

# ANALISA PELATIHAN DAN INOVASI KERJA TERHADAP TATA KELOLA ASET TETAP PADA ASN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Ardis Ismaya<sup>1</sup>, Helly Khairuddin<sup>2</sup>, Muchlis<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

\*e-mail: [ardisismaya@gmail.com](mailto:ardisismaya@gmail.com)

<b>Article Info</b>	<b>Abstract</b>
<p><b>Article history:</b></p> <p>Received 06 15, 2026 Revised 06 15, 2026 Accepted 06 15, 2026</p> <p><b>Keywords:</b></p> <p>Training Work Innovation Fixed Asset Governance</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of training and work innovation on fixed asset governance among civil servants at the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Indragiri Hilir Regency. This research used a quantitative method with a total sample of 37 civil servants using a saturated sampling technique. Data collection techniques were conducted through questionnaires, observation, and documentation. Data analysis used multiple linear regression with the assistance of the SPSS program. The results showed that training had a positive and significant effect on fixed asset governance with a t-value of 3.215 and a significance value of 0.003. Work innovation also had a positive and significant effect on fixed asset governance with a t-value of 3.874 and a significance value of 0.001. Simultaneously, training and work innovation had a positive and significant effect on fixed asset governance with an F-value of 26.681 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination value of 61.1% indicates that fixed asset governance is influenced by training and work innovation.</i></p>
<b>Info Artikel</b>	<b>Abstrak</b>
<p><b>Article history:</b></p> <p>Diterima 06 15, 2026 Direvisi 06 15, 2026 Disetujui 06 15, 2026</p> <p><b>Kata Kunci:</b></p> <p>Pelatihan Inovasi Kerja Tata Kelola Aset Tetap</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan inovasi kerja terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 37 ASN menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola aset tetap dengan nilai t hitung sebesar 3,215 dan signifikansi 0,003. Inovasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola aset tetap dengan nilai t hitung sebesar 3,874 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, pelatihan dan inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola aset tetap dengan nilai F hitung sebesar 26,681 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,1% menunjukkan bahwa tata kelola aset tetap dipengaruhi oleh pelatihan dan inovasi kerja.</p>

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan aset tetap merupakan salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Aset tetap daerah adalah seluruh barang milik daerah yang mempunyai masa manfaat lebih dari satu tahun dan digunakan dalam kegiatan pemerintahan maupun pelayanan publik. Keberadaan aset tetap memiliki nilai strategis karena menjadi sarana utama dalam mendukung aktivitas organisasi pemerintahan. Oleh sebab itu, tata kelola aset tetap yang baik menjadi bagian penting dalam mewujudkan prinsip *good governance* pada instansi pemerintah [1]. Dalam pelaksanaan pemerintahan daerah, pengelolaan aset tetap tidak hanya berkaitan dengan pencatatan administrasi, tetapi juga mencakup proses perencanaan kebutuhan, pengadaan, penggunaan, pemanfaatan, pemeliharaan, pengamanan, penatausahaan, penilaian, pemindahtanganan, hingga penghapusan aset daerah [1]. Pengelolaan aset tetap yang tidak dilakukan secara optimal dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidaksesuaian data aset, kehilangan barang milik daerah, rendahnya pemanfaatan aset, lemahnya pengawasan, serta menurunnya kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, tata kelola aset tetap harus dilakukan secara profesional dan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten.

Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah telah memberikan pedoman bagi seluruh pemerintah daerah dalam melaksanakan pengelolaan aset secara tertib, efektif, dan akuntabel [1]. Peraturan tersebut menegaskan bahwa pengelolaan aset daerah harus dilaksanakan berdasarkan asas fungsional, kepastian hukum, transparansi, efisiensi, akuntabilitas, dan kepastian nilai. Namun dalam praktiknya, masih banyak instansi pemerintah daerah yang menghadapi kendala dalam tata kelola aset tetap, baik dari aspek administrasi maupun sumber daya manusia yang menjalankan pengelolaan aset tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), memiliki peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan aset tetap. ASN merupakan pelaksana utama berbagai kebijakan pemerintah, termasuk dalam bidang pengelolaan barang milik daerah. Oleh karena itu, ASN dituntut memiliki kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional agar mampu menjalankan tugas secara optimal. Kompetensi ASN dapat ditingkatkan melalui berbagai upaya, salah satunya melalui pelatihan kerja [2].

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi [2]. Pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kualitas ASN karena perkembangan sistem administrasi pemerintahan dan teknologi informasi menuntut pegawai untuk terus beradaptasi dengan perubahan. ASN yang mendapatkan pelatihan secara berkelanjutan akan lebih mampu memahami prosedur kerja, meningkatkan ketelitian administrasi, serta memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien [3]. Dalam konteks pengelolaan aset tetap, pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan ASN terkait administrasi aset, inventarisasi barang milik daerah, penggunaan aplikasi pengelolaan aset, serta pemahaman terhadap regulasi yang berlaku. Pelatihan yang baik akan membantu pegawai memahami tata cara pengelolaan aset secara benar sehingga dapat meminimalkan kesalahan administrasi dan meningkatkan akuntabilitas pengelolaan aset daerah. Sebaliknya, kurangnya pelatihan dapat menyebabkan rendahnya pemahaman ASN terhadap sistem pengelolaan aset sehingga berdampak pada lemahnya tata kelola aset tetap [4].

Untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir telah melaksanakan berbagai kegiatan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) selama tahun 2025. Pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan ASN dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik, termasuk dalam pengelolaan aset tetap daerah. Adapun data pelatihan ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Data Pelatihan ASN DPMPSTP Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2025**

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Mengikuti	Keterangan
1	Pelatihan Pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD)	8 Orang	ASN bidang aset
2	Pelatihan Administrasi Perkantoran Digital	10 Orang	ASN administrasi
3	Pelatihan Sistem Informasi Manajemen Aset Daerah	6 Orang	Operator aset

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Mengikuti	Keterangan
4	Pelatihan Pelayanan Publik Prima	12 Orang	ASN pelayanan
5	Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	5 Orang	ASN pengadaan
6	Pelatihan Kearsipan dan Inventarisasi Aset	7 Orang	ASN administrasi aset
7	Pelatihan Peningkatan Kompetensi ASN Berbasis Digital	15 Orang	Seluruh bidang
8	Pelatihan Tata Kelola Keuangan dan Aset Daerah	9 Orang	ASN bid. keuangan
9	Pelatihan Inovasi Kerja dan Reformasi Birokrasi	11 Orang	ASN struktural dan staf
10	Pelatihan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah	6 Orang	ASN pengurus barang

Sumber: DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel data pelatihan ASN DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2025 dapat diketahui bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir telah melaksanakan berbagai jenis pelatihan bagi ASN selama tahun 2025. Pelatihan tersebut meliputi bidang pengelolaan aset daerah, administrasi perkantoran, pelayanan publik, pengadaan barang dan jasa, hingga inovasi kerja dan reformasi birokrasi. Pelaksanaan pelatihan tersebut menunjukkan adanya upaya instansi dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Namun demikian, jumlah ASN yang mengikuti pelatihan masih belum mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 37 orang. Beberapa pelatihan hanya diikuti oleh sebagian ASN sesuai bidang tugas masing-masing. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan masih perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai memiliki pemahaman dan kemampuan yang memadai, khususnya dalam mendukung tata kelola aset tetap pada instansi[5].

Selain pelatihan, inovasi kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pengelolaan aset tetap pada instansi pemerintah. Inovasi kerja merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam menciptakan ide, metode, atau cara kerja baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan [6]. Dalam era reformasi birokrasi dan digitalisasi pemerintahan saat ini, ASN dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan sistem kerja [7]. Inovasi kerja menjadi salah satu bentuk kemampuan ASN dalam menghadapi tantangan organisasi yang semakin kompleks. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas kerja organisasi, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir juga telah melaksanakan berbagai inovasi kerja selama tahun 2025. Inovasi kerja tersebut dilakukan dalam bentuk pengembangan sistem pelayanan berbasis teknologi informasi, digitalisasi administrasi, serta peningkatan sistem pengelolaan aset daerah. Adapun data inovasi kerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Data Inovasi Kerja ASN DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2025**

No	Bentuk Inovasi Kerja	Jumlah ASN Terlibat	Keterangan
1	KLIPING (Klinik Pelaporan Investasi Keliling)	10 Orang	Inovasi pelayanan publik
2	Penerapan Sistem Inventarisasi Aset	7 Orang	Pengelolaan data aset
3	Pelayanan Perizinan Online Terintegrasi	12 Orang	Mempercepat pelayanan publik
4	Penggunaan Barcode pada Inventaris Barang	5 Orang	Mempermudah identifikasi aset
5	Penyimpanan Data Aset Berbasis Cloud	6 Orang	Mengurangi risiko kehilangan data
6	Sistem Monitoring Pemeliharaan Aset	4 Orang	Pengawasan kondisi aset
7	Pembuatan Laporan Aset Digital	8 Orang	Efisiensi administrasi aset
8	Penggunaan Aplikasi Surat Menyurat Elektronik	11 Orang	Mempercepat disposisi surat
9	Inovasi Pelayanan Antrian Digital	9 Orang	Efektivitas pelayanan masyarakat
10	Optimalisasi Database Barang Milik Daerah	7 Orang	Penyesuaian data aset daerah

Sumber: DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir, Tahun 2025.

Berdasarkan Tabel data Inovasi Kerja ASN DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2025 dapat diketahui bahwa ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir telah melaksanakan berbagai inovasi kerja selama tahun 2025. Salah satu inovasi pelayanan publik yang dikembangkan adalah KLIPING (Klinik Pelaporan Investasi Keliling), yaitu inovasi pelayanan yang dirancang untuk mempermudah pelaku usaha dalam menyampaikan Laporan Kegiatan Penanaman Modal (LKPM).

Inovasi tersebut menunjukkan adanya upaya instansi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pendekatan yang lebih efektif dan dekat dengan masyarakat maupun pelaku usaha.

Selain itu, inovasi kerja lainnya juga dilakukan dalam bentuk digitalisasi administrasi, pengembangan sistem pelayanan berbasis teknologi, serta peningkatan sistem pengelolaan aset daerah. Beberapa inovasi yang berkaitan langsung dengan tata kelola aset tetap antara lain penerapan sistem inventarisasi aset berbasis komputer, penggunaan barcode pada inventaris barang, penyimpanan data aset berbasis cloud, sistem monitoring pemeliharaan aset, serta optimalisasi database barang milik daerah. Inovasi tersebut menunjukkan adanya upaya instansi dalam meningkatkan kualitas pengelolaan aset tetap melalui pemanfaatan teknologi informasi. Namun demikian, keterlibatan ASN dalam pelaksanaan inovasi kerja masih belum merata. Hal tersebut terlihat dari jumlah ASN yang terlibat dalam beberapa inovasi masih relatif terbatas dibandingkan dengan jumlah keseluruhan ASN yang berjumlah 37 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan budaya inovasi kerja masih perlu ditingkatkan agar seluruh ASN mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan sistem kerja dalam mendukung tata kelola aset tetap yang lebih efektif dan akuntabel.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Indragiri Hilir merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, DPMPSTP Kabupaten Indragiri Hilir memanfaatkan berbagai aset tetap berupa gedung kantor, kendaraan dinas, komputer, peralatan kerja, serta sarana dan prasarana lainnya yang digunakan untuk mendukung aktivitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, tata kelola aset tetap yang baik sangat diperlukan agar seluruh aset dapat dimanfaatkan secara optimal dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 37 orang. Jumlah ASN tersebut menjadi potensi sumber daya manusia dalam mendukung pengelolaan aset tetap di lingkungan instansi. Namun demikian, dengan jumlah pegawai yang relatif terbatas, diperlukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan serta pengembangan inovasi kerja agar pengelolaan aset tetap dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan pelatihan yang kurang optimal serta rendahnya inovasi kerja pegawai dapat berdampak terhadap kurang tertibnya administrasi aset, keterlambatan inventarisasi, lemahnya pengawasan aset, serta belum optimalnya pemanfaatan barang milik daerah.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan inovasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi. Penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi [8]. Selain itu, inovasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan efisiensi kerja, kualitas pelayanan publik, dan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan [9]. Dengan demikian, pelatihan dan inovasi kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tata kelola aset tetap pada instansi pemerintah. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan inovasi kerja terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir menjadi penting dilakukan karena hingga saat ini pengelolaan aset tetap memerlukan dukungan kompetensi ASN yang profesional dan inovatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana pelatihan dan inovasi kerja memengaruhi tata kelola aset tetap, sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan kualitas pengelolaan aset daerah secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisa Pelatihan dan Inovasi Kerja terhadap Tata Kelola Aset Tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apakah pelatihan berpengaruh terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir?
- Apakah inovasi kerja berpengaruh terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir?

- c. Apakah pelatihan dan inovasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh inovasi kerja terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan inovasi kerja secara simultan terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pelatihan sangat penting dalam organisasi karena dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan organisasi [10]. Menurut Kasmir, pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku kerja [10]. Sedangkan menurut Wibowo, pelatihan merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional [11]. Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kemampuan administrasi pemerintahan, termasuk dalam pengelolaan aset tetap daerah. Dengan adanya pelatihan, ASN diharapkan mampu memahami prosedur pengelolaan aset daerah secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Hasibuan, tujuan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai agar produktivitas kerja meningkat [12]. Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas pelayanan organisasi. Menurut Kasmir, indikator pelatihan terdiri dari [10]:

- a. Materi pelatihan.
- b. Metode pelatihan.
- c. Kemampuan instruktur.
- d. Peserta pelatihan.
- e. Tujuan pelatihan.

### 2.2 Inovasi Kerja

Inovasi kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menciptakan ide, metode, atau cara kerja baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan [11]. Inovasi kerja sangat diperlukan dalam organisasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendukung reformasi birokrasi. Menurut Wibowo, inovasi kerja merupakan proses menciptakan pembaruan dalam pekerjaan yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi [11]. Sedangkan menurut Sinambela, inovasi kerja adalah kemampuan individu dalam mengembangkan kreativitas dan pembaruan kerja guna meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas organisasi [13]. Dalam organisasi pemerintahan, inovasi kerja dapat diwujudkan melalui pemanfaatan teknologi informasi, digitalisasi administrasi, pengembangan sistem pelayanan publik, serta pembaruan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien. Menurut Wibowo, indikator inovasi kerja terdiri dari [11]:

- a. Kemampuan menciptakan ide baru.
- b. Kreativitas dalam bekerja.
- c. Kemampuan menyelesaikan masalah.
- d. Pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan.
- e. Pengembangan metode kerja baru.

### 2.3 Tata Kelola Aset Tetap

Tata kelola aset tetap merupakan proses pengelolaan barang milik daerah secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel mulai dari perencanaan hingga penghapusan aset [1]. Pengelolaan aset tetap sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Menurut Permendagri Nomor 19 Tahun 2016, pengelolaan barang milik daerah meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan, pemeliharaan, penatausahaan, penilaian, pemindahtanganan, pemusnahan, penghapusan, serta pembinaan dan pengawasan. Pengelolaan aset tetap yang baik akan meningkatkan efektivitas penggunaan aset daerah dan mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik. Berdasarkan Permendagri Nomor 19 Tahun 2016, indikator tata kelola aset tetap terdiri dari [1]:

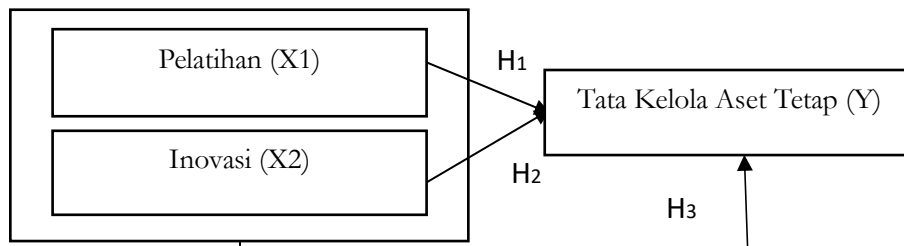
- a. Perencanaan aset.
- b. Pengadaan aset.
- c. Penggunaan aset.
- d. Penatausahaan aset.
- e. Pemeliharaan aset.
- f. Pengawasan aset.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Sinta Sulistiani dan Irwan Nuryana (2019) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor [14]. Selanjutnya, penelitian Kiagus Muhammad Sobri (2019) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah [15]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2019) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [16]. Kemudian penelitian Abner Naa (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintahan [17]. Selain itu, penelitian Syarifah Afriza Aria Sandy, Zulfadil, dan Raden Lestari Ganarsih (2019) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau [18]. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan inovasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kualitas kerja, efektivitas organisasi, dan tata kelola administrasi pada instansi pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan inovasi kerja terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Pelatihan dan inovasi kerja memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kualitas kerja ASN. Semakin baik pelatihan yang diberikan dan semakin tinggi inovasi kerja ASN, maka tata kelola aset tetap pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir juga akan semakin baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan inovasi kerja terhadap tata kelola aset tetap. Hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji melalui penelitian dan analisis data [19]. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap tata kelola aset tetap (Y) pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.
- H2: Inovasi kerja (X2) berpengaruh terhadap tata kelola aset tetap (Y) pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir
- H3 : Pelatihan (X1) dan Inovasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap tata kelola aset tetap (Y) pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik [20]. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari pelatihan (X1) dan inovasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen yaitu tata kelola aset tetap (Y).

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2025 sampai dengan Mei 2026.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari [21]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 37 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi [22]. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh ASN yang berjumlah 37 orang dijadikan sampel penelitian.

#### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian [23].
- Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan aset tetap pada DPMPSTP Kabupaten Indragiri Hilir [24].
- Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data berupa dokumen, laporan, arsip, dan data lain yang berkaitan dengan penelitian [25].

#### 3.4 Variabel Penelitian

Berikut tabel definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan ASN dalam melaksanakan pekerjaan. Kasmir (2018)[10]	<ol style="list-style-type: none"> <li>Materi pelatihan</li> <li>Metode pelatihan</li> <li>Kemampuan instruktur</li> <li>Peserta pelatihan</li> <li>Tujuan pelatihan</li> </ol>	Skala Likert (1–5)

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Skala
Inovasi Kerja (X2)	Inovasi kerja merupakan kemampuan ASN dalam menciptakan ide dan metode kerja baru yang lebih efektif dan efisien. Wibowo (2017)[11]	1. Ide baru 2. Kreativitas kerja 3. Pemecahan masalah 4. Pemanfaatan teknologi 5. Pengembangan metode kerja	Skala Likert (1-5)
Tata Kelola Aset Tetap (Y)	Tata kelola aset tetap merupakan proses pengelolaan aset daerah secara efektif dan akuntabel. Permendagri No. 19 Tahun 2016[1]	1. Perencanaan aset 2. Pengadaan aset 3. Penggunaan aset 4. Penatausahaan aset 5. Pemeliharaan aset 6. Pengawasan aset	Skala Likert (1-5)

Sumber: Diolah Peneliti, 2026.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara numerik dan diolah menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS)[26]. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh simultan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y = Tata Kelola Aset Tetap, X<sub>1</sub> = Pelatihan, X<sub>2</sub> = Inovasi Kerja, a = Konstanta  
b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi e = Error

#### b. Uji Hipotesis

- 1) Uji t (Parsial) : Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria: jika Sig < 0,05 → H<sub>1</sub> diterima.
- 2) Uji F (Simultan) : Untuk mengetahui pengaruh bersama antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y. Kriteria: jika Sig < 0,05 → H<sub>3</sub> diterima.
- 3) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y secara keseluruhan.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden

Tabel 4. Karakteristik Responden

Jumlah ASN	Jenis Kelamin		Usia (Tahun)			Tingkat Pendidikan			
	Lk	Pr	20-30	31-40	>40	SMA	Diploma	S1	S2
37	24	13	9	18	10	6	5	21	5

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan karakteristik responden, dapat diketahui bahwa dari total 37 ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir yang menjadi responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang, sedangkan perempuan berjumlah 13 orang. Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang, yang menunjukkan bahwa sebagian besar ASN berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Sementara itu, dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 21 orang, diikuti Strata Dua (S2) sebanyak 5 orang, SMA/SMK sebanyak 6 orang, dan Diploma sebanyak 5 orang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ASN pada DPMPSTP Kabupaten Indragiri Hilir memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan tugas, termasuk dalam tata kelola aset tetap daerah.

### 4.2 Hasil Penelitian Pelatihan (X1)

**Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	F	Mean	Rank
1	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	15	18	3	1	0	37	4,27	6
2	Materi pelatihan membantu meningkatkan pemahaman saya tentang pekerjaan	16	17	3	1	0	37	4,3	5
3	Metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami	14	19	3	1	0	37	4,24	7
4	Metode pelatihan membuat saya lebih aktif dalam mengikuti pelatihan	13	18	5	1	0	37	4,16	10
5	Instruktur mampu menjelaskan materi pelatihan dengan baik	17	16	3	1	0	37	4,32	3
6	Instruktur memberikan kesempatan bertanya kepada peserta pelatihan	16	18	2	1	0	37	4,32	4
7	Peserta pelatihan mengikuti kegiatan dengan serius	14	17	5	1	0	37	4,19	9
8	Pelatihan meningkatkan kerja sama antar ASN	15	16	5	1	0	37	4,22	8
9	Pelatihan membantu meningkatkan kemampuan kerja saya	18	15	3	1	0	37	4,35	1
10	Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan instansi	17	16	3	1	0	37	4,32	2
	<b>Rata-rata</b>							<b>4,27</b>	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel pelatihan (X1) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,27 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada ASN dinilai telah mampu meningkatkan kemampuan dan pemahaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada item “Pelatihan membantu meningkatkan kemampuan kerja saya” dengan nilai mean sebesar 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan dinilai sangat membantu ASN dalam meningkatkan kemampuan kerja dan mendukung pelaksanaan tugas di instansi. Sedangkan pernyataan dengan nilai mean terendah terdapat pada item “Metode pelatihan membuat saya lebih aktif dalam mengikuti pelatihan” dengan nilai mean sebesar 4,16. Meskipun demikian, nilai tersebut masih berada dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan yang digunakan sudah cukup efektif dalam mendukung kegiatan pelatihan ASN. Secara keseluruhan, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir telah berjalan dengan baik dan memberikan manfaat positif bagi peningkatan kompetensi ASN, khususnya dalam mendukung tata kelola aset tetap daerah.

### Inovasi Kerja (X2)

**Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Inovasi Kerja (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	F	Mean	Rank
1	ASN mampu memberikan ide baru dalam pekerjaan	16	17	3	1	0	37	4,3	5
2	Ide baru yang diberikan membantu meningkatkan efektivitas kerja	17	16	3	1	0	37	4,32	3
3	ASN mampu bekerja secara kreatif dalam menyelesaikan tugas	15	17	4	1	0	37	4,24	7
4	Kreativitas kerja membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan	14	18	4	1	0	37	4,22	8
5	ASN mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan baik	18	15	3	1	0	37	4,35	1
6	ASN mampu mencari solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan	17	16	3	1	0	37	4,32	4
7	ASN memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari	16	18	2	1	0	37	4,32	2

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	F	Mean	Rank
8	Penggunaan teknologi membantu meningkatkan efisiensi kerja	15	17	4	1	0	37	4,24	6
9	ASN mampu mengembangkan metode kerja yang lebih efektif	14	17	5	1	0	37	4,19	9
10	Metode kerja baru membantu meningkatkan kualitas pelayanan	13	18	5	1	0	37	4,16	10
	<b>Rata-rata</b>							<b>4,27</b>	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel inovasi kerja (X2) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,27 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi kerja ASN dinilai telah mampu mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan di instansi. Pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada item “ASN mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan baik” dengan nilai mean sebesar 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa ASN memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Sedangkan pernyataan dengan nilai mean terendah terdapat pada item “Metode kerja baru membantu meningkatkan kualitas pelayanan” dengan nilai mean sebesar 4,16. Meskipun demikian, nilai tersebut masih berada dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa inovasi kerja ASN sudah cukup efektif dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik. Secara keseluruhan, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa inovasi kerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir telah berjalan dengan baik, terutama dalam pemanfaatan teknologi, penyelesaian masalah kerja, dan pengembangan metode kerja yang mendukung tata kelola aset tetap daerah.

### Tata Kelola Aset Tetap (Y)

Tabel 7. Tanggapan Responden Tentang Variabel Tata Kelola Aset Tetap (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	F	Mean	Rank
1	Perencanaan aset dilakukan sesuai kebutuhan instansi	14	18	4	1	0	37	4,22	6
2	Perencanaan aset dilakukan secara tertib dan terarah	15	17	4	1	0	37	4,24	5
3	Pengadaan aset dilakukan sesuai prosedur yang berlaku	16	16	4	1	0	37	4,27	4
4	Pengadaan aset mendukung kebutuhan kerja ASN	14	17	5	1	0	37	4,19	8
5	Aset daerah digunakan sesuai fungsinya	17	16	3	1	0	37	4,32	2
6	Penggunaan aset dilakukan secara efektif dan efisien	15	17	4	1	0	37	4,24	7
7	Data aset dicatat dengan baik dan lengkap	18	15	3	1	0	37	4,35	1
8	Penatausahaan aset dilakukan secara tertib	16	17	3	1	0	37	4,3	3
9	Aset daerah dipelihara secara berkala	14	16	6	1	0	37	4,16	10
10	Pemeliharaan aset membantu menjaga kondisi barang	15	16	5	1	0	37	4,22	6
11	Pengawasan aset dilakukan secara rutin	13	17	6	1	0	37	4,14	11
12	Pengawasan aset membantu mencegah kehilangan barang	12	18	6	1	0	37	4,11	12
	<b>Rata-rata</b>							<b>4,23</b>	

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel tata kelola aset tetap (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,23 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola aset tetap pada instansi telah dilaksanakan secara cukup efektif dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada item “Data aset dicatat dengan baik dan lengkap” dengan nilai mean sebesar 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa proses pencatatan dan administrasi aset daerah telah dilakukan dengan baik dan tertib. Sedangkan pernyataan dengan nilai mean terendah terdapat pada item

“Pengawasan aset membantu mencegah kehilangan barang” dengan nilai mean sebesar 4,11. Meskipun demikian, nilai tersebut masih berada dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan aset tetap telah berjalan cukup efektif dalam mendukung pengelolaan aset daerah. Secara keseluruhan, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa tata kelola aset tetap pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir telah berjalan dengan baik, terutama dalam aspek pencatatan, penggunaan, dan penatausahaan aset daerah

### Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan (X1) dan inovasi kerja (X2) terhadap tata kelola aset tetap (Y) pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS.:

**Tabel 8. Uji Regresi Berganda dan Uji t**

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig
Konstanta	6,214			
Pelatihan (X1)	0,438	3,215	2,032	0,003
Inovasi Kerja (X2)	0,512	3,874	2,032	0,001

Sumber : Spss For Windows, 2026.

Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y=6,214+0,438X_1 +0,512X_2$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 6,214 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan dan inovasi kerja bernilai nol, maka nilai tata kelola aset tetap sebesar 6,214.
- Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,438 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan tata kelola aset tetap sebesar 0,438 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi variabel inovasi kerja (X2) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa setiap peningkatan inovasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan tata kelola aset tetap sebesar 0,512 dengan asumsi variabel lain tetap.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel pelatihan (X1) dan inovasi kerja (X2) terhadap tata kelola aset tetap (Y) pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan Tabel 9.1 dapat diketahui hasil pengujian secara parsial sebagai berikut:

- Variabel pelatihan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,215 lebih besar dari t tabel sebesar 2,032 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.
- Variabel inovasi kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,874 lebih besar dari t tabel sebesar 2,032 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.
- Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan inovasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tata kelola aset tetap.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel pelatihan (X1) dan inovasi kerja (X2) terhadap tata kelola aset tetap (Y) pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir.

**Tabel 9. Uji f**

Model	F hitung	F tabel	Sig
Regression	26,681	3,28	0,000

Sumber: Spss For Windows, 2026.

Berdasarkan Tabel tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 26,681 lebih besar dari F tabel sebesar 3,28 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan inovasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa pelatihan dan inovasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap tata kelola aset tetap dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan dan inovasi kerja ASN secara bersama-sama mampu meningkatkan efektivitas tata kelola aset tetap pada DPMPSTP Kabupaten Indragiri Hilir. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan kemampuan ASN dalam pengelolaan aset daerah, sedangkan inovasi kerja mampu mendukung efektivitas dan efisiensi sistem kerja dalam pengelolaan aset tetap

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 10 . Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,782	0,611	0,588

Sumber: Spss For Windows, 2026.

Nilai R Square sebesar 0,611 menunjukkan bahwa pelatihan dan inovasi kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap tata kelola aset tetap sebesar 61,1%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.3 Pembahasan

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Tata Kelola Aset Tetap

Berdasarkan hasil penelitian, variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,215 lebih besar dari t tabel sebesar 2,032 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada ASN mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pemahaman pegawai dalam melaksanakan pengelolaan aset tetap daerah. Pelatihan yang baik membantu ASN memahami prosedur pengelolaan aset, mulai dari perencanaan, penggunaan, penatausahaan, hingga pengawasan aset daerah sehingga tata kelola aset tetap dapat berjalan lebih efektif dan tertib administrasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulistiani dan Nuryana (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai . Selain itu, penelitian Anggereni (2019) juga menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi .

#### Pengaruh Inovasi Kerja terhadap Tata Kelola Aset Tetap

Berdasarkan hasil penelitian, variabel inovasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,874 lebih besar dari t tabel sebesar 2,032 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi kerja ASN mampu mendukung efektivitas dan efisiensi pengelolaan aset tetap daerah. ASN yang memiliki kemampuan inovasi kerja dapat menciptakan metode kerja yang lebih efektif, memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan, serta mampu menyelesaikan permasalahan kerja dengan baik sehingga tata kelola aset tetap menjadi lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinambela (2019) yang menyatakan bahwa inovasi kerja memiliki hubungan dengan peningkatan kualitas pelayanan publik dan efektivitas organisasi . Selain itu, penelitian Fahmi (2018) juga menyatakan bahwa inovasi kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas organisasi.

## **Pengaruh Pelatihan dan Inovasi Kerja terhadap Tata Kelola Aset Tetap**

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa pelatihan dan inovasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 26,681 lebih besar dari F tabel sebesar 3,28 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,611 menunjukkan bahwa pelatihan dan inovasi kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% terhadap tata kelola aset tetap, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan inovasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan tata kelola aset tetap pada DPMPSTP Kabupaten Indragiri Hilir. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kompetensi ASN dalam pengelolaan aset daerah, sedangkan inovasi kerja mampu menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien sehingga pengelolaan aset tetap dapat berjalan secara optimal, tertib, dan akuntabel.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan inovasi kerja terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kemampuan dan pemahaman ASN dalam pengelolaan aset tetap daerah.
- Inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan ASN dalam menciptakan ide dan metode kerja baru mampu mendukung efektivitas dan efisiensi pengelolaan aset tetap.
- Pelatihan dan inovasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola aset tetap pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,1% menunjukkan bahwa tata kelola aset tetap dipengaruhi oleh pelatihan dan inovasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- Pada variabel pelatihan, pernyataan dengan nilai terendah terdapat pada item “Metode pelatihan membuat saya lebih aktif dalam mengikuti pelatihan”. Oleh karena itu, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir disarankan untuk meningkatkan metode pelatihan yang lebih interaktif dan menarik, seperti diskusi kelompok, praktik langsung, dan simulasi kerja agar ASN lebih aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan.
- Pada variabel inovasi kerja, pernyataan dengan nilai terendah terdapat pada item “Metode kerja baru membantu meningkatkan kualitas pelayanan”. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk terus mendorong ASN dalam mengembangkan metode kerja baru dan memanfaatkan teknologi informasi guna meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas kerja.
- Pada variabel tata kelola aset tetap, pernyataan dengan nilai terendah terdapat pada item “Pengawasan aset membantu mencegah kehilangan barang”. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan sistem pengawasan aset tetap melalui pemeriksaan rutin, pendataan aset secara berkala, dan penggunaan sistem administrasi berbasis digital agar pengelolaan aset menjadi lebih tertib dan aman.
- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi tata kelola aset tetap, seperti kompetensi ASN, pengawasan internal, dan sistem informasi manajemen aset sehingga hasil penelitian menjadi lebih lengkap dan lebih baik.

## **REFERENSI**

- [1] Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan*

- Barang Milik Daerah*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri, 2016.
- [2] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [3] M. Muchlis, R. Maulana, and J. Wandu, "The Role Of Service Quality In Increasing Patient Satisfaction At Gajah Mada Tembilahan Elderly Poli," *Jump. (Jurnal Manaj. Pemasaran)*, vol. 1, no. 1, pp. 28–36, 2023.
- [4] M. Muchlis, A. Rifa'i, and B. F. Susanto, "Building Meaningful Work Through Inclusive Leadership: The Role of Psychological Safety," in *International Conference of Business and Social Sciences*, 2023, pp. 974–987.
- [5] H. Khairuddin, "Pengaruh kepemimpinan birokrasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai," *J. Mhs. Ekon. Bisnis*, 2024.
- [6] Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama, 2018.
- [7] H. Khairuddin, "Analisa keselarasan program kerja BAZNAS INHIL dengan sustainable development," *J. Selodang Mayang*, 2018.
- [8] M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- [9] E. Yuniarsih and T. Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [10] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- [11] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 5th ed. Rajawali Pers, 2017.
- [12] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [13] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [14] S. Sulistiani and I. Nuryana, "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor," *J. Ekon. Ef.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–9, 2019.
- [15] K. M. Sobri, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah," *J. Integritas Serasan Sekundang*, vol. 1, no. 1, pp. 23–31, 2019.
- [16] N. W. E. S. Anggereni, "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan," *J. Pendidik. Ekon. Undiksha*, vol. 11, no. 2, pp. 573–582, 2019.
- [17] A. Naa, "Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pemerintahan," *J. Ilm. Adm. Pemerintah. Drb.*, vol. 11, no. 1, pp. 45–54, 2019.
- [18] S. A. A. Sandy, Zulfadil, and R. L. Ganarsih, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau," *J. Ekon. KLAT*, vol. 30, no. 2, pp. 45–52, 2019.
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [20] I. Fahmi, *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [21] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [22] Bindas, A. Widyawati, and S. et al., *Metode Penelitian Manajemen*. CV Mega Pres Nusantara, 2025.
- [23] J. W. Creswell, *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- [24] M. Nazir, *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2017.
- [25] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2022.
- [26] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.