

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEARSIPANN TERHADAP KINERJA ARSIPARIS DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN SIDOARJO

Jannatul Nisfiah¹, Lilik Hurriyah², Nur Fitriatin³
UIN Sunan AMpel
jannatulnisfiah@gmail.com

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan khususnya Diklat Teknis dan Fungsional kearsipan, Kinerja Pegawai Kearsipan atau Arsiparis, serta pengaruh Pendidikan dan pelatihan kearsipan terhadap kinerja arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo. Peneliti melengkapi penelitian ini dengan berbagai teori yang sesuai dengan variabel guna memperkuat penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik sampling menggunakan Non - probability sampling dengan teknik Purposive or Judgment Sampling. Merupakan teknik pengambilan data atau sampel sehingga semua data kemungkinan terpilih sebagai sampel tidak sama besar. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil presentase ideal Pendidikan dan pelatihan kearsipan memperoleh nilai sebesar 80,83%. Serta hasil presentase ideal kinerja arsiparis memperoleh nilai sebesar 83,12%. menunjukkan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan R square sebesar 77,4%. Serta nilai persamaan yang menunjukkan nilai positif sehingga dapat diartikan bahwa Diklat kearsipan telah sering diberikan sehingga kinerja arsiparis meningkat.

Keywords: *pendidikan dan pelatihan, kearsipan, dan kinerja arsiparis*

Abstrak: This study aims to determine the education and training of archivists, especially the technical and functional training of archives, the performance of archivists, and the effect of archiving education and training on the performance of archivists at the Sidoarjo Regency Library and Archives Service. This study uses a quantitative approach with data collection technique using questionnaires, interviews, and documentation. The sampling technique uses non-probability sampling with purposive or judgment sampling. Based on the results of the study, it is known that the ideal percentage of archival education and training obtained a value of 80.83%. and the results of the ideal percentage of archivist performance obtained a value of 83.12%. shows a significance level of $0.000 < 0.05$ and R square of 77.4%. and the value of the equation that shows a positive value so that it can be interpreted that archival training has often been given so that the performance of archivists increases.

Kata kunci: *trainee and education, record management, and archivist performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kegiatan suatu instansi/organisasi. Berdasarkan prinsipnya, sumber daya manusia dibagi menjadi 2 aspek yakni aspek kuantitas yang meliputi banyaknya sumber daya manusia yang tersedia. Kemudian, aspek kualitas yang mencakup kemampuan sumber daya manusia (Safitri & Diani, 2019). Para pakar, mengembangkan cabang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berperan penting dalam organisasi karena mencakup seluruh proses manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan SDM mulai dari rekrutmen hingga penempatan SDM (Sinambela & Lijan, 2016). 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, 2018).

Upaya pengembangan dapat dilakukan dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1994 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil Pasal 1 dijelaskan pendidikan dan pelatihan merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil (PNS) dalam susunan suatu organisasi. Dijelaskan dalam penelitian Yuliani, Pendidikan dan pelatihan yang profesional serta memadai bertujuan

untuk meningkatkan kinerja SDM. Tingkat keberhasilan instansi/organisasi erat kaitannya dengan kinerja setiap pegawai, sebab kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja tim yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya (Laksmi & Justin, 2019).

Menurut Indrasari, Kinerja pegawai dapat dikatakan optimal apabila pegawai secara individu mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapan instansi/organisasi. Usaha instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan suatu pelatihan kerja, memberikan dukungan dan mengarahkan kemampuan pegawai sesuai dengan pekerjaannya. Demikian juga di berbagai instansi salah satunya yakni lembaga kearsipan. Sumber daya yang dimiliki oleh lembaga kearsipan sebaiknya dikelola dengan baik sehingga upaya peningkatan kinerja sumber daya kearsipan yakni Arsiparis akan memberikan hasil yang maksimal.

