

**STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI DALAM
PEMANFAATAN APLIKASI SIPD RI DI PROVINSI
PAPUA BARAT DAYA**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains



Oleh:

ARIANI

NIM 146110124004

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI DALAM PEMANFAATAN APLIKASI SIPD RI DI PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh:

ARIANI
NIM 146110124004

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal: hari....., tanggal....., tahun.....

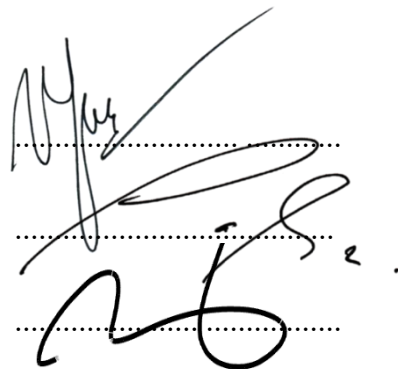
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Vebby Anwar, M.Si.

Anggota Penguji I : Dr. Pahmi, M.Si.

Anggota Penguji II : Dr. Rosdinaman Budi, M.M.

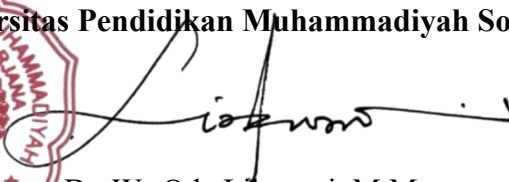


Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong




Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN

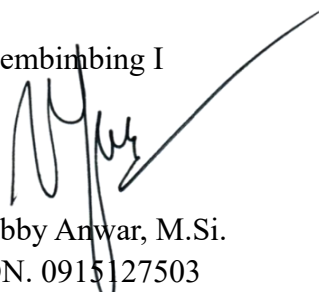
**STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI DALAM
PEMANFAATAN APLIKASI SIPD RI DI PROVINSI
PAPUA BARAT DAYA**

Diajukan oleh:

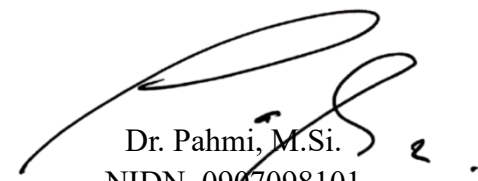
A R I A N I
NIM 146110124004

Disetujui Oleh:

Pembimbing I


Dr. Vebby Anwar, M.Si.
NIDN. 0915127503

Pembimbing II


Dr. Pahmi, M.Si.
NIDN. 0907098101

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER SAINS) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-perundangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong,.....2026

Mahasiswa,

Materai 10000

A R I A N I
NIM 146110124004

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ariani

NIM : 146110124004 Email : Arianiarie@gmail.com

Fakultas : Manajemen Program Studi : Manajemen

Judul tugas akhir:

Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Dalam Pemanfaatan Aplikasi Sipd Ri Di Provinsi Papua Barat Daya

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak):

☐

Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Sorong,

2026

A r i a n i

Pembimbing I

Dr. Vebby Anwar, M.Si.
NIDN. 0915127503

Pembimbing II

Dr. Pahmi, M.Si.
NIDN. 0907098101

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, kasih, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun proposal tesis yang berjudul “Strategi Peningkatan Kapasitas Pegawai dalam Pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat Daya” dengan baik. Proposal ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademik untuk melanjutkan proses penyusunan tesis pada Program Studi Ilmu Manajemen, Direktorat Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Penyusunan proposal tesis ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan nyata di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, khususnya terkait implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Republik Indonesia (SIPD RI). Sebagai provinsi baru, Papua Barat Daya menghadapi berbagai tantangan dalam penguatan tata kelola pemerintahan berbasis digital, terutama dalam aspek kompetensi sumber daya manusia, kesiapan infrastruktur, pemahaman prosedural, dan budaya kerja organisasi. Kondisi ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai strategi yang tepat untuk meningkatkan kapasitas ASN dalam memanfaatkan SIPD RI secara optimal, efektif, dan berkelanjutan.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dosen Pembimbing, yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga dalam penyusunan proposal ini.

2. Pimpinan dan seluruh pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya, yang telah memberikan kesempatan, dukungan data, serta akses dalam melakukan observasi awal.
3. Keluarga, yang selalu memberikan dukungan moral, motivasi, dan doa yang tiada henti.
4. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan demi penyempurnaan penelitian ini pada tahap selanjutnya. Akhir kata, semoga proposal tesis ini dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi pengembangan sistem pemerintahan daerah, peningkatan kapasitas ASN, serta implementasi digitalisasi birokrasi di Provinsi Papua Barat Daya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Sistem Informasi	11
2.2 Perilaku Organisasi	17
2.3 Efisiensi.....	25
2.4 Kompetensi	31
BAB III METODE PENELITIAN	37

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian	37
3.2 Obyek Penelitian	38
3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling	38
3.4 Metode Pengumpulan Data	39
3.5 Skala Pengukuran	39
3.6 Definisi Operasional Variabel	40
3.7 Uji Instrumen Penelitian	41
3.8 Metode Analisis Data	42
BAB IV	46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden	46
4.2 Uji Validitas	48
4.3 Uji Reliabilitas.....	52
4.4 Analisis Regresi Berganda	54
4.5 Koefisien Determinasi	55
4.6 Uji Hipotesis.....	56
4.7 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian.....	59
BAB VI	82
KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	83
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.1	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.1.2	Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.1.3	Berdasarkan Pendidikan.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.5 Kerangka Pikir.....	38
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Hasil Tabulasi Data.....	94
--------------------------	----

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi, kepemimpinan, dan efisiensi terhadap kompetensi pegawai dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan implementasi SIPD RI sebagai provinsi baru hasil pemekaran, di mana banyak ASN belum sepenuhnya memahami fitur-fitur aplikasi, belum mengikuti pelatihan teknis, serta masih bergantung pada cara manual.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya sebanyak 100 orang yang dijadikan sampel dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-4 yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 24.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai (sig. 0,028; $\beta=0,224$); (2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai (sig. 0,003; $\beta=0,258$) dengan pengaruh yang lebih besar dibandingkan sistem informasi; (3) Efisiensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai (sig. 0,824; $\beta=0,011$); (4) Secara simultan, sistem informasi, kepemimpinan, dan efisiensi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai (sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 25,8% ($R^2=0,258$).

Kesimpulan penelitian ini adalah sistem informasi dan kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kompetensi pegawai dalam pemanfaatan SIPD RI, sementara efisiensi belum menjadi faktor determinan di Provinsi Papua Barat Daya sebagai daerah otonom baru. Saran yang diberikan antara lain peningkatan kualitas sistem informasi, penguatan kepemimpinan transformasional, serta fokus pada peningkatan kompetensi dasar sebelum mengejar target efisiensi.

Kata Kunci: Kompetensi Pegawai, Sistem Informasi, Kepemimpinan, Efisiensi, SIPD RI, Papua Barat Daya

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of information systems, leadership, and efficiency on employee competence in utilizing the SIPD RI Application in Southwest Papua Province. This research is motivated by the challenges of implementing SIPD RI as a newly established province resulting from regional expansion, where many civil servants have not fully understood the application's features, have not attended technical training, and still rely on manual methods.

The research employed a quantitative approach with explanatory research method. The study population consisted of all 100 employees of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPPKAD) of Southwest Papua Province, who were sampled using total sampling technique. Data were collected through questionnaires using a 1-4 Likert scale that had been tested for validity and reliability. Data analysis techniques used multiple linear regression with SPSS version 24.0.

The results showed that: (1) Information systems have a positive and significant effect on employee competence (sig. 0.028; $\beta=0.224$); (2) Leadership has a positive and significant effect on employee competence (sig. 0.003; $\beta=0.258$) with a greater influence compared to information systems; (3) Efficiency has no significant effect on employee competence (sig. 0.824; $\beta=0.011$); (4) Simultaneously, information systems, leadership, and efficiency have a significant effect on employee competence (sig. 0.000) with a contribution of 25.8% ($R^2=0.258$).

The conclusion of this study is that information systems and leadership are key factors in improving employee competence in utilizing SIPD RI, while efficiency has not yet become a determining factor in Southwest Papua Province as a newly autonomous region. Recommendations include improving information system quality, strengthening transformational leadership, and focusing on basic competence improvement before pursuing efficiency targets.

Keywords: Employee Competence, Information Systems, Leadership, Efficiency, SIPD RI, Southwest Papua

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Transformasi digital dalam pemerintahan merupakan salah satu prioritas strategis nasional yang dituangkan dalam berbagai kebijakan dan regulasi, termasuk dalam agenda besar reformasi birokrasi dan pembangunan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE). Pemerintah Indonesia melalui Permendagri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), mewajibkan seluruh pemerintah daerah menggunakan sistem informasi terintegrasi yang kemudian dikembangkan menjadi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Republik Indonesia (SIPDRI). Aplikasi ini bertujuan untuk mengintegrasikan proses perencanaan pembangunan daerah, penganggaran, pelaksanaan, dan pelaporan, sehingga menghasilkan informasi yang akurat, akuntabel, dan tepat waktu dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

SIPD RI juga mendukung pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menekankan pentingnya efektivitas dan efisiensi tata kelola pemerintahan di tingkat daerah. Dalam kerangka tersebut, SIPDRI berperan penting sebagai instrumen digital untuk menjawab tantangan kompleksitas birokrasi, duplikasi data, dan fragmentasi sistem informasi antara pemerintah pusat dan daerah. Namun demikian, keberhasilan implementasi SIPDRI sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia (SDM), terutama para

aparatur sipil negara (ASN) yang menjadi pelaksana langsung sistem ini di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Dalam konteks Provinsi Papua Barat Daya—sebuah provinsi baru hasil pemekaran dari Provinsi Papua Barat berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2022 tantangan implementasi SIPDRI menjadi lebih kompleks. Sebagai provinsi yang baru terbentuk, struktur pemerintahan, kompetensi kelembagaan, dan sumber daya manusia belum sepenuhnya siap dan merata. Berdasarkan observasi awal dan laporan dari beberapa OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, banyak ASN yang belum sepenuhnya memahami fitur-fitur SIPDRI, belum pernah mengikuti pelatihan teknis terkait aplikasi tersebut, serta masih bergantung pada cara manual atau aplikasi sebelumnya dalam penginputan data dan pelaporan. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam proses perencanaan dan pelaporan, serta menimbulkan kekhawatiran terhadap validitas dan integritas data yang disampaikan ke pemerintah pusat.

Kondisi ini diperkuat oleh temuan Kurniawan et al. (2020) yang menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi teknologi informasi dalam sistem seleksi CPNS seperti Computer Assisted Test (CAT) sangat ditentukan oleh kesiapan dan kompetensi pengguna, bukan hanya oleh keberadaan sistem itu sendiri. Dengan kata lain, ketersediaan aplikasi yang canggih tidak akan berarti tanpa adanya SDM yang mampu mengoperasikan dan memanfaatkannya secara efektif.

Secara teoritis, Laudon dan Laudon (2018) menjelaskan bahwa sistem informasi manajemen hanya akan berfungsi optimal jika seluruh komponen sistem

berjalan selaras, yaitu: perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), data, jaringan, dan SDM. SDM memegang peran sentral karena merupakan pengguna akhir (end-user) sekaligus penentu keberhasilan pengambilan keputusan berbasis data. Dalam implementasi SIPDRI, kegagalan atau kelemahan di aspek SDM, seperti rendahnya literasi digital, kurangnya pelatihan teknis, atau lemahnya pemahaman prosedural, akan berimplikasi langsung terhadap tidak optimalnya manfaat aplikasi tersebut.

Teori ini diperkuat oleh Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai dapat ditingkatkan melalui strategi pelatihan berkelanjutan, pendampingan, dan pemberdayaan yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja aktual. Dalam sistem pemerintahan modern, pengembangan kompetensi pegawai tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga aspek perilaku dan manajerial. Peningkatan kompetensi ini mencakup tiga komponen utama: knowledge (pengetahuan), skill (keterampilan), dan attitude (sikap), yang ketiganya sangat dibutuhkan dalam mengoperasikan SIPDRI secara efektif dan berkelanjutan.

Lebih jauh lagi, menurut Robbins dan Judge (2017) dalam teori perilaku organisasi, perubahan sistem kerja seperti digitalisasi administrasi melalui SIPDRI—harus disertai dengan manajemen perubahan (change management) yang adaptif, termasuk penguatan budaya kerja digital, keterlibatan pimpinan dalam proses implementasi, serta evaluasi berkala terhadap hambatan dan kebutuhan pengguna. Dalam kenyataannya, perubahan sistem sering kali dihadapkan dengan resistensi, baik karena ketidakpahaman terhadap manfaat sistem baru, maupun karena keterbatasan kompetensi teknis.

Dalam konteks Provinsi Papua Barat Daya, kondisi geografis yang menantang, keterbatasan jaringan internet di beberapa daerah, serta kesenjangan kualitas SDM antar OPD menjadi hambatan nyata dalam pemanfaatan SIPD RI. Studi oleh Yusuf dan Fadilah (2020) mengungkapkan bahwa kualitas infrastruktur teknologi di daerah secara langsung memengaruhi efisiensi pelaksanaan sistem berbasis komputer. Daerah dengan jaringan internet yang lemah dan perangkat teknologi terbatas cenderung mengalami keterlambatan dalam pelaporan dan penginputan data yang akhirnya berdampak pada penurunan kualitas pelayanan publik.

Di sisi lain, agenda besar pemerintah pusat melalui RPJMN 2020–2024 menargetkan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel melalui digitalisasi pelayanan publik dan integrasi data lintas sektor. Dalam rangka mendukung pencapaian target tersebut, Pemerintah Daerah, termasuk Provinsi Papua Barat Daya, perlu secara serius melakukan investasi strategis dalam peningkatan kompetensi ASN, baik melalui pelatihan teknis, pengembangan SOP internal yang adaptif terhadap sistem digital, maupun menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adopsi teknologi.

Digitalisasi pemerintahan telah menjadi bagian dari agenda nasional untuk meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, serta kualitas pengelolaan keuangan daerah. Salah satu instrumen digital yang diwajibkan pemerintah adalah Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Republik Indonesia (SIPD RI) yang digunakan dalam seluruh proses perencanaan, penganggaran, penatausahaan, dan pelaporan keuangan daerah.

Di Provinsi Papua Barat Daya, penerapan SIPD RI telah mencapai tingkat pemanfaatan sekitar 75% pegawai yang terlibat langsung dalam proses keuangan daerah, terutama pada BPPKAD selaku instansi yang bertanggung jawab terhadap penatausahaan dan pelaporan keuangan. Meskipun demikian, tingkat pemanfaatan yang tinggi tidak selalu diiringi dengan optimalisasi fungsi-fungsi aplikasi. Masih dijumpai kondisi seperti keterlambatan input data, kesalahan pengisian dokumen, kurangnya pemahaman terhadap modul tertentu, serta ketidakmampuan pegawai menyelesaikan masalah teknis secara mandiri.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan penggunaan sistem digital dengan kompetensi pegawai, terutama dalam aspek pengetahuan teknis, keterampilan operasional, dan sikap kerja yang mendukung penggunaan aplikasi. Selain itu, hambatan-hambatan seperti gangguan jaringan, pembaruan sistem, serta beban kerja yang tinggi turut berdampak pada efektivitas Pemanfaatan SIPD RI. Dukungan organisasi juga berperan penting, termasuk ketersediaan fasilitas, SOP, pelatihan, serta supervisi pimpinan.

Fenomena tersebut penting dikaji karena efektivitas pemanfaatan SIPD RI sangat dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, hambatan implementasi, dan dukungan organisasi. Untuk menganalisis fenomena tersebut secara ilmiah, penelitian ini menggunakan tiga landasan teori utama (*grand theory*):

1. Model Keberhasilan Sistem Informasi DeLone & McLean, yang menekankan bahwa kualitas pengguna dan dukungan organisasi memengaruhi keberhasilan sistem.

2. Teori Kompetensi Spencer & Spencer, yang menyatakan bahwa kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap) menentukan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas.
3. Teori Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support), yang menjelaskan bagaimana dukungan organisasi meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini berfokus untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai, hambatan implementasi, dan dukungan organisasi terhadap pemanfaatan SIPD RI di BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah sistem informasi berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat?
3. Apakah efisiensi berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat Daya?
4. Apakah sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis sistem informasi berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat?
2. Untuk menganalisis kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat?
3. Untuk menganalisis efisiensi berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat Daya?
4. Untuk menganalisis sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat Daya?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya pada area:

1. Pengayaan Literatur tentang Implementasi Sistem Informasi di Pemerintahan Daerah

Penelitian mengenai pemanfaatan SIPD RI masih relatif terbatas, terutama dalam konteks daerah otonom baru. Penelitian ini menambah khasanah literatur mengenai bagaimana sistem informasi

keuangan dipengaruhi oleh faktor kompetensi pegawai, dukungan organisasi, dan hambatan implementasi.

2. Kontribusi pada Pengembangan Teori Kompetensi dan Perilaku Organisasi

Temuan penelitian dapat memperkuat model kompetensi dalam konteks birokrasi digital, mengingat kompetensi ASN tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sikap, perilaku kerja, dan kompetensi adaptasi terhadap perubahan teknologi.

3. Penguatan Model Keberhasilan Sistem Informasi

Melalui pendekatan teori DeLone & McLean, penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pemanfaatan sistem informasi pemerintahan, terutama pada variabel manusia dan organisasi.

4. Kontribusi terhadap Kajian Transformasi Digital Sektor Publik

Hasil penelitian dapat digunakan untuk memperluas diskursus akademik mengenai tantangan dan peluang digitalisasi pemerintahan, serta bagaimana pemerintah daerah merespons tu

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi berbagai pihak, terutama pemerintah daerah dan instansi pengelola keuangan, khususnya:

- a. Sebagai Dasar Penyusunan Program Peningkatan Kompetensi Pegawai Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengidentifikasi

area kompetensi yang perlu diperkuat, sehingga BPPKAD dapat menyusun program pelatihan yang lebih fokus, tepat sasaran, dan sesuai kebutuhan pengguna SIPD RI.

- b. Memperbaiki Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah, Penelitian ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kualitas Pemanfaatan SIPD RI oleh pegawai, sehingga dapat membantu BPPKAD melakukan perbaikan kerja untuk meningkatkan efektivitas penatausahaan, akurasi data, dan ketepatan waktu pelaporan.
- c. Merumuskan Kebijakan Internal yang Lebih Baik, Temuan terkait hambatan teknis maupun non-teknis dapat dijadikan dasar untuk menyusun kebijakan internal seperti peningkatan sarana prasarana, pembagian beban kerja, SOP Pemanfaatan SIPD RI, dan mekanisme monitoring.
- d. Mengurangi Risiko Kesalahan Pengelolaan Data Keuangan, dengan memahami faktor-faktor penyebab kesalahan input atau keterlambatan pelaporan, BPPKAD dapat mengambil langkah-langkah preventif untuk mengurangi risiko yang dapat memengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
- e. Memperkuat Kompetensi SDM Secara Provinsi, Temuan penelitian dapat dijadikan rujukan dalam perencanaan pengembangan kompetensi ASN di seluruh perangkat daerah, khususnya dalam implementasi SPBE dan SIPD RI.

- f. Menjadi Masukan dalam Perumusan Kebijakan Transformasi Digital, Pemerintah daerah dapat menggunakan data empiris dari penelitian ini untuk menyusun strategi digitalisasi yang lebih komprehensif, terukur, dan berbasis kebutuhan nyata.
- g. Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah, Dengan meningkatnya kompetensi pegawai dan optimalnya pemanfaatan SIPD RI, akuntabilitas pengelolaan keuangan akan semakin baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan opini BPK.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki batasan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada pegawai Provinsi Papua Barat Daya.
2. Fokus penelitian terbatas pada variabel: sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi serta kompetensi Pegawai dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat Daya.
3. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen kuesioner sebagai sumber data primer.
4. Penelitian tidak membahas aspek teknis pengembangan aplikasi, tetapi fokus pada pemanfaatan aplikasi oleh pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Informasi

2.1.1 Pengertian Sistem Informasi

Menurut Husein dan Wibowo (2006), sistem informasi adalah seperangkat komponen yang saling berhubungan yang berfungsi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi. Sistem informasi terdiri dari informasi tentang orang, tempat, dan sesuatu dalam organisasi atau lingkungan yang melingkupinya.

Menurut Laudon dan Laudon (2017), sistem informasi secara teknis merupakan serangkaian komponen yang saling berhubungan yang mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengawasan di sebuah organisasi. Sistem informasi juga membantu manajer dan karyawan dalam menganalisis masalah, menggambarkan hal-hal yang rumit, juga menciptakan produk atau inovasi baru. Sistem informasi berisi informasi-informasi penting berupa, orang, tempat/lokasi, dan hal-hal penting lainnya yang berkaitan dengan organisasi dan lingkungan luar organisasi tersebut.

Dari pengertian-pengertian tersebut maka secara garis besar sistem informasi merupakan serangkaian unsur-unsur atau komponen-komponen yang saling berhubungan dan memiliki tugas yaitu mengumpulkan, menyimpan,

memproses, dan mendistribusikan suatu informasi yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan landasan bagi pengambilan keputusan.

Informasi menurut Laudon dan Laudon (2017) yaitu dapat diartikan sebagai data yang telah diolah menjadi bentuk yang memiliki arti dan fungsi sehingga dapat dipahami oleh manusia, sedangkan data merupakan fakta-fakta mentah yang belum diolah agar dapat dimengerti oleh manusia.

Menurut Sutabri (2016) informasi dikatakan berkualitas jika informasi tersebut memenuhi kualifikasi sebagai berikut:

a. Akurat

Informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan dan harus jelas dalam mencerminkan arti dari informasi tersebut karena dari sumber informasi hingga penerima informasi ada kemungkinan terjadinya gangguan sehingga informasi yang diperoleh dapat 'rusak'.

b. Tepat waktu

Informasi yang diterima tidak boleh terlambat, jika terlambat, nilai dari informasi tersebut tidak ada. Informasi merupakan salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Jika informasi yang diterima terlambat maka akan mengganggu aktivitas pengambilan keputusan dan dapat berakibat fatal bagi organisasi.

c. Relevan

Relevansi informasi berbeda untuk suatu individu dengan lainnya, suatu divisi dengan lainnya sehingga suatu informasi harus ditujukan kepada

penerima yang tepat. Contohnya adalah informasi tentang rusaknya suatu mesin akan lebih relevan bagi staf teknik dalam suatu perusahaan dibandingkan bagi staf administrasi.

Dalam pengambilan keputusan, pengawasan kegiatan operasional, analisis permasalahan, hingga menciptakan produk atau inovasi baru, menurut Laudon dan Laudon (2017) suatu perusahaan memerlukan 3 kegiatan sistem informasi. Kegiatan tersebut yakni:

- a. Input yaitu pengumpulan data yang diperlukan.
- b. Process yaitu memