

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya

Iyas Muhadib

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Arga Sutrisna

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Kusuma Agdhi Rahwana

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat

Korespondensi penulis: penulis.imuhadib@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of job training and digital literacy on employee performance at the Central Bureau of Statistics for the City of Tasikmalaya. This research uses quantitative methods. The type of data used is primary data and secondary data, with a sample of 41 respondents from the employees of the Central Bureau of Statistics for the City of Tasikmalaya, and using the saturated sample method. The data analysis tool used in this study was SPSS Version 25. Data collection techniques used literature studies, field studies: interviews, questionnaires. The results of the study show that Job Training and Digital Literacy simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Job Training partially has a significant effect on Employee Performance. Digital Literacy partially has no significant effect on Employee Performance.*

Keywords: *Job Training, Digital Literacy, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan sampel penelitian sebanyak 41 responden dari pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya, dan menggunakan metode sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 25. Teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, studi lapangan: wawancara, kuesioner/angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Literasi Digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Literasi Digital secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Literasi Digital, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia (Lestari & Afifah, 2020:94). yang berarti perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Maka dari itu keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau karyawannya (Lestari & Afifah, 2020:94)

Faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kegiatan pelatihan kerja dan literasi digital. Sesuai teori yang disampaikan oleh (Rachmawati, 2008:3) pelatihan diberikan untuk membantu karyawan mengembangkan kapasitas atau pengetahuan yang dimilikinya sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan di masa yang akan datang. Beberapa hasil riset juga menunjukkan bahwa implementasi literasi digital dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta memiliki efek yang signifikan terhadap kemampuan komunikasi, kemampuan riset, kepercayaan diri dan mempermudah dalam memahami pekerjaan.

Adapun permasalahan dalam Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya yaitu terjadinya ketidakstabilan kinerja pegawai dan karyawan pada tahun 2021 dan tahun 2022, dikarena penyesuaian sistem kerja setelah masa pandemik Covid-19. Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya adalah Lembaga Pemerintahan Non-Departemen yang bertanggung jawab pada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU No. 6 Tahun 1960 tentang sensus dan UU No.7 Tahun 1960 tentang statistik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bersama Menurut Kasubbag Umum Badan Pusat Statistik Bapak Budi Siswandi, S.ST, M.P. diduga pelatihan kerja dan literasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan adanya perubahan sistem kerja. Hal ini dibuktikan dengan data dilapangan yaitu terlihat bahwa kinerja pegawai mengalami ketidakstabilan pada Tahun 2021 dan Tahun 2022, hal ini diduga akibat dari penyesuaian kerja pada pegawai dan karyawan setelah masa Covid-19 ke masa peralihan *New Normal* dikarenakan perubahan sistem kerja. Sistem kerja pada Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya beralih dari system kerja manual (*by papper*) menjadi serba digital atau (*by phone*) dan juga banyak perubahan konsep dalam pekerjaan baru yang sedang dikerjakan oleh BPS Kota Tasikmalaya. Maka dari itu diperluakannya peningkatan mutu atau kualitas pegawai dan karyawan di BPS Kota Tasikmalaya dengan cara melakukan pelatihan dan peningkatan literasi digital.

Sehubung dengan adanya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan literasi digital terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

PELATIHAN KERJA

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan (Lestari & Afifah, 2020:98).

INDIKATOR PELATIHAN KERJA

Indikator pelatihan menurut (Karyono, 2021:37) diantaranya:

1. Penyelenggara pelaksanaan kegiatan
2. Kebutuhan
3. Kualitas pengajar
4. Materi latihan dan pengembangan
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*)

LITERASI DIGITAL

Pengertian literasi digital adalah kemampuan dan wawasan seseorang dalam aspek pemanfaatan teknologi digital, alat komunikasi, membuat dan mengevaluasi informasi dengan sehat dan cermat serta patuh kepada hukum dalam kehidupan (Andriati & Patma, 2020:222).

