anoraga, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidik dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perpustakaan dan kearsipan dikabupaten pesisir selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Indikator dominan dari variabel yang diteliti yaitu Indikator paling dominan dari variabel kinerja adalah kualitas sebesar 88,62 , Indikator paling dominan dari variabel Tingkat pendidikan adalah Pendidikan formal sebesar 89,32 , dan indikator paling dominan dari variabel pelatihan adalah materi pelatihan sebesar 85,84. Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini berarti semakin sering. Pelatihan yang diberikan dan dilakukan maka semakin baik kinerja pegawai dan menambah wawasan serta kemampuan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan. Tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perpustakaan dan kearsipan dikabupaten pesisir selatan, di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut. Bagi Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Dikabupaten Pesisir Selatan. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perwakilan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pariaman dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian dapat disarankan bagi instansi. Indikator terendah variabel kinerja pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Dikabupaten Pesisir Selatan adalah pelaksanaan tugas, diharapkan kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan tidak melebihi dari pelaksanaan tugas seharusnya dan memberikan pekerjaan sesuai dengan SOP tugas. Indikator terendah variabel Tingkat pendidikan pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Dikabupaten Pesisir Selatan adalah pendidikan non formal, Diharapkan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten pesisir Selatan dapat meningkatkan prestasi dalam Pendidikan maupun dalam pekerjaan, serta dapat meningkatkan keinginan untuk mengikuti Lembaga kursus yang dapat meningkatkan pengetahuan atau skill untuk membantu pegawai dalam melakukan tugas dan fungsi. Indikator terendah variabel pelatihan pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Dikabupaten Pesisir Selatan adalah evaluasi pelatihan, diharapkan kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di kabupaten pesisir Selatan untuk meningkatkan indikator metode pelatihan, kemampuan instruktur pelatihan dan evaluasi pelatihan. Hal ini berguna untuk membantu pegawai dengan mudah memahami metode pelatihan yang diberikan, serta memperhatikan kemampuan instruktur pelatihan yang dapat berinteraksi dengan baik. Bagi Akademisi; Sebagai bahan informasi dan referensi atau penelitian pembandingan bagi peneliti berikutnya untuk bidang kajian yang sama. Bagi Penulis diharapkan dapat mendalami kajian dan wawasan tentang pengaruh tingkat pendidikan dan kearsipan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Dikabupaten Pesisir Selatan.

REFERENSI

- Agussalim Mangluang. (2016). *Metodologi Penelitian*. Padang: Ekasakti Press. Universitas Ekasakti Padang.
- Amelia, R., & Lubis, R. K. (2021). The Effect of Education and Job Training on Increasing Employee Productivity at PT. Sagami Indonesia. *Journal of Management Science (JMAS)*, 4(2), 28–32. <https://iocscience.org/ejournal/index.php/JMAS>
- Andayani, tsalis baiti nur, & Hirawati, Heni. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11–21.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harefa, U. W. (2022). The Effect Of Education And Training On Performance On Civil Servants Of Civil Service Police Member In Padang City. *International Conference on Global Education IX*. 17-29.
- Hasibuan, R., yona, mira, & kasmawati. (2019). Pengaruh Kompetensi Sdm, Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Batam. *Bening*, 6(2), 64–75.
- Muktiani, E. (2019). Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sar Semarang. *Jurnal Magisma*, 7(1), 52–62.
- Na, K. (2021). The Effect of On-the-Job Training and Education Level of Employees on Innovation in Emerging Markets. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 1–18. <https://doi.org/10.3390/joitmc>
- Nisfiyah, J., Hurriyah, L., & Fitriatin, N. (2022). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kearsipann Terhadap Kinerja Arsiparis Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 04(02), 213–225.
- Nurhuda. (2022). *Landasan Pendidikan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Paramarta. V., Kosasih, & Sunarsi. D., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktek* Cipta Media Nusantara. Surabaya.
- Roza, M., Agussalim, & Begawati, N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Matua*, 3(1), 151–166.
- saroinsong, D. joshua immanuel, Dotulong, L. O. H., & Jorie, R. J. (2022). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1721–1728.
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Sudarman, H. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 650–659.
- Tanjung, I., Agussalim, & Adawiyah, D. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. *Matua Jurnal*, 4, 317–328.
- Umiarti, E. M., Widiadnya, I. bagus made, & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Krida Mandiri (Mkm) Jimbaran-Badung. *Jurnal EMAS*, 3(1), 127–142.
- 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.

- 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.
- 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.
- Hafizi, M. Z. A. A. A., Satrianis, S., Ikhsan, M., Putra, P. E., Violanita, U., & Syafrizal, S. (2022). The Level of Knowledge and Practice of Students Regarding Worship in Senior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(4), 120–126. <https://doi.org/10.24036/ijmurhica.v5i4.148>
- 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.
- Ni Kadek Suryani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nilacakra. Jakarta.
- Permadi, B., Dharmanegara, I. B. A., & Sitiari, N. W. (2018). The Effects of Leadership and Motivation Againsts Work Discipline and Performance of Civil Servant Employees At Balai Wilayah Sungai Bali Penida. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5.

Copyright holder:

© Fardhan, M. Salfadri. Yanti, N.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:**CC-BY-SA**