
**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN LITERASI DIGITAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN ASET DAN INVESTASI
PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD)
KOTA MEDAN**

Regina Samosir¹, Darma Manalu², Kepler Sinaga³

Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas HKBP Nommensen Medan

regina.samosir@student.uhn.ac.id¹,

darmamanalu64@gmail.com², keplersinaga@uhn.ac.id³

ABSTRACT: This study aims to determine and analyze the influence of training, competence, and digital literacy on employee performance in the Asset and Investment Division of the Regional Financial and Asset Management Agency (BKAD) of Medan City. Employee performance is an important factor in supporting the effectiveness of regional asset and investment management. Therefore, it is essential for employees to possess adequate training, strong competencies, and digital literacy skills that align with technological advancements. This research employed a quantitative method with a descriptive and causal approach. The population consisted of 60 employees, all of whom were selected as research samples using a saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS software. The results indicate that, partially, training has a positive and significant effect on employee performance, competence has a positive and significant effect on employee performance, and digital literacy also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, training, competence, and digital literacy have a positive and significant effect on employee performance in the Asset and Investment Division of BKAD Medan City. The coefficient of determination shows that variations in employee performance can be explained by training, competence, and digital literacy variables, while the remaining variance is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Training, Competence, Digital Literacy, Employee Performance, BKAD Medan City

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Investasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Medan. Kinerja pegawai merupakan factor penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan aset dan investasi daerah, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pelatihan yang memadai, kompetensi yang baik, serta kemampuan literasi digital yang sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif

dan kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui Teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan penyebaran kusioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, pelatihan, kompetensi, dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompetensi dan literasi digital, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, Literasi Digital, Kinerja Pegawai, BKAD Kota Medan

PENDAHULUAN

Secara nasional, Isu terkini pengelolaan aset daerah tetap menjadi perhatian karena adanya dampak terhadap penilaian tentang BPK. Dalam Laporan Hasil Pemeriksaan Tahun (LHP) atas LKPD 2023, BPK RI (2023) menyebutkan bahwa lebih dari 62% pemerintah daerah masih mengalami masalah dalam pengelolaan aset, seperti aset yang tidak tercatat, aset yang tidak ditemukan, hingga ketidaksesuaian dalam pencatatan dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). Salamah, U. (2015:4) Permasalahan ini tidak hanya dialami oleh pemerintah pusat, namun di tingkat daerah juga masih banyak permasalahan dalam proses pengelolaan aset daerah, seperti yang terjadi di pemerintahan Kota Medan. Banyaknya pegawai di Bidang Aset dan Investasi BKAD Kota Medan belum bisa mengoperasikan sistem SIMBADA, Oleh karena itu pemerintah Kota Medan khususnya Badan Keuangan dan Aset Daerah berinovasi berubah pola sistem pengelolaan yang lama (SIMBADA) dengan menerapkan sebuah Sistem Aplikasi Barang Daerah atau SABDA dalam proses pengelolaan aset daerah terutama pada bagian penatausahaan karena SABDA dianggap lebih mudah dalam 5 pengaplikasiannya.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Medan memiliki tugas penting dalam mengelola, mencatat, menilai, melaporkan, dan mengendalikan aset serta investasi daerah. Sebagai pengelola aset penting, BKAD memerlukan adanya pegawai yang bekerja dengan profesional dan memiliki kemampuan yang cukup, karena kesalahan dalam mencatat aset bias memengaruhi hasil audit BPK dan nilai kekayaan daerah. Kinerja yang baik juga mendukung terciptanya tata kelola pemerintah yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas atau pemerintahan yang baik (good governance) Ali, K., & Saputra, A. (2020: 603-604).

Tantangan lainnya adalah pelatihan teknis yang belum merata. Ada beberapa pegawai belum pernah mengikuti pelatihan mengenai permendagri 47/2021, pp 27/2014, serta pelatihan teknis pengelolaan SIPD dan aplikasi aset. Fenomananya ini tampak dari adanya beberapa bidangnya yang belum mencapai target kinerja karena kesulitan dalam pengoperasian aplikasi berbasis teknologi. Ketidakmampuan tersebut menyebabkan keterlambatan input data, kesalahan pencatatan, dan penurunan kualitas laporan, sehingga memengaruhi tingkat akurasi dan akuntabilitas dalam pengelolaan aset daerah.

Bidang Aset dan Investasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan adalah suatu instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok untuk membantu pemerintah dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah dalam bidang pelatihan, kompetensi dan literasi digital. Pembentukan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Medan berlandaskan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah serta peraturan pemerintahan Nomor 12 Tahun 2019 tentang pengelolaan daerah. Pada tingkat daerah, kelembangan BKAD Kota Medan ditetapkan melalui peraturan Daerah Kota Medan tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui peraturan Wali Kota Medan mengenai kedudukan, tugas, dan fungsi BKAD.

Sebagai salah satu Lembaga Daerah, BKAD Kota Medan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab langsung kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Tugas BKAD meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pengelolaan keuangan daerah, seperti penyusunan APBD, akuntansi, pelaporan keuangan, serta pengelolaan barang milik daerah atau aset. Dengan perkembangan ini dalam regulasi setiap organisasi dan tata kerja, BKAD Kota Medan terus diperbaiki agar mampu untuk meningkatkan suatu kualitas pelayanan dan memastikan semua tata keuangan daerah yang transparan, efektif, dan akuntabel.

Dalam kinerja pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kerja pegawai. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Berdasarkan Tabel diatas, dapat kita lihat bahwa hasil dari penilaian kinerja pegawai di bidang Aset dan Investasi BKAD Kota Medan sudah tergolong baik, dimana pada tahun 2022 84,14% , tahun 2023 rata-rata pegawai yang diperoleh yaitu 85,82 dan dikategorikan baik, sementara pada tahun 2024 rata-rata kinerja pegawai mengalami kenaikan yaitu 87,14 dikategorikan sangat baik.

Peningkatan kinerja terjadi pada seluruh unsur, seperti orientasi pelayanan, disiplin, kerja sama, kepemimpinan, komunikasi, dan penyelesaian suatu masalah dalam peningkatan kompetensi teknis, efektivitas kinerja ASN, terutama dalam pengelolaan aset daerah.

Berdasarkan latar belakang diatas telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat dibutuhkan dan sangat berperan penting mencapai tujuan organisasi, yang tentunya harus memperhatikan pengaruh pelatihan, kompetensi dan literasi digital. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai, kompetensi yang memadai akan menunjang pelaksanaan tugas secara professional, serta literasi digital yang baik sangat dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan birokrasi pemerintahan yang semakin terdigitalisasi

Perumusan masalah ini merupakan hal yang sangat penting dilakukan dalam melakukan penelitian agar permasalahan lebih dan sistematis. Masalah terjadi karena adanya penyimpangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang terjadi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Aset dan Investasi BKAD Kota Medan
3. Apakah literasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan
4. Apakah pelatihan, kompetensi dan literasi digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan

Pelatihan

Istilah pelatihan adalah kegiatan suatu belajar yang lebih memfokuskan pada aspek pelatihan dan pengalaman bekerja dilapangan. Dengan adanya prosesnya ini diharapkan dapat mengubah keterampilan, sikap kerja mendasar seseorang dan pengetahuan, sehingga dapat meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan produktif.

Pelatihan adalah kunci dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja pegawai di era globalisasi yang terus berubah dan kompetitif. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan pasar yang dinamis serta mencapai tujuan organisasi Menurut Giovanni, N., & Ali, H. (2024:56). Pelatihan merupakan proses terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan sebuah pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan pegawai agar dapat berfungsi dengan lebih efisien. Pd, E. M. (2016:46) pelatihan menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut merupakan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.. Lubis, M. J., & Rizky, M. C. (2024:6) Program pelatihan sangat penting untuk mengasah kemampuan yang ada pada karyawan sehingga dapat menghasilkan output yang berkualitas. Ketika pegawai mengikuti pelatihan maka akan memberikan dampak yang berbeda baik pada tingkat kepuasan kerja maupun pada hasil yang akan diberikan kepada perusahaan itu sendiri.

Kompetensi

Menurut Mukminin, E. Z., dkk (2025:47) Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan karakteristik individu, seperti pengetahuan, keterampilan, nilai-

nilai, motif, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Wibowo (2020:67-69) bahwa kompetensi mencakup gabungan dari keterampilan dan pengetahuan individu untuk menunjukkan sikap kerja dalam merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja, semakin banyak kompetensi yang dimiliki semakin banyak meningkat kinerja. Sedarmayanti (2011:126) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik, atau dengan kata lain kompetensi adalah yang outstanding performers lakukan lebih sering, lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih daripada yang dilakukan penilai kebijakan. Pinem, R. (2024:4-5) bahwa kompetensi karyawan tidak hanya meliputi keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan sebuah perilaku seperti etika pelayanan, komunikasi yang efektif dan kemampuan terhadap beradaptasi yang semakin vital dalam lingkungan kerja yang berbasis teknologi yang terus berubah.

Literasi Digital

Literasi digital adalah kemampuan seseorang untuk mengakses, memahami, memproses, menilai, dan menggunakan informasi melalui teknologi digital zaman sekarang. Menurut Halimatusa'diah, dkk (2024:38). literasi digital adalah kemampuan individu untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif dan kritis. Menurut UNESCO (2018:6-9) literasi digital mencakup keterampilan teknis, kognitif, dan social yang diperlukan untuk berpartisipasi secara aktif dalam masyarakat digital. Kemkominfo (2022:15-18) bahwa literasi digital bagi pemerintah tidak hanya sebatas kemampuan untuk mengoperasikan perangkat digital, tetapi juga untuk memahami keamanan data, sehingga era digital dalam pengelolaan sebuah informasi public.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah sebuah hasil yang akan diperoleh oleh seseorang dalam menjalankan sebuah tugas dan tanggung jawab yang akan diberikan oleh organisasi sesuai dengan standar, prosedur dan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk pegawai.

Menurut Mangkunegara (2007:67-69) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang akan diberikan kepadanya. Hasibuan (2012:94-96) bahwa kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan secara waktu.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan teori dan model kerangka berpikir yang telah dibahas sebelumnya, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H₁ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan
- H₂ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan
- H₃ : Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

kinerja Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan
H₄ : Pelatihan, Kompetensi, dan Literasi Digital secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) ‘‘ Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat kuantitatif/statistic. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di bidang Aset dan Investasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Medan yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 60 responden dari pegawai yang ada di bidang Aset dan Investasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Medan. Penelitian dengan populasi dibawah 100 responden sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel atau sebagai responden ke Pegawai Bidang Aset dan Investasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indicator dengan total skor. Kriteria dalam pengujian vakiditas adalah sebagai berikut : Jika r hitung positif dan r hitung $\geq r$ table maka butir pengujian tersebut valid dan Jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ table maka butir pengujian tersebut tidak valid

Uji Reabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Konstruk atau variabel dinyatakan reiable dengan kriteria sebagai berikut : Jika nilai Cronbach’s Alpha $\geq 0,6$ maka reliabel dan Jika nilai Cronbach’s Alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan data peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan nili signifikasi 0,05 atau 5% maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali 2012:160-161).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan engan ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara SRESID (residual) dan nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dimana sumbu Y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang sudah di standarisasi. Maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastistas . Akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas secara titik-titik menyebar diatas dibawah angka 0 pada pada sumbu y ysgn tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Dalam mendeteksi aa tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolenrance. Kedua nilai ini menunjukkan setiap variabel independe mana yang dielaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabel independent yang terpilih dari tidak dijelaskan oleh variabel oleh varibel lainnya. Nilai umum yang digunakan melihat adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $VIF \geq 10$: Antara variabel independent terjadi multikolinieritas dan $VIF < 10$: Antara variabel independent tidak terjadi multikolinieritas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisi yang bertujuan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antar satu atau dua variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini persamaan regresi yang digunakan dengan rumus Suyigono (2016:251) sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
a	: Konstanta
X ₁	: Pelatihan
X ₂	: Kompetensi
X ₃	: Literasi Digital
b ₁	: Koefisien regresi Pelatihan
b ₂	: Koefisien regresi Kompetensi
b ₃	: Koefisien regresi Literasi Digital
e	: Kesalahan atau Error

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian secara persial ini digunakan untuk mengetahui sebuah pengaruh secara persial antar variabel bebas dan teriikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Dasar pengambilan keputusan adalah: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, Artinya : Pelatihan, Kompetensi dan Literasi Digital secara simultan tidak berpengaruh kepada kinerja pegawai dibidang Aset dan Investasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Medan. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Artinya : Pelatihan, Kompetensi , dan Literasi Digital secara simultan berpengaruh kepada kinerja pegawai Bidang Aset dan Investasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Medan.

Koefisien Deterimasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati

nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAAN

Profil Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Medan

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Medan merupakan salah satu perangkat daerah dilingkungan Pemerintah Kota Medan yang dibentuk berdasarkan peraturan perundangan-undangan tentang perangkat daerah. BKAD berkedudukan sebagai unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang keuangan daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Adapun Tugas dan Fungsi dalam BKAD Kota Medan

Hasil Uji Validasi Instrumen

Uji Validasi merupakan salah satu uji instrument yang digunakan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner. Pada penelitian ini peneliti menyebar kuesioner kepada 60 orang responden. Untuk mengetahui validitas untuk setiap item pernyataan dalam penelitian dapat dilihat berdasarakan rhitung dan rtabel. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.

Berikut ini merupakan Hasil Uji Validitas pada Pelatihan (X1) yang terdiri dari 7 (tujuh) item pertanyaan yang dapat kita ketahui melalui penyajian data table berikut ini. Berikut ini merupakan ringkasan dari uji Validitas Pelatihan yaitu :

Tabel 1

Hasil ringkas dari Uji Validitas Pelatihan (X1)

No	Pertanyaan Variabel X1	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan X1.1	0,859	0,2542	Valid
2	Pertanyaan X1.2	0,823	0,2542	Valid
3	Pertanyaan X1.3	0,811	0,2542	Valid
4	Pertanyaan X1.4	0, 718	0,2542	Valid
5	Pertanyaan X1.5	0, 799	0,2542	Valid
6	Pertanyaan X1.6	0, 764	0,2542	Valid
7	Pertanyaan X1.7	0, 791	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

r tabel didapat dari rumus $df=n-2$, selanjutnya $60-2=58$ maka r tabel 0,2542

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari t tabel, Untuk sampel sebanyak 60 orang, maka r tabel 0,2542 . Dan mempunyai nilai probabilitas kurang dari 0,05 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk Pelatihan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

2 Uji Validitas Kompetensi (X2)

Berikut ini merupakan Hasil Uji Validitas pada Kompetensi yang terdiri dari 8 item pertanyaan yang dapat kita ketahui melalui pengayajian data pada tabel berikut ini.

Berikut ini merupakan ringkasan dari Uji Validitas Kompetensi (X2) yaitu :

Tabel 2

Hasil Ringkasan dari Uji Validitas Kompetensi (X2)

No	Pertanyaan Variabel X1	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan X2.1	0,830	0,2542	Valid
2	Pertanyaan X2.2	0,806	0,2542	Valid
3	Pertanyaan X2.3	0,902	0,2542	Valid
4	Pertanyaan X2.4	0,913	0,2542	Valid
5	Pertanyaan X2.5	0,872	0,2542	Valid
6	Pertanyaan X2.6	0,875	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS(2025)

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari t tabel, Untuk sampel sebanyak 60 orang, maka r tabel 0,2542 . Dan mempunyai nilai probabilitas kurang dari 0,05 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk Kompetensi dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

3. Uji Validitas Literasi Digital (X3)

Berikut ini merupakan Hasil Uji Validitas pada Literasi digital yang terdiri dari 8 item pertanyaan yang dapat kita ketahui melalui pengayajian data pada tabel berikut ini. Berikut ini merupakan ringkasan dari Uji Validitas Literasi Digital (X3) yaitu :

Tabel 3

Hasil Ringkasan dari Uji Validitas Literasi Digital (X3)

No	Pertanyaan Variabel X1	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan X3.1	0,822	0,2542	Valid
2	Pertanyaan X3.2	0,795	0,2542	Valid
3	Pertanyaan X3.3	0,849	0,2542	Valid
4	Pertanyaan X3.4	0,849	0,2542	Valid
5	Pertanyaan X3.5	0,901	0,2542	Valid
6	Pertanyaan X3.6	0,884	0,2542	Valid
7	Pertanyaan X3.7	0,862	0,2542	Valid
8	Pertanyaan X3.8	0,821	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS(2025)

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari t tabel, Untuk sampel sebanyak 60 orang, maka r tabel 0,2542 . Dan mempunyai nilai probabilitas kurang dari 0,05 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk Literasi Digital dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

4. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan Hasil Uji Validitas pada Kinerja Pegawai yang terdiri dari 8 item pertanyaan yang dapat kita ketahui melalui pengayajian data pada tabel berikut ini.

Berikut ini merupakan ringkasan dari Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) yaitu :

Tabel 4

Hasil Ringkasan dari Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan Variabel X1	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan Y.1	0,736	0,2542	Valid
2	Pertanyaan Y.2	0,780	0,2542	Valid
3	Pertanyaan Y.3	0,856	0,2542	Valid
4	Pertanyaan Y.4	0,714	0,2542	Valid
5	Pertanyaan Y.5	0,760	0,2542	Valid
6	Pertanyaan Y.6	0,813	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari t tabel, Untuk sampel sebanyak 60 orang, maka r tabel 0,2542. Dan mempunyai nilai probabilitas kurang dari 0,05 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk Kinerja Pegawai dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Hasil Uji Realibilitas adalah pengujian yang dapat menunjukkan suatu instrument yang digunakan untuk memperoleh informasi dipercaya untuk mengungkapkan informasi pada lapangan sebagai alat pengumpulan data. Uji Realibilitas digunakan untuk apakah jawaban responden dapat digunakan untuk tahap selanjutnya. Ada cara yang digunakan untuk menguji Realibilitas dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel atau dengan cara membandingkan Cronbach Alpha. Apabila nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0.60 maka dapat dinyatakan reliabel.

1. Uji Realibilitas Pelatihan (X1)

Dibawah ini merupakan hasil dari Uji Realibilitas penelitian variabel pada Pelatihan (X1), yang dapat dilihat dari pengayian data pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Hasil Uji Realibilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,903	7

Sumber : Hasil penelitian yang telah diolah dengan SPSS(2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah diolah dengan SPSS adalah 0,903 yang artinya lebih besar dari 0,60. Jadi, pada uji reliabilitas Pelatihan (X1) dikatakan reliabel.

2. Uji Realibilitas Kompetensi (X2)

Dibawah ini merupakan hasil dari Uji Reliabilitas penelitian variabel Kompetensi (X2) ,yang dapat dilihat dari penyajian data pada tabel berikut ini :

Tabel 6

Hasil Uji Reibilitaas Kompetensi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	6

Sumber : Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpa yang diperoleh dari peroleh dari hasil penelitian yang telah diolah dengan SPSS adalah 0,933 yang artinya lebih besar dari 0.60. Jadi, pada uji reliabilitas Kompetensi (X2) dikatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Literasi Digital (X3)

Dibawah ini erupakan hasil dari Uji Reliabilitas penelitian variabel Literasi Digital (X3) , yang dapat dilihat dari penyajian data pada tabel berikut ini :

Tabel 7

Hasil Uji Realibilitas Literasi Digital (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	8

Sumber ; Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpa yang diperoleh dari peroleh dari hasil penelitian yang telah diolah dengan SPSS adalah 0,938 yang artinya lebih besar dari 0.60. Jadi, pada uji reliabilitas Literasi Digital (X3) dikatakan reliabel.

4. Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Y)

Dibawah ini merupakan hasil dari Uji Reliabilitas penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y), yang dapat dilihat dari penyajian data pada tabel berikut ini :

Tabel 8

Hasil Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	6

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpa yang diperoleh dari peroleh dari hasil penelitian yang telah diolah dengan SPSS adalah 0,867 yang artinya lebih besar dari 0.60. Jadi, pada uji reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) dikatakan reliabel.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Tabel 9

Uji Normalitas – Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,12469111
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,081
	Negative	-,110
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,066 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4.43 Menunjukkan nilai asymp.sig. (2-tailed) atau nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,66, Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal karena $0,66 > 0,05$.

Berdasarkan pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari Varian Inflation (VIF) dan nilai tolerance. Jika Nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi dan begitu pun sebaliknya. Berikut merupakan hasil dari pengujian.

Tabel 10
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8,859	2,122		4,175	,000			
	TOTAL X1	,232	,053	,432	4,390	,000	,989	1,011	
	TOTALX2	,181	,047	,378	3,843	,000	,989	1,012	
	TOTALX3	,125	,037	,336	3,407	,001	,985	1,015	

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas pada tabel 4.44 diatas, maka dapat diketahui nilai VIF dan Tolerance disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastistitas

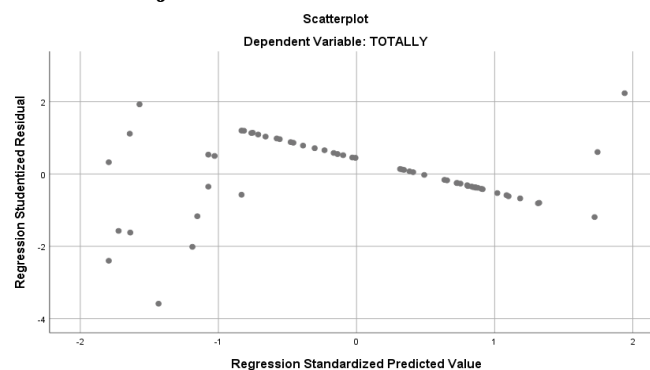
Uji Heteroskedastistitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Heteroskedastistitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi merupakan tidak adanya gejala Heteroskedastistitas.

Heteroskedastisitas dapat digunakan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dari grafik sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (X Prediksi- Y sesungguhnya) maka dapat dilihat jika :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka terjadi Heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik meyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, Maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

Jika Heteroskedastisitas dengan scatterplot dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar berikut :

Gambar 11
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

Pada penelitian ini, Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Scatter Plot yang dapat dilihat bahwa titik-titik data diatas adalah menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Berdasarkan hasil data diatas, dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tahapan pengujian analisis Regresi Linear Berganda pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis data metode Regresi Linear Berganda (Multi Linear Regression). Pengujian ini bertujuan untuk menguji ketergantungan variabel terkait dengan variabel bebas. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 12
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,859	2,122		4,175	,000
	TOTAL X1	,232	,053	,432	4,390	,000
	TOTALX2	,181	,047	,378	3,843	,000
	TOTALX3	,125	,037	,336	3,407	,001

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linear berganda pada penelitian dapat dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,859 + 0,232 X_1 + 0,181 X_2 + 0,125 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 8,859 yang berarti bahwa jika variabel bebas (Pelatihan, Kompetensi dan Literasi Digital) dianggap 0 atau konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 8,859.
2. Koefisien Regresi Variabel Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,232 yang artinya apabila variabel Pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat pada 0,232.
3. Koefisien Regresi variabel Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,181 yang artinya apabila variabel Kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,181.
4. Koefisien Regresi variabel Literasi Digital (X3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,125 yang artinya apabila variabel Literasi Digital meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,125

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Besarnya t_{tabel} adalah $t = (a/2, n-k-1) t (0,05 / 2, 60 - 4 - 1) = t (0,025, 55) = 2.00404$

Dengan keterangan sebagai berikut :

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel.

Tabel 13
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,859	2,122		4,175	,000
	TOTAL X1	,232	,053	,432	4,390	,000
	TOTALX2	,181	,047	,378	3,843	,000
	TOTALX3	,125	,037	,336	3,407	,001

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis untuk variabel Pelatihan (X1)
 Nilai t_{hitung} variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 4,390 dimana nilai tersebut $> t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar 2.00404 dan nilai signifikan variabel Pelatihan

adalah $0,000 < \text{tingkat signifikan } 0,05$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2. Uji Hipotesis untuk Variabel Kompetensi (X2)

Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi (X2) adalah sebesar 3,843 dimana nilai tersebut $> t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar 2.00404 dan nilai signifikan variabel Kompetensi adalah $0,000 < \text{tingkat signifikan } 0,05$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3. Uji Hipotesis untuk Variabel Literasi Digital (X3)

Nilai t_{hitung} variabel Literasi Digital (X3) adalah sebesar 3,407 dimana nilai tersebut $> t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar 2.00404 dan nilai signifikan variabel Literasi Digital adalah $0,001 < \text{tingkat signifikan } 0,05$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak Literasi Digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Uji F (Uji Simultan)

Uji Simultan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel dependen bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini disebut dengan istilah kelayakan model. Ketentuan yang berlaku pada uji simultan ini sebagai berikut :

1. Apabila signifikan $< 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai $> 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian secara simultan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,352	3	21,451	16,096	,000 ^b
	Residual	74,631	56	1,333		
	Total	138,983	59			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTAL X1, TOTALX2

Sumber: Hasil penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 16,096 dimana nilai ini lebih besar dari tabel F tabel 3,16 (dari perhitungan $df1=k-1(3-1)=2$ dan $df2 n-k (60-3)=57$, diperoleh F tabel 3,16. Ini berarti ($F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$) $16,096 > 3,16$. Selain itu, nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari signifikan 0,05.

Berdasarkan hasil Uji F maka H_1 diterima H_0 ditolak, artinya Pelatihan, Kompetensi dan Literasi Digital mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Investasi Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent dalam mempengaruhi variabel independent. Nilai yang digunakan pada uji koefisien determinasi adalah antar 0 dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent menjelaskan variabel independent terbatas dan sebaliknya. Uji Koefisien Determinasi dilakukan kuat apabila nilainya lebih besar dari 0,5. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 15
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.434	1,154

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTAL X1, TOTALX2

Sumber: Hasil Penelitian yang telah diolah dengan SPSS (2025)

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dengan menggunakan R Square adalah 0,463. Yang artinya bahwa, kemampuan variabel Pelatihan, Kompetensi dan Literasi Digital dalam menjelaskan Kinerja Pegawai di Bagian Aset dan Investasi sebesar 46,3% dan sisanya 53,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Investasi Pada BKAD Kota Medan

Pelatihan merupakan proses yang terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan sebuah pengetahuan, keterampilan, Serta kemampuan pengawai agar dapat berfungsi dengan efisien. Pelatihan memiliki jenis-jenis yang di lakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat mengembangkan suatu keterampilan, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan dalam memimpin terhadap pengawai.

Berdasarkan hasil pengolahan uji t hubungan antara variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t tabel yaitu 4,390 lebih besar dari t tabel sebesar 2.00404 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengawai di Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan (Y).

Berdasarkan hasil uji t variabel pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,390 sedangkan t tabel 2,00404. Diketahui bahwa t hitung 4,390 lebih besar dari t tabel 2,00404, dan nilai variabel Pelatihan 2,00404 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_1 ditolak. Yang artinya Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini didukung oleh Hanifah Jasin, Dhila Annisa Suri (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut yang menyatakan bahwa pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan jumlah sampel sebanyak 79 pengawai PT. Bank Sumut.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti bahwa Pelatihan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai bidang Aset dan Invenstasi pada BKAD Kota Medan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Investasi Pada BKAD Kota Medan

Berdasarkan hasil pengelohan uji t hubungan antara variabel-variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t tabel yaitu 3,843 lebih besar dari t tabel sebesar 2.00404 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan (Y).

Berdasarkan hasil uji t variabel kompetensi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,843 sedangkan t tabel 2,00404. Diketahui bahwa t_{hitung} 3,843 lebih besar dari t tabel 2,00404, dan nilai variabel Pelatihan 2,00404 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima H₁ ditolak. Yang artinya Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

Hasil penelitian ini didukung oleh Iyas Muhadib dkk (2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 41 seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti bahwa Kompetensi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Invenstasi pada BKAD Kota Medan.

Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Investasi Pada BKAD Kota Medan

Berdasarkan hasil pengelohan uji t hubungan antara variabel-variabel Literasi Digital (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t tabel yaitu 3,407 lebih besar dari t tabel sebesar 2.00404 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel literasi digital (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan (Y).

Berdasarkan hasil uji t variabel Literasi Digital (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,407 sedangkan t tabel 2,00404. Diketahui bahwa t_{hitung} 3,407 lebih besar dari t tabel 2,00404, dan nilai variabel Pelatihan 2,00404 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima H₁ ditolak. Yang artinya Literasi Digital (X3) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Heri Afuari dkk (2024) yang menyatakan bahwa Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Pengelolaan Belanja Daerah terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji .

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Investasi Pada BKAD Kota Medan

Koefisien regresi menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh 0,125 , kompetensi 0,181 dan pelatihan 0,232 hasil ini menunjukkan bahwa literasi digital

yang paling menentukan dalam kinerja pegawai di Bidang Aset dan Investasi Pada BKAD Kota Medan.

Berdasarkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,463 menunjukkan bahwa 46,3 % variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan, Kompetensi dan Literasi Digital sisanya sebesar 53,7% dijelaskan oleh factor-faktor lain.

Dengan demikian , penelitian ini memperkuat bukti bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Literasi Digital sangat efektif dalam mendorong kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “ Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Investasi Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Medan. Berdasarkan pengujian menggunakan metode analisis regresi berganda dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan terbukti memberikan kontribusi yang bermakna terhadap kinerja pegawai . Hal ini menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,390 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,00404 atau signifikan $X1=0,000 < \text{tingkat signifikan } 0,05$. Hal ini menunjukkan H_1 diterima dan H_0 ditolak
2. Kompetensi menunjukkan signifikan dalam mencakup gabungan dari keterampilan dan pengetahuan individu untuk menunjukkan sikap kerja dalam merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja, semakin banyak kompetensi yang dimiliki semakin banyak meningkat kinerja. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan. Kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,843, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,00404 atau signifikan $X2 = 0,000 < \text{tingkat signifikan } 0,05$, Hal ini menunjukkan H_1 diterima dan H_0 ditolak.
3. Literasi digital menunjukkan signifikan merupakan kemampuan dalam mengakses, mengelola, memahami, menginterasikan, mengomunikasikan, mengevaluai dan membuat sebuah informasi dengan aman dan tepat dalam melalui teknologi digital untuk pekerjaan yang layak terhadap kinerja pegawai. Variabel Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Investasi pada BKAD Kota Medan. Literasi digital memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,407, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,00404 atau signifikan $X3 = 0,000 < \text{tingkat signifikan } 0,05$, Hal ini menunjukkan H_1 diterima dan H_0 ditolak.
4. Secara simultan, Pelatihan, Kompetensi dan Literasi Digital sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Aset dan Investasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($16,096 > 3,16$) atau signifikan $X1, X2 = 0,000$ dan $X3 = 0,001 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Kemampuan Variabel independent yang

digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabel dependen yakni 46,3 % dan sisanya 53,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi BKAD Kota Medan

- a) Mendorong pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan melalui Pendidikan, workshop, dan sertifikasi
- b) Memperkuat literasi digital pegawai dengan menyediakan pendampingan, bimbingan teknis, serta pembantuan system yang mudah digunakan
- c) Melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai untuk memastikan peningkatan kualitas kerja secara konsisten.
- d) Perlu meningkatkan frekuensi dan pemeratan program pelatihan, khususnya pelatihan teknis terkait system digital pengelolaan aset

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dsarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan atau budaya organisasi untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif
Memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Adnyani, N. (2024). Kompetensi Pegawai di Era Digital. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2018). Human Resource Management. New Jersey: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, F. C. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2007). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Rivai, V. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS. Bandung: Refika Aditma
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

JURNAL :

- Afuari Alfaruzi, H., Hudalil, A., & Mustakim, S. (2024). Pengaruh pelatihan dan pembinaan pengelolaan belanja daerah terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 6(1), 14–28.
- Chaedir. (2024). Digital competence, motivation, and discipline toward employee performance. *Journal of Public Sector Management*,
- Halimatusa'diah, H. D., Faeni, D. P., Setyawati, N. W., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Literasi digital dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 33–45.
- Jasin, H., & Suri, D. A. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 50–63
- Lubis, M. J., & Rizky, M. C. (2024). Pelatihan dan peningkatan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 1–15.
- Muhadib, I., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan literasi digital terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(2), 98–110.
- Mukminin, E. Z., Wulandari, N., Ayuningsih, A. P., rifda Agmadjo, N., & Cholili, A. H. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *RESILIENCE: JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 1(2), 46-54.
- Pandjaitan, R., & Sitompul, S. (2024). Pengaruh literasi digital terhadap efektivitas kerja ASN. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 10(1), 85–95.
- Priastuti, R., & Subarjo. (2025). Pengaruh literasi digital, pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 40–52.
- Sunaryanta, S. (2025). Kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(2), 70–8