INDIKATOR LITERASI GIDITAL

Indikator Literasi Digital menurut (Akhirfiarta, 2017:5) yaitu:

1. Akses/ infrastruktur (*Access/ Infrastructure*)
2. Kemampuan (*Skill and Training*)
3. Isi informasi (*Content/ resource*)

KINERJA PEGAWAI

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diperintahkan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

INDIKATOR KINERJA PEGAWAI

Indikator Kinerja Pegawai menurut Amstrong (1998) dalam (Pulungan, 2018:27) terdapat lima indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*).
2. Komunikasi (*Communication*).
3. Kecepatan (*Promptness*).
4. Kemampuan (*Capability*).
5. Inisiatif (*Intiative*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019:17) Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2013:123) sampling jenuh didefinisikan sebagai teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penjelasan di atas yang dijadikan sampel adalah sebanyak 30 pegawai PNS dan 11 pegawai kontrak BPS Kota Tasikmalaya. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dengan menggunakan instrument penelitian kuesioner dengan skala likert dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari Studi Pustaka (*Library Research*). Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Simultan dan Parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian pertama yaitu untuk melihat kualitas data, dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Afrina & Hasanah, 2019:49). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrument dapat memberi hasil (Karyono, 2021:45).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,769	0,308	Valid
2	0,784	0,308	Valid
3	0,583	0,308	Valid
4	0,793	0,308	Valid
5	0,832	0,308	Valid
6	0,933	0,308	Valid
7	0,824	0,308	Valid
8	0,922	0,308	Valid

9	0,799	0,308	Valid
10	0,876	0,308	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Literasi Digital

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,596	0,308	Valid
2	0,632	0,308	Valid
3	0,914	0,308	Valid
4	0,897	0,308	Valid
5	0,942	0,308	Valid
6	0,890	0,308	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,380	0,308	Valid
2	0,438	0,308	Valid
3	0,648	0,308	Valid
4	0,540	0,308	Valid
5	0,537	0,308	Valid
6	0,479	0,308	Valid
7	0,440	0,308	Valid
8	0,825	0,308	Valid
9	0,742	0,308	Valid
10	0,854	0,308	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Pelatihan Kerja	0,941	Reliabel
Literasi Digital	0,899	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,785	Reliabel

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Literasi Digital Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized		Standardized		Correlations			Collinearity			
	coefficients		coefficients					statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero	Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
Constant	9375.389	2179.161		4.302	.000						
Fasilitas Kerja	.599	.074	.799	8.099	.000	.796	.796	.794	.989	1.011	
Lingkungan Kerja Non Fisik	.027	.118	.023	.231	.818	-.059	.038	.023	.989	1.011	

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS Versi 25 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 9375.389 + 0,599 X_1 + 0,027 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- 1) Di asumsikan nilai variabel X_1 (Pelatihan Kerja) dan X_2 (Literasi Digital) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah 9375.389. Maka disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan menurun jika pelatihan kerja dan literasi digital tidak terpenuhi.
- 2) Variabel Pelatihan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,599 disimpulkan jika terjadi peningkatan variabel pelatihan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,599. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan.
- 3) Variabel Literasi Digital (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,027 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel literasi digital (Y) sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,027. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Kofesisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797	.634	.615	2896.04221

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R sebesar 0,797 Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan kerja dan literasi digital dengan kinerja pegawai memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori sangat kuat yaitu 0,797 karena berada diantara 0,70 – 1,00. Dan nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai R Square sebesar 0,634 artinya pengaruh pelatihan kerja dan literasi digital terhadap kinerja pegawai sebesar 63,4%, sedangkan sisanya $100\% - 63,4\% = 36,6\%$ kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Hipotesis (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553142225.282	2	276571112.641	32.976	.000
	Residual	318708298.328	38	8387060.482		
	Total	871850523.610	40			

Berdasarkan analisis data, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan dan hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pelatihan kerja dan literasi digital terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik. Penelitian ini diperkuat dengan adanya temuan penelitian oleh (Zid Jaysyaldin Sartono Wijaogy, 2022) menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan literasi media digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan berhubungan positif.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Literasi Digital Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik

	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		Correlations			Collinearity statistics		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.	Zero Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
Constant	9375.389	2179.161		4.302	.000					
Fasilitas Kerja	.599	.074	.799	8.099	.000	.796	.796	.794	.989	1.011
Lingkungan Kerja Non Fisik	.027	.118	.023	.231	.818	-.059	.038	.023	.989	1.011

1. Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk variabel pelatihan kerja diperoleh nilai *Correlations Partial* (r) bahwa pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai adalah $r^2 = (0,796)^2 \times 100\% = 63,36\%$. Artinya jika pelatihan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 63,36%.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t pada hasil SPSS versi 25, variabel pelatihan kerja diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yaitu pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata. Sebagaimana pada penelitian (Wiwit Melya Lestari, Yuningsih, 2022).

