

The Influence Of Perception, Knowledge, And Skills On Employee Performance In The Population Control And Family Planning Service Of Binjai City (A Case Study Of The Use Of Digital Transformation)

Pengaruh Persepsi, Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Binjai (Studi Kasus Penggunaan Tranformasi Digital)

Nayla Putri Aliska ¹⁾, Saimara A.M Sebayang ²⁾, Muhammad Toyib Daulay ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ aliskanayla2@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [15 Maret 2026]

Revised [25 April 2026]

Accepted [29 April 2026]

KEYWORDS

Perception, Knowledge, Skills.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi, pengetahuan, dan keterampilan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Binjai. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan total populasi sebanyak 35 pegawai tetap. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert, observasi, dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (4) persepsi, pengetahuan, dan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,788, yang menunjukkan bahwa 78,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan persepsi positif, pengetahuan, dan keterampilan pegawai melalui sosialisasi, pelatihan, dan pengembangan kompetensi agar kinerja pegawai menjadi lebih optimal, khususnya dalam penggunaan Sistem Informasi Keluarga (SIGA).

ABSTRACT

This study examines the influence of Perception, Knowledge, and Skills on Employee Performance at the Population Control and Family Planning Agency (DPPKB) of Binjai City. Using an associative quantitative approach with 35 permanent employees, data were collected through Likert-scale questionnaires, observations, and interviews, and analyzed using multiple linear regression in SPSS 23. The results indicate that Perception, Knowledge, and Skills each have a positive and significant effect on employee performance, and together explain 78.8% of the performance variation ($R^2 = 0.788$). The findings highlight the importance of enhancing perception, knowledge, and skills through training and competency development to optimize employee performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja guna mempertahankan daya saing serta keberlangsungan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Chairunnisah et al., 2021). Strategi kebijakan dan akuntabilitas memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama apabila didukung oleh pelatihan yang efektif. Strategi kebijakan yang jelas dan terarah dapat memberikan pedoman kerja bagi pegawai sehingga mereka memahami tujuan, standar, serta tanggung jawab yang harus dicapai dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini berdampak pada peningkatan efisiensi dan kualitas hasil kerja pegawai (Sebayang, S. A. M., 2024).

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Binjai merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan program nasional keluarga berencana sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Program tersebut bertujuan untuk mewujudkan keseimbangan pertumbuhan penduduk, peningkatan kualitas keluarga, serta kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, pencapaian tujuan program sangat bergantung pada kinerja aparatur pemerintah yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaannya.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun efisiensi, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut teori kinerja, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, antara lain

kemampuan, pengetahuan, motivasi, sikap, serta lingkungan kerja (Sari, 2024). Dalam konteks DPPKB Kota Binjai, kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitas hasil kerja, kualitas pelayanan program keluarga berencana, serta efisiensi penggunaan sumber daya melalui pemanfaatan teknologi informasi. Peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan karier terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi tersebut secara konseptual sejalan dengan variabel pengetahuan dan keterampilan dalam penelitian ini. Perbedaannya terletak pada konteks penelitian, di mana penelitian ini difokuskan pada instansi pemerintah daerah dengan penerapan transformasi digital (Daulay, 2025).

Sejalan dengan kebijakan pemerintah terkait transformasi digital, DPPKB Kota Binjai menerapkan Sistem Informasi Keluarga (SIGA) sebagai sarana pengelolaan data kependudukan dan keluarga berencana secara terintegrasi. Menurut Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN, 2020), Sistem Informasi Keluarga (SIGA) adalah sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mengumpulkan, mengelola, menyimpan, dan menyajikan data keluarga secara terintegrasi guna mendukung perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi program kependudukan serta keluarga berencana. Secara teoritis, penerapan sistem informasi berbasis teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Namun, hasil wawancara awal menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang berusia di atas 40 tahun mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja.

Persepsi merupakan proses individu dalam menerima, mengorganisasi, dan menafsirkan informasi yang diperoleh melalui pancaindra sehingga membentuk sikap dan perilaku tertentu (Nisa et al., 2023). Persepsi didefinisikan sebagai *proses interpretasi stimulus yang diterima organisme atau individu sehingga bisa diartikan dan diintegrasikan sesuai peran yang dimilikinya*. Artinya persepsi bukan sekadar menerima rangsangan dari lingkungan, tetapi juga proses memberi makna terhadap rangsangan tersebut (Tita Melia Milyane dkk, 2022). Persepsi pegawai terhadap penerapan transformasi digital SIGA di DPPKB Kota Binjai cenderung negatif akibat keterbatasan pelatihan, minimnya pendampingan, serta kurangnya pemahaman terhadap sistem yang digunakan. Persepsi yang kurang baik tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh persepsi terhadap kinerja pegawai, di mana sebagian penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh negatif atau tidak signifikan (Nisa et al., 2023; Prasetyo & Waskito, 2023).

LANDASAN TEORI

Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

Grand theory dalam penelitian ini adalah Perilaku Organisasi, khususnya konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela dan melampaui tuntutan peran formal dalam pekerjaan, serta tidak secara langsung diatur oleh sistem penghargaan organisasi, namun berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Ayuningsih, 2021). Perilaku ini mencerminkan kecenderungan kepribadian pegawai yang kooperatif, peduli, serta memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan aspek penting dalam organisasi karena mencerminkan tingkat pencapaian tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai diartikan sebagai perilaku dan hasil kerja individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Kinerja bersifat individual karena dipengaruhi oleh perbedaan kemampuan, keahlian, dan karakteristik masing-masing pegawai. Selain itu, kinerja juga dipahami sebagai hasil kerja organisasi, baik organisasi profit maupun non-profit, dalam periode tertentu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Afuan et al., 2023).

Persepsi

Persepsi kinerja pegawai merupakan proses kognitif individu dalam menilai dan memberi makna terhadap hasil kerjanya berdasarkan kualitas, kuantitas, dan efisiensi pekerjaan. Persepsi melibatkan proses penerimaan, seleksi, pengorganisasian, dan interpretasi informasi yang berasal dari lingkungan, serta dipengaruhi oleh faktor individu, sasaran, dan situasi (Azzahra & Fuadiyah, 2024).

Pengetahuan

Pengetahuan merupakan aset penting yang dimiliki individu dan diperoleh melalui pengalaman maupun pendidikan. Menurut Riawan (2020), pengetahuan adalah informasi bermakna dalam bidang tertentu yang memengaruhi kemampuan dan tindakan seseorang serta berperan penting dalam

peningkatan kompetensi dan daya saing organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi pengetahuan meliputi pendidikan, pekerjaan, pengalaman, keyakinan, serta lingkungan sosial dan budaya.

Indikator pengetahuan dalam konteks pegawai mencakup kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, tingkat pengetahuan teknis terkait prosedur kerja, serta pemahaman pegawai terhadap tugas, prosedur, dan tujuan pekerjaan sehari-hari. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja. Mooduto et al. (2022) menemukan bahwa pegawai dengan pemahaman dan keterampilan yang baik mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sehingga meningkatkan produktivitas organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan Riawan (2020), yang menyatakan bahwa pengetahuan teknis dan pemahaman prosedur kerja berdampak langsung terhadap kinerja karena pegawai yang memahami tugas dan prosedur dapat bekerja lebih cepat, tepat, dan sesuai dengan standar organisasi. Selain itu, Latifah Mia et al. (2024) menegaskan bahwa tingkat pengetahuan pegawai memengaruhi pencapaian hasil kerja, terutama dalam organisasi yang menerapkan teknologi baru, di mana pegawai dengan pengetahuan yang memadai lebih mampu beradaptasi dan meningkatkan output kerja.

Keterampilan

Keterampilan kerja merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas secara cekat, cepat, dan tepat (Sika et al., 2022). Keterampilan melibatkan penggunaan logika, kreativitas, dan efisiensi dalam menjalankan pekerjaan serta dapat diperoleh melalui pengalaman dan pelatihan. Menurut Sika et al. (2022), keterampilan dibagi menjadi empat jenis, yaitu basic literacy skill (kemampuan membaca, menulis, dan mendengar), technical skill (kemampuan teknis atau operasional), interpersonal skill (kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain), serta problem solving skill (kemampuan menganalisis dan menyelesaikan masalah).

Indikator keterampilan meliputi pengalaman kerja yang memperkuat kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, serta keahlian yang memungkinkan penerapan pengetahuan secara efektif dalam pekerjaan sehari-hari. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keterampilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sika et al. (2022) menemukan bahwa keterampilan teknis dan interpersonal meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, bekerja sama dalam tim, serta memecahkan masalah sehingga produktivitas organisasi meningkat. Hal ini sejalan dengan temuan Hendriyani dan Putra (2023), yang menyatakan bahwa keterampilan problem solving dan keahlian teknis memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan prosedur kerja dan menghasilkan output yang berkualitas. Selain itu, Prasetyo et al. (2024) menegaskan bahwa keterampilan dasar, pengalaman, dan kemampuan teknis pegawai berperan penting dalam pencapaian kinerja, terutama dalam organisasi yang menerapkan teknologi baru, di mana pegawai yang memiliki keterampilan yang baik mampu melaksanakan tugas secara akurat dan produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menganalisis pengaruh persepsi, pengetahuan, dan keterampilan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Binjai. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai tetap yang berjumlah 35 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, observasi langsung, dan wawancara, serta didukung oleh studi kepustakaan yang berkaitan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 23 untuk menguji hubungan antara variabel independen, yaitu persepsi, pengetahuan, dan keterampilan, dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Pendekatan analisis ini ialah analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2022), analisis regresi linier berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen (terikat) apabila dua atau lebih variabel independen (bebas) dinaikkan atau diturunkan nilainya.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilaksanakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi instrumen penelitian. Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t secara parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F secara simultan untuk menguji pengaruh bersama seluruh variabel independen. Selain itu, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (Adjusted R²) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel persepsi, pengetahuan, dan keterampilan terhadap kinerja pegawai. Melalui prosedur

tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Data

Menurut Sugiyono (2020), validitas adalah tingkat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir instrumen penelitian dinyatakan valid atau tidak. Uji ini bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel atau indikator yang diteliti secara tepat. Data kuesioner dinyatakan valid apabila setiap item pernyataan telah memenuhi kriteria uji validitas, sehingga mampu mengungkapkan variabel penelitian secara akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23.0, suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

Table 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Persepsi (X1)	X1.1	0,473	0.3338	Valid
	X1.2	0,465	0.3338	Valid
	X1.3	0,564	0.3338	Valid
	X1.4	0,608	0.3338	Valid
Pengetahuan (X2)	X2.1	0,722	0.3338	Valid
	X2.2	0,409	0.3338	Valid
	X2.3	0,471	0.3338	Valid
	X2.4	0,643	0.3338	Valid
Keterampilan (X3)	X3.1	0,583	0.3338	Valid
	X3.2	0,498	0.3338	Valid
	X3.3	0,571	0.3338	Valid
	X3.4	0,64	0.3338	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,764	0.3338	Valid
	Y.2	0,749	0.3338	Valid
	Y.3	0,749	0.3338	Valid
	Y.4	0,632	0.3338	Valid
	Y.5	0,456	0.3338	Valid
	Y.6	0,798	0.3338	Valid

Sumber : SPSS v.23 output

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2020), reliabilitas menunjukkan derajat konsistensi suatu instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang relatif sama. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Table 2 Uji Reabilitas

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Standart Reliabel	Keterangan
1	Persepsi (X1)	0,657	0.60	Reliabel
2	Pengetahuan (X2)	0,691	0.60	Reliabel
3	Keterampilan (X3)	0,699	0.60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,769	0.60	Reliabel

Sumber : SPSS v.23 output

Uji Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif sebelum dilakukannya transformasi dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Statistic Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi	35	13	19	16.00	1.749
Pengetahuan	35	12	20	16.20	1.907
Keterampilan	35	13	20	16.49	1.884
Kinerja Pegawai	35	21	29	24.40	1.701
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif terhadap 35 responden, variabel Persepsi memiliki nilai minimum sebesar 13 dan maksimum 19, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 16,00 serta standar deviasi 1,749. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat persepsi responden berada pada kategori cukup tinggi dengan variasi jawaban yang relatif kecil, sehingga persepsi responden cenderung homogen.

Variabel Pengetahuan menunjukkan nilai minimum 12 dan maksimum 20, dengan nilai rata-rata sebesar 16,20 dan standar deviasi 1,907. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa pengetahuan responden berada pada tingkat yang baik, meskipun terdapat variasi jawaban yang sedikit lebih besar dibandingkan variabel persepsi.

Selanjutnya, variabel Keterampilan memiliki nilai minimum 13 dan maksimum 20, dengan nilai rata-rata sebesar 16,49 dan standar deviasi 1,884. Hasil ini menunjukkan bahwa keterampilan responden tergolong baik, dengan tingkat penyebaran data yang relatif moderat. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum 21 dan maksimum 29, dengan nilai rata-rata sebesar 24,40 dan standar deviasi 1,701. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori baik, dengan tingkat variasi data yang relatif rendah. Secara keseluruhan, nilai standar deviasi pada seluruh variabel lebih kecil dibandingkan nilai mean, yang menandakan bahwa data bersifat homogen dan jawaban responden relatif konsisten.

Uji Normalitas

Menurut Gunawan (2020), uji normalitas data merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak, serta untuk memastikan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas data dapat dilakukan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bahwa apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%), maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4 Statistic Deskriptif

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.78340299
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.087
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Perhitungan Kolmogorov-Smirnov kemudian digunakan. Jika nilai signifikansi asimtotik data variabel (2-ekor) lebih besar dari 0,05, distribusi normal untuk data dapat disimpulkan. Nilai Sig 200 > 0.05 oleh karenanya data berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Uji Mullkolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolineritas (Ghozali, 2021).

Tabel 5 Statistic Deskriptif

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.017	2.216		.459	.649		
	Persepsi	.494	.082	.508	5.999	.000	.956	1.046
	Pengetahuan	.437	.075	.489	5.836	.000	.973	1.027
	Keterampilan	.510	.076	.565	6.693	.000	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

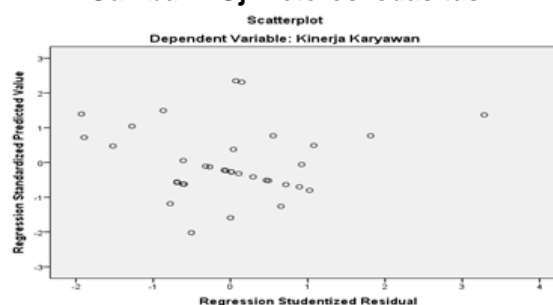
Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan uji tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai VIF dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1. Maka dapat dikatakan data tersebut terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedartisitas ialah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Apabila asumsi heteroskedartisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid. Menurut (Ghozali, 2021), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1 Uji Heteroskedasitas



Pada grafik scatter-plot di atas terlihat bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dan sebaran titik titik berada disekitaran titik 0, maka pengujian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2020), analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat (dependen) ketika nilai variabel bebas (independen) dinaikkan atau diturunkan. Pengujian hipotesis atau tahap menganalisis pengaruh antar variable menggunakan alat uji dengan model analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$KK = \beta_0 + \beta_1PR + \beta_2PE + \beta_3K + e$$

Keterangan :

- K = Kinerja Pegawai
 β_0 = Intersep Model
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$ = Koefisien Regresi
 PR = Persepsi
 PE = Pengetahuan
 K = Keterampilan
 e = Error

Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.017	2.216		.459	.649
	Persepsi	.494	.082	.508	5.999	.000
	Pengetahuan	.437	.075	.489	5.836	.000
	Keterampilan	.510	.076	.565	6.693	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Uji T Parsial

Menurut Sugiyono (2020), uji t, yang juga dikenal sebagai uji parsial, merupakan salah satu metode statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah perubahan pada satu variabel bebas secara signifikan berkontribusi terhadap perubahan variabel terikat, tanpa memperhitungkan pengaruh variabel independen lainnya dalam model. Dengan kata lain, uji t memungkinkan peneliti untuk menilai signifikansi hubungan antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat secara terpisah, sehingga dapat diketahui variabel mana yang benar-benar memberikan kontribusi terhadap fenomena yang diteliti.

Secara prosedural, hasil uji t dibandingkan dengan tabel t (t tabel) atau menggunakan nilai signifikansi (p-value). Jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, atau jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, maka variabel independen tersebut dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel, atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tersebut dianggap tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Uji T Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.017	2.216		.459	.649
	Persepsi	.494	.082	.508	5.999	.000
	Pengetahuan	.437	.075	.489	5.836	.000
	Keterampilan	.510	.076	.565	6.693	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Uji F Simultan

Menurut Ghozali (2021), uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Suatu model regresi dinyatakan layak apabila memiliki nilai Sig. F lebih kecil atau sama dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$).

Tabel 8 Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.534	3	25.845	38.396	.000 ^b
	Residual	20.866	31	.673		
	Total	98.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Pengetahuan, Persepsi

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Dari tabel diatas menghasilkan F-hitung 38.396 dan t-sig 0.000. untuk nilai F tabel adalah 3.305 dari data diatas diperoleh hasil f-hitung 38.396 > f-tabel 3.305 dan t-sig 0.000 < 0.05 maka kesimpulanya bahwa Persepsi, Pengetahuan dan Keterampilan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang artinya H₄ diterima dan H₀ ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, menurut Ghazali (2021), merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) dikalikan 100%.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 ^a	.788	.767	.820	1.397

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Pengetahuan, Persepsi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Dari tabel diatas memaparkan hasil nilai koefisien determinasi (R²) yaitu 0.788 atau 78.8%. Jika nilai R² menunjukan hasil yang semakin tinggi maka model yang digunakan sangat tepat untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, syaratnya diposisi antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$) dari kondisi diatas menjelaskan bahwa variabel bebas Persepsi, Pengetahuan dan Keterampilan, dapat menjelaskan sebesar 78.8% dan sisanya 21.2 % ditentukan dari variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Persepsi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H₁ diterima dan H₀ ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi pegawai terhadap sistem kerja, khususnya dalam penerapan sistem digital Sistem Informasi Keluarga (SIGA), berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Binjai.

Secara empiris, hasil penelitian ini didukung oleh indikator variabel persepsi yang mencakup pandangan positif pegawai terhadap sistem SIGA, kemudahan penggunaan teknologi digital, kemampuan dalam memahami serta mengoperasikan aplikasi baru, dan peningkatan kualitas hasil kerja sebagai dampak dari penerapan teknologi digital.

Persepsi yang positif terhadap sistem kerja digital mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Peningkatan persepsi positif tersebut selaras dengan indikator kinerja pegawai yang meliputi kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target organisasi, ketelitian dan kerapian dalam bekerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja. Pegawai yang memiliki persepsi positif terhadap sistem kerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal karena merasa terbantu, termotivasi, dan didukung oleh teknologi yang digunakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa persepsi positif pegawai terhadap teknologi dan sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Sayyidil Hakim Mursalam (2025) yang menjelaskan bahwa persepsi positif terhadap penerapan sistem digital mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu terus membangun dan memperkuat persepsi positif pegawai melalui penyelenggaraan pelatihan, pendampingan dalam penggunaan sistem digital, serta penyempurnaan teknologi agar semakin mudah digunakan dan sesuai dengan kebutuhan kerja

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H2 diterima dan H0 ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat pengetahuan yang dimiliki pegawai berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan.

Hasil tersebut didukung oleh indikator variabel pengetahuan yang meliputi kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, pemahaman terhadap penggunaan aplikasi Sistem Informasi Keluarga (SIGA), penguasaan prosedur dan tata cara pelaksanaan tugas, serta pengalaman kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang memadai akan lebih mudah memahami alur kerja, meminimalkan kesalahan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pengetahuan yang baik juga berkontribusi langsung terhadap indikator kinerja pegawai, seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan rapi, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta pencapaian hasil kerja yang sesuai, bahkan melebihi standar organisasi. Dengan penguasaan pengetahuan yang memadai, pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, terutama dalam menghadapi penerapan sistem digital seperti SIGA.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Erda Moulina (2022) yang menyatakan bahwa pengetahuan kerja, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pengalaman kerja, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa organisasi perlu secara berkelanjutan meningkatkan pengetahuan pegawai melalui program pelatihan, sosialisasi sistem kerja, serta peningkatan pemahaman terhadap teknologi dan prosedur operasional agar kinerja pegawai dapat terus meningkat secara optimal.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H3 diterima dan H0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan.

Hasil tersebut diperkuat oleh indikator variabel keterampilan yang mencakup pengalaman kerja sebelumnya, kesesuaian kemampuan dengan bidang pekerjaan yang dijalani, keahlian khusus dalam pengoperasian Sistem Informasi Keluarga (SIGA) yang diperoleh melalui pelatihan, serta kemampuan pegawai dalam mempelajari hal-hal baru terkait transformasi digital. Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik cenderung lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja, mampu menyelesaikan tugas secara efektif, dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik.

Keterampilan yang memadai juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan indikator kinerja pegawai, seperti ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, ketelitian dan kerapian hasil kerja, pencapaian target kerja, serta kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja. Dalam konteks penerapan teknologi digital, keterampilan menjadi modal utama bagi pegawai untuk mengoperasikan sistem secara optimal dan meminimalkan kesalahan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Welinus Halawa (2021) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai, baik yang diperoleh melalui pengalaman kerja maupun pelatihan, berperan penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan pencapaian target kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu secara berkelanjutan meningkatkan keterampilan pegawai melalui pelatihan teknis, pengembangan kompetensi berbasis teknologi, serta pendampingan kerja agar kinerja pegawai dapat terus meningkat secara optimal

Pengaruh Persepsi, Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi, pengetahuan, dan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H4 diterima dan H0 ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,788 atau 78,8%.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa 78,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel persepsi, pengetahuan, dan keterampilan, sedangkan 21,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta faktor individu lainnya. Tingginya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, kombinasi persepsi yang positif terhadap sistem kerja, pengetahuan yang memadai, serta keterampilan yang baik merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan perlu dilaksanakan secara terintegrasi melalui penguatan persepsi positif terhadap sistem kerja, peningkatan pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan dan proses transformasi digital yang sedang berlangsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi positif pegawai terhadap sistem kerja, khususnya penerapan sistem digital Sistem Informasi Keluarga (SIGA), mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas hasil kerja pegawai.
2. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Tingkat pengetahuan yang dimiliki pegawai, baik yang berasal dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, maupun pemahaman terhadap sistem dan prosedur kerja, berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan.
3. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, mampu mengoperasikan sistem digital, serta cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.
4. Persepsi, Pengetahuan, dan Keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,788 atau 78,8% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di dapatkan, Maka terdapat beberapa saran bagi yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Binjai, Meningkatkan persepsi positif pegawai terhadap sistem digital Sistem Informasi Keluarga (SIGA) melalui sosialisasi, pendampingan, dan penyempurnaan sistem. Mengembangkan pengetahuan pegawai melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan sosialisasi prosedur kerja. Meningkatkan keterampilan pegawai secara berkelanjutan agar mampu beradaptasi dengan teknologi dan tuntutan pekerjaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, Menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi untuk memperluas analisis. Memperluas objek dan sampel penelitian agar hasil lebih general. Menggunakan metode penelitian kualitatif atau campuran untuk pemahaman lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, L., Rahmawati, D., & Pratama, A. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 11(2), 85–96.
- Arif, M. H., Sebayang, S. A. M., & Darmiliani, D. (2024). Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Terhadap

Kinerja Pegawai di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5) SE-Articles), 108–120.
<https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i5.3978>

- Ayuningsih, R. (2021). Organizational citizenship behavior dan kontribusinya terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45–54.
- Azzahra, N., & Fuadiyah, S. (2024). Persepsi pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja dalam organisasi publik. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7(1), 22–34.
- Chairunnisah, R., Handayani, S., & Putri, D. A. (2021). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 45–54.
- Daulay, R. (2025). Transformasi digital dan peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 23–35.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2020). *Statistik Inferensial untuk Penelitian*. Deepublish.
- Halawa, W. (2021). Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 45–54.
- Hendriyani, R., & Putra, D. A. (2023). Pengaruh keterampilan problem solving dan keahlian teknis terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 67–78.
- Latifah, M., Mia, A., & Sari, N. (2024a). Pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(1), 60–71.
- Latifah, M., Mia, A., & Sari, N. (2024b). Pengetahuan kerja dan adaptasi teknologi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(1), 55–66.
- Mahrunnisya. (2023). Keterampilan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 112–121.
- Mooduto, H., Lumenta, R., & Kairupan, D. (2022). Pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 89–98.
- Moulina, E. (2022). Pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(1), 33–41.
- Mursalam, S. H. (2025). Pengaruh persepsi terhadap penerapan sistem digital terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 12–25.
- Nasional, B. K. dan K. B. (2020). *Sistem Informasi Keluarga (SIGA) sebagai basis data kependudukan dan keluarga berencana*. BKKBN.
- Nisa, K., Hidayat, R., & Fauzi, A. (2023a). Persepsi pegawai terhadap inovasi digital dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 5(1), 34–44.
- Nisa, K., Hidayat, R., & Fauzi, A. (2023b). Persepsi pegawai terhadap teknologi digital dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 5(1), 34–44.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh persepsi pegawai terhadap teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 78–86.
- Prasetyo, A., & Waskito, J. (2023). Persepsi kerja dan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 55–66.
- Prasetyo, B., Rahman, A., & Putri, L. (2024). Keterampilan kerja dan penerapan teknologi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(1), 41–52.
- Riawan, M. (2020). Pengetahuan kerja dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 73–82.
- Ridwan, M., Putra, R., & Lestari, D. (2021). Pengetahuan kerja dan produktivitas pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 77–85.
- Sari, D. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 9(1), 14–26.
- Sebayang, S. A. M. (2024). Strategi kebijakan dan akuntabilitas dalam peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 8(2), 101–110.
- Sika, M., Kurniawan, D., & Lestari, E. (2022). Keterampilan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 101–112.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Triana, L., Putri, R., & Saputra, A. (2023). Keterampilan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(3), 90–99.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2009 Tentang Perkembangan Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga (2009).