Sebagai salah satu profesi di Indonesia Arsiparis masih di pandang sebelah mata dalam tugasnya sebagai seorang pengelola arsip. Sehingga dalam profesinya arsiparis beranggapan bahwa arsiparis hanyalah pengelola tumpukan kertas yang masih di anggap rendah. Padahal jika dilihat dari jabatannya dalam bidang kearsipan, arsiparis termasuk ke dalam jabatan fungsional. Sedangkan berdasarkan tugasnya, di Indonesia arsiparis bukan hanya sebagai Arsiparis

sebagaimana mestinya karena ketugasan arsiparis juga meliputi tugas mengelola arsip dan pemelihara arsip. Maksudnya, kegiatan arsiparis yang akan dihargai angka kreditnya mulai dari penciptaan arsip hingga perbaikan serta perawatan fisik arsip (Burhanudin, 2009).

Penyelenggaraan kearsipan nasional yang baik dan sesuai peraturan perundang-undangan tidak dapat dilepaskan dari sumber daya manusia pengelola arsip baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Upaya pemenuhan kuantitas yang ideal telah dilakukan oleh Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) melalui pelaksanaan program inpassing jabatan fungsional umum maupun struktural. Sedangkan guna meningkatkan kualitas dan kompetensi pejabat fungsional arsiparis dalam pelaksanaan tugas, ANRI melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi sumber daya manusia (SDM) kearsipan (*Nasional Republik Indonesia (ANRI). Jurnal Pengembangan Kearsipan Vol.12 No.1, t.t.*).

Menurut Laporan hasil pengawasan kearsipan nasional pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten kota tahun 2020, hanya terdapat 9% Lembaga Kearsipan yang mendapat predikat "Memuaskan" salah satu Lembaga Kearsipan Daerah Kabupaten/kota tersebut yakni Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo dengan nilai 86,20% dengan peringkat 45 dari 508 kabupaten se-indonesia . Adapun macam dari program Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan yakni Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Teknis Kearsipan serta Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Fungsional Arsiparis. Pelaksanaan Diklat Teknis yakni untuk memenuhi persyaratan kompetensi teknis yang diperlukant dalam melaksanakan

tugas pegawai negeri sipil (PNS). Sedangkan, pelaksanaan Diklat Fungsional yakni untuk memenuhi persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang fungsional sumber daya manusia lembaga kearsipan yakni arsiparis (Safitri & Diani, 2019).

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat untuk memberikan jasa layanan edukasi, informasi, mengumpulkan, menyimpan, mengelola, dan melestarikan arsip-arsip pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Adapun bagian-bagian kerja/seksi di Dinas Kearsipan Sidoarjo yakni Seksi Pemberdayaan Kapasitas Unit Kearsipan dan Lembaga Kearsipan Daerah Kab/Kota yang memiliki Tupoksi untuk mensosialisasikan, mengadakan Bimtek tentang Kearsipan dan lain sebagainya. Seksi Penyediaan Informasi Akses dan Layanan Kearsipan Tingkat Kab/Kota melalui JIKN (Jaringan Informasi Komunikasi Nasional), dan Seksi Akuisisi Pengolahan, Preservasi, dan Akses Arsip. Dalam bidang Kearsipan terdapat 12 pegawai kearsipan dan 4 arsiparis. Total seluruh pegawai kearsipan adalah 16 orang (*Wawancara dengan Seksi Pembinaan dan Permasalahatan Kearsipan pada tanggal 27 Desember 2021., komunikasi pribadi, t.t.*).

Terdapat beberapa kesenjangan atau permasalahan yang berhubungan dengan kinerja arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo. Faktor permasalahan tersebut yakni pendidikan dan pelatihan kerja yang belum di berikan secara menyeluruh. Dari 16 Sumber daya manusia kearsipan atau arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten

Sidoarjo terdapat beberapa orang yang belum melaksanakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) teknis dan fungsional, kearsipan yang diselenggarakan oleh ANRI dikarenakan belum diangkat menjadi PNS (*Wawancara dengan Seksi Pembinaan dan Permasalahannya Kearsipan pada tanggal 27 Desember 2021., komunikasi pribadi, t.t.*).

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan serta Kinerja Arsiparis

1. Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan

Menurut Handoko, Pendidikan adalah faktor penting yang berguna untuk menentukan kemampuan kerja karyawan. Langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang yakni dari Pendidikan dan pengalaman kerjanya. Menurut Hasibuan, kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dapat dilihat dari latar belakang pendidikannya. Sebab pengetahuan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi dalam upaya mencapai tujuan/sasaran. Menurut Dessler, pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang lama, keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses untuk membekali dan membentuk karyawan dengan menambah kemampuan dan keahliannya, serta pengetahuan dan perilakunya.

Menurut Fatoni, pada umumnya tujuan dari pendidikan dan pelatihan Meningkatkan semangat pengabdian dan kepribadian kepada masyarakat sekitar

dan organisasi, Mengembangkan kemampuan serta meningkatkan kualitas pegawai dalam menjalankan tanggungjawabnya maupun dalam kepemimpinan, Meningkatkan serta melatih kepekaan dan mekanisme kerja dalam menjalankan tugas, dan sebagainya (Hasan & Nurhayati, 2018).

Selain itu, menurut Fatoni adapun manfaat dalam mengikuti Diklat yakni Meningkatkan dan menambah stabilitas pegawai yakni hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak turut dalam diklat, Memperbaiki kinerja pegawai, yakni pegawai akan lebih aktif dan kreatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, Memberikan manfaat dan pengaruh yang sangat baik bagi pegawai, sebab dengan mengikuti diklat pegawai dapat mengembangkan kemampuannya dengan cepat, efisien dan menjalankan pekerjaannya dengan baik, Memberikan pegawai kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas diri.

Pelatihan dalam diklat akan meningkatkan keterampilan kerja serta keahlian sebagai arsiparis. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kearsipan yang diikuti oleh arsiparis maka akan semakin besar kompetensi yang dimiliki oleh seorang arsiparis. ANRI menyelenggarakan 2 jenis pendidikan dan pelatihan kearsipan diantaranya Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis kearsipan, bertujuan agar arsiparis mampu mencapai standar kompetensi teknis dalam jabatan yang memiliki tugas, fungsi, dan tanggungjawab sebagai pengelola kearsipan. Diklat teknis kearsipan meliputi Diklat teknis kearsipan pimpinan unit kearsipan dan lembaga kearsipan

serta Diklat teknis kearsipan pengelola arsip. Diklat teknis kearsipan diikuti oleh PNS yang akan menduduki atau yang telah menduduki jabatan dan memiliki tanggungjawab untuk melaksanakan kegiatan kearsipan seperti pengelolaan arsip, penyusutan arsip, perawatan arsip, dsb. Pendidikan dan Pelatihan teknis kearsipan dilaksanakan secara berjenjang. Dalam Peraturan Kepala ANRI telah diatur seluruhnya tentang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan fungsional dan pendidikan dan pelatihan teknis seperti kurikulum, jenjang, serta metode . Sedangkan pendidikan dan pelatihan fungsional arsiparis bertujuan agar seorang arsiparis menduduki jabatan fungsional sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan serta mampu memenuhi persyaratan kompetensi sebagai seorang arsiparis. Adapun tingkatan dalam Pendidikan dan pelatihan fungsional yakni diklat tingkat terampil, ahli, serta penyelia. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional arsiparis diikuti oleh pegawai negeri yang akan atau yang telah menduduki jabatan fungsional arsiparis sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Kurikulum pendidikan dan pelatihan fungsional arsiparis yang digunakan mencakup standar kompetensi jabatan fungsional arsiparis . Ada beberapa indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam Annisa yakni Pelatih, peserta, materi, metode, tujuan, sasaran (Fauzi, 2014).

2. Kinerja Arsiparis

Menurut Hasibuan, kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan

tanggungjawab pegawai dengan berdasarkan pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu. Menurut Gomes, kinerja merupakan capaian kinerja yang merupakan hasil kerja pegawai atau perilaku dan sikap yang ditampilkan sesuai dengan peran pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Rival dan Sagala, Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu instansi/organisasi . Menurut Sri Rahmi, Arsiparis merupakan seseorang yang berkompoten dan memiliki keahlian dalam bidang kearsipan. Kompetensi atau keahlian tersebut diperoleh melalui Pendidikan formal atau Pendidikan dan pelatihan kearsipan serta mempunyai fungsi, tugas dan tanggungjawab melaksanakan seluruh rangkaian kegiatan kearsipan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja arsiparis adalah hasil kerja dan perilaku kerja arsiparis yang didasarkan atas kecakapan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dalam upaya mencapai tujuan organisasi/instansi.

Menurut Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan (Ability), Motivasi (Motivation) . Sedangkan menurut Gunawan dalam Rukmawati, factor yang mempengaruhi kinerja yaitu fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, pemimpin yang mendukung, bonus (reward) (Fauzi, 2014).

Menurut Simamora, Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan secara periodik. Kinerja dapat diukur melalui kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, pekerjaan, dan

tanggungjawab yang diberikan. Maksudnya, di dalam kinerja terkandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi sehingga pegawai yang mampu mencapai standar yang ditetapkan berarti telah berkinerja dengan baik. Begitupun sebaliknya pegawai yang tidak dapat mencapai standar dikategorikan memiliki kinerja tidak baik. Untuk dapat mengukur kinerja pegawai diperlukan sistem penilaian kinerja pegawai (Suharto dkk., 2020).

Menurut Atkinson, ada beberapa indikator kinerja yang efektif dalam sistem penilaian kinerja, diantaranya, Melakukan pengawasan terhadap aktivitas-aktivitas organisasi serta menekankan pada perspektif pelanggan, Melakukan penilaian terhadap setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan, Melakukan pengawasan terhadap seluruh aspek aktivitas kinerja secara menyeluruh yang dapat mempengaruhi pelanggan, Menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu agar anggota organisasi dapat mengenali permasalahan dan peluang yang ada untuk melakukan perbaikan (Nuraini, 2021).

Keterkaitan Diklat Kearsipan dan Kinerja Arsiparis

Sumber daya manusia kearsipan atau arsiparis harus dilakukan upaya pengembangan agar sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Upaya pengembangan yang dilakukan dapat melalui pendidikan dan pelatihan (training) untuk meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan maupun pendidikan untuk meningkatkan kompetensi serta keahlian atas keseluruhan lingkungan.

Pengembangan mengenai bidang kearsipan akan mengubah kebiasaan-kebiasaan pegawai yang kurang bermanfaat, kemudian akan mengubah sikap dan menambah keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas sehari-hari (Nuraini, 2021).

Pendidikan merupakan proses yang bertujuan meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, keahlian, pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan seseorang dalam sebuah instansi/organisasi. Pelatihan merupakan kegiatan yang menitik beratkan pada peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan. Dalam konteks ini, pendidikan dan pelatihan merupakan proses penting dalam mengembangkan pengetahuan, skill, dan kecakapan seorang arsiparis. Pendidikan dan pelatihan (diklat) kearsipan akan berdampak pada kinerja arsiparis. Kinerja arsiparis dipandang sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh arsiparis karena telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Asnawi & Melan, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwasanya pendidikan dan pelatihan pada setiap lembaga/instansi harus dilaksanakan secara terus menerus. Sebab pegawai baru memerlukan latihan permulaan, pegawai lama memerlukan latihan tambahan. Sehingga pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh bagi arsiparis untuk meningkatkan kemampuan, skill, pengetahuan serta meningkatkan kinerjanya. Pendidikan dan pelatihan ini merupakan tanggungjawab langsung seorang

pemimpin dan hal ini merupakan penanaman modal dalam bentuk Sumber Daya Manusia.

Metode Penelitian

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan terhadap Kinerja Arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berupa angka kemudian di analisis menggunakan uji statistik (Hariwijaya, 2017). Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data tersebut menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2013). Adapun lokasi dalam penelitian ini yakni Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan Non-probability sampling dengan Teknik Purposive or judgment sampling yakni teknik dengan menentukan sample yang didasarkan pada pertimbangan peneliti tentang sample mana yang paling representative (Pratono, 2018).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan 16 responden. Wawancara dengan Kepala Bidang Kearsipan, Seksi Pembinaan dan Permasalahan Kearsipan, dan Arsiparis Penyelia. Peneliti mengumpulkan dokumentasi untuk mendapatkan data tentang objek penelitian yakni data profil Lembaga, data administrasi Lembaga, serta data sarana dan prasarana Lembaga kearsipan Kabupaten Sidoarjo.

Adapun Teknik analisis data yang digunakan yakni uji validitas untuk menguji tingkat validitas instrument penelitian. Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan. Skor ideal untuk menghitung pengaruh antar variabel. Uji linearitas untuk mengetahui hubungan antar variabel. Uji normalitas untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Uji regresi linear sederhana untuk mengetahui apakah variabel bebas (Pendidikan dan pelatihan kearsipan) mempengaruhi variabel terikat (kinerja arsiparis). Untuk perhitungan menggunakan SPSS 25 for windows.

Pembahasan

1. Uji Validitas

Dilakukan untuk menguji apakah instrumen yang peneliti gunakan valid atau tidak. Disini peneliti menggunakan bantuan Aplikasi SPSS 25 untuk melakukan uji validitas ini dengan menggunakan analisis Bivariate pearson. Pengujian ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 untuk uji dari dua arah. Berdasarkan hasil analisis uji validitas maka diketahui bahwa keseluruhan butir pertanyaan angket variabel Pendidikan dan pelatihan kearsipan (X) dan variabel Kinerja arsiparis (Y) valid. Hal ini karena jumlah keseluruhan R hitung > R tabel. Sehingga angket dapat digunakan untuk kegiatan penelitian dan dapat dilanjutkan menuju ke tahapan selanjutnya.

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,845	0,497	Valid
X2	0,715	0,497	Valid
X3	0,818	0,497	Valid
X4	0,853	0,497	Valid
X5	0,927	0,497	Valid
X6	0,853	0,497	Valid
X7	0,911	0,497	Valid
X8	0,845	0,497	Valid
X9	0,894	0,497	Valid
X10	0,901	0,497	Valid
X11	0,757	0,497	Valid
X12	0,925	0,497	Valid
X13	0,882	0,497	Valid
X14	0,834	0,497	Valid

Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.971	15

Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.972	15

Kinerja Arsiparis (Y)

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,935	0,497	Valid
Y2	0,888	0,497	Valid
Y3	0,906	0,497	Valid
Y4	0,768	0,497	Valid
Y5	0,716	0,497	Valid
Y6	0,888	0,497	Valid
Y7	0,935	0,497	Valid
Y8	0,906	0,497	Valid
Y9	0,888	0,497	Valid
Y10	0,768	0,497	Valid
Y11	0,716	0,497	Valid
Y12	0,820	0,497	Valid
Y13	0,935	0,497	Valid
Y14	0,888	0,497	Valid
Y15	0,820	0,497	Valid

Kinerja Arsiparis (Y)

3. Analisa mengenai Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan (X) dan Kinerja Arsiparis

Berdasarkan data hasil kuisisioner, maka peneliti menganalisis terkait variabel Pendidikan dan pelatihan kearsipan (X) menggunakan skor ideal. Untuk menggunakan skor ideal maka diperlukan rumus:

$$DP = n/N \times 100\%$$

Keterangan:

DP = Deskriptif Presentase %

n = Skor empirik (skor yang diperoleh)

N = Skor ideal (skor maksimal x butir instrumen x jumlah responden)

Skor ideal pendidikan dan pelatihan kearsipan

Skor Empirik(n)	Skor Ideal (N)
776	4 x 15 x 16 = 960

Dengan demikian pada variabel pendidikan dan pelatihan kearsipan (X) dapat di hitung:

$$DP = 776/960 \times 100 \%$$

$$DP = 0,80833 \times 100\%$$

2. Uji Reliabilitas

Dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari sebuah alat ukur yang akan digunakan. Peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 untuk menghitung reliabilitas dengan metode Alpha. Dikatakan reliable apabila nilai alpha cronbach > dari 0,60.

Berdasarkan tabel output, diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel Pendidikan dan Pelatihan kearsipan adalah 0,971 dan variabel kinerja arsiparis adalah 0,972. Yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Maka angket tersebut dikatakan reliabel.

DP = 80,83%

Dengan ketentuan kriteria presentasi adalah sebagai berikut:

76% - 100% : Selalu

56% - 75% : Sering

40% - 55% : Kadang-kadang

< 40% : Tidak pernah

Dari hasil Analisa diatas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan kearsipan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo dapat dikategorikan "selalu" dengan nilai 80,83%. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko yakni Pendidikan merupakan faktor penting yang berguna untuk menentukan kemampuan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo.

Skor ideal Kinerja arsiparis

Skor Empirik(n)	Skor Ideal (N)
798	4 x 15 x 16 = 960

Dengan demikian pada variabel Kinerja Arsiparis (Y) dapat di hitung:

$$DP = 798/960 \times 100 \%$$

$$DP = 0,8312 \times 100\%$$

$$DP = 83,12\%$$

Dengan ketentuan kriteria presentasi adalah sebagai berikut :

76% - 100% : Baik

56% - 75% : Cukup

40% - 55% : Kurang Baik

< 40% : Sangat Kurang Baik

Dari hasil Analisa diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Kabupaten Sidoarjo dapat dikategorikan baik dengan nilai 83,12%. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rival dan Sagala yakni Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu instansi/organisasi.

4. Analisa mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan terhadap Kinerja Arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo

a. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui tentang bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian ini peneliti lakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan menggunakan Test For Linearity dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan table, diketahui nilai signifikansi deviation from linearity adalah sebesar 0,896. Yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka diperoleh keputusan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Pendidikan dan pelatihan kearsipan terhadap kinerja arsiparis dan data ini dapat digunakan untuk uji regresi.

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEARSIPAN * KINERJA ARSIPARIS	Betw (Combined)	557.250	12	46.437	.452	.861
	een Linearity	123.124	1	123.124	1.197	.354
KINERJA ARSIPARIS	Grou Deviation from	434.126	11	39.466	.384	.896
	ps Linearity					
	Within Groups	39.167	3	102.833		
Total		885.714	15			

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi dari data yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS dengan uji one sample kolmogrov-smirnov. Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa nilai sig. 2 tailed yakni sebesar 0,200. Hal tersebut berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diputuskan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal dan dengan hasil ini maka dapat dilanjutkan untuk tahap selanjutnya.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.03622014
	Most Extreme Differences	
Test Statistic	Absolute	.166
	Positive	.114
	Negative	-.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa nilai sig. 2 tailed yakni sebesar 0,200. Hal tersebut

berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diputuskan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal dan dengan hasil ini maka dapat dilanjutkan untuk tahap selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji seperti apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Peneliti menggunakan metode Uji Park untuk menguji heteroskedastisitas. Uji park dilakukan dengan cara memangkatkan residual, lalu dilakukan transformasi LN (logaritma natural) dan selanjutnya dilakukan regresi terhadap variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 untuk menghitung uji heteroskedastisitas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.065	2.225		1.377	.190
	DIKLAT KEARSIPAN	.001	.045	.004	.015	.988

a. Dependent Variable: LN_RES

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,988. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Analisis Regresi Linear Sementara

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel, apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Peneliti melakukan uji regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.124	1	123.124	2.321	.000 ^b
	Residual	742.626	14	53.045		
	Total	865.750	15			

a. Dependent Variable: KINERJA ARSIPARIS

b. Predictors: (Constant), DIKLAT KEARSIPAN

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig. adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel Pendidikan dan pelatihan kearsipan (X) terhadap variabel kinerja arsiparis (Y). Artinya Ha diterima dan Ho ditolak.

Setelah diketahui pengaruh antara kedua variabel, selanjutnya adalah mencari seberapa besar pengaruhnya. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari output regresi pada tabel Model Summary. Berikut merupakan tabel analisis regresi (model summary).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.774	.772	1.004

a. Predictors: (Constant), DIKLAT KEARSIPAN

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,843. Diketahui juga nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,774 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas yakni Pendidikan dan pelatihan kearsipan terhadap variabel terikat yakni kinerja arsiparis adalah 77,4%.

Langkah selanjutnya dari uji regresi linear sederhana adalah menentukan persamaan regresi. Persamaan regresi tersebut dapat diperoleh dari output hasil regresi pada tabel coefficient. Berikut merupakan tabel coefficient:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.634	5.879		4.126	.021
	DIKLAT KEARSIPAN	.273	.180	.577	21.824	.000

a. Dependent Variable: KINERJA ARSIPARIS

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui persamaan regresinya adalah sebagai Berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 36,63 + 0,273X$$

Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 36,63 yang artinya nilai konstanta variabel pendidikan dan pelatihan kearsipan adalah 36,634, sedangkan koefisien regresi X yakni sebesar 0,273 yang artinya

bahwa setiap penambahan 1% pada Pendidikan dan pelatihan kearsipan, maka nilai kinerja arsiparis akan bertambah sebesar 0,273. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Pendidikan dan pelatihan kearsipan terhadap variabel kinerja arsiparis memiliki arah yang positif.

Dengan demikian dapat diputuskan dalam uji regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi dari table coefficients maka diperoleh nilai signifikansi yakni sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan kearsipan (X) terhadap variabel kinerja arsiparis (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo
- 2) Berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar $21,824 > t$ tabel sebesar $1,761$, sehingga disimpulkan bahwa variabel Pendidikan dan pelatihan kearsipan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja arsiparis (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo.

Kesimpulan

Jadi dapat disimpulkan bahwa, Pendidikan dan pelatihan kearsipan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo sering diberikan kepada para arsiparis. Hal ini dibuktikan dengan teknis analisis presentase menunjukkan angka 80,83% serta kinerja arsiparis meningkat hal ini dibuktikan

dengan hasil teknik analisis presentase menunjukkan angka 83,12%.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Pendidikan dan pelatihan kearsipan dengan kinerja arsiparis. Dapat diketahui dari taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.774 serta nilai persamaan yang menunjukkan nilai positif sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Pendidikan dan pelatihan kearsipan terhadap kinerja arsiparis yaitu sebesar 77,4%.

Daftar Pustaka

- Asnawi, A. & Melan. (2019). *Kinerja Karyawan*. Athara Samudra.
- Burhanudin, D. R. (2009). *Arsip, Arsiparis, dan Arti Penting, Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi DIY* (hlm. 7). <http://dpad.jogjapro.go.id/article/archive/download/arsip-arsiparis-dan-arti-penting-34>,
- Fauzi, A. A. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivita Kerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai MODERATING* (Vol. 1, Nomor 2).
- Hariwijaya, M. (2017). *Metodologi dan Teknik Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Untuk Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*. Elmatara Publisher.
- Hasan, A. & Nurhayati. (2018). Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Jurnal Libria*, 10(1).
- Hidayat, R. (2018). Education and Job Training on Employeeed Performance. *International Journal of Social and Humanities*, 2(2).

- Laksmi, F. B., & Justin, T. (2019). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Arsiparis di Arsip Sitrait*. Grasindo. Nasional Republik Indonesia (ANRI). *Jurnal Pengembangan Kearsipan Vol.12 No.1*. (t.t.).
- Nuraini, T. N. N. (2021). *Kronologi Munculnya Covid-19 di Indoneia hingga terbit Keppres Darurat Kesehatan*.
<https://www.merdeka.com/>
- Pratono, A. H. (2018). From social network to firm performance. *Management Research Review*, 41(6), 680–700.
<https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0080>
- Safitri, E. & Diani. (2019). *Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Arsiparis di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Undip.
- Sinambela, P. & Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharto, P., Arifiyana, I. P., & Wasdiana, M. D. (2020). Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Anuva*, 4(2), 271–286.
- Wawancara dengan Seksi Pembinaan dan Permasalahan Kearsipan pada tanggal 27 Desember 2021*. (t.t.). [Komunikasi pribadi].