2. Pengaruh Variabel Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel pelatihan kerja diperoleh nilai *Correlations Partial* (r) bahwa literasi digital terhadap kinerja pegawai adalah $r^2 = (0,038)^2 \times 100\% = 0,14\%$. Artinya jika literasi digital mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,14%.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t pada hasil SPSS versi 25, variabel literasi digital diperoleh nilai signifikansi $0,818 > 0,05$. Dengan demikian H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Literasi Digital secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. Berdasarkan hasil perhitungan Literasi Digital mempunyai nilai signifikansi $0,818 > 0,05$ dan $0,231 < 1,62828$. Dengan demikian H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, dikatakan bahwa literasi digital tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian (Cintia Ardianti, 2022) Literasi Digital secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai BPS Kota Tasikmalaya maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja, Literasi Digital, dan Kinerja Pegawai pada Pegawai BPS Kota Tasikmalaya dalam kategori sangat baik.
2. Pelatihan Kerja dan Literasi Digital secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya
3. Pelatihan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Literasi Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Saran untuk Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya selanjutnya diharapkan:

1. Badan Pusat Statistik perlu mempebaharui kegiatan pelatihan dengan menambahkan metode-metode dalam penyampaian materi sehingga para peserta pelatihan lebih cepat dalam menangkap isi informasi yang disampaikan dalam pelatihan.
2. Memperhatikan materi yang disampaikan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Membangun komunikasi lebih baik lagi sehingga dalam kerja secara tim tidak ada kesalahfahaman yang akan berdampak terhambatnya pekerjaan.
4. Instansi juga harus memperhatikan kualitas instruktur yang lebih menguasai materi agar peserta pelatihan merasa puas dan mampu mendapatkan pengetahuan yang akan dia gunakan ketika bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afrina., & Hasanah (2019).** *Studi Kasus Self Esteem Pada Remaja Yang Orang Tuanya Broken Home Di SMP Dharma Patra P. Brandan.* Jurnal Serunai Bimbingan dan Konseling, 8(2), 107-118.
- Akhirfiarta Brilian Trofi. (2017).** *Literasi Digital pada Pegawai RSUD dr. Soetomo Surabaya.* [download-fullpapers-lna3e16b8d81full.pdf\(unair.ac.id\)](download-fullpapers-lna3e16b8d81full.pdf(unair.ac.id))
- Andriati Noor, Patma Kurniawan (2020).** *Pelatihan Literasi Keuangan dan Literasi Digital Kepada Pelaku Usaha Mikro dan Kecil Di Kota/Kabupaten Jayapura.* Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat. Vol. 3, No. 2, Juni-Noember 2020: E-ISSN : 2621-6817. [article.php\(kemdikbud.go.id\)](article.php(kemdikbud.go.id))
- Cintia Ardianti. (2022).** *Moderasi Literasi Digital Terhadap Pengaruh Work From Home Pada Produktivitas Pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya.* https://digilib.uinsa.ac.id/57682/3/Cintia%20Ardianti_H76218026.pdf
- Ike, Rachmawati Kusdyah. (2008).** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: ANDI. [https://JurnalManajemenSains\(umb-bungo.ac.id\)](https://JurnalManajemenSains(umb-bungo.ac.id))
- Karyono, (2021).** *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik STMI Jakarta.* Jurnal Pendidikan Indonesia (Teori, Penelitian dan Inovasi), Vol. 1, No. 2, September 2021. <https://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/JPI/article/view/27/42>
- Lestari Wiwit Melya, Yuningsih. (2023).** *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan.* BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu. Vol. 1, No. 6, Tahun 2023. ISSN 2829-2049 (media online)Hal 1120-1124. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2017).** *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pulungan, Kharina Kumala, (2018),** *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta,* <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/9635>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* In *Angewandte Chemie International Edition* (Cetakan ke-19). ALFABETA, CV.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* In *Angewandte Chemie International Edition* (Cetakan ke). ALFABETA, CV.

Sartono Wijaogy, Zid Jaysyaldin (2023) *PENGARUH PELATIHAN LITERASI MEDIA DIGITAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MEDIA GRUP PALOPO POS.* Skripsi thesis, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO.
<http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/3501>

Sri Lestari, Dilla Afifah, (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi).* KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3, No. 1, – Desember 2020.
DOI: <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279> <https://uia.e-journal.id/Kinerja/issue/view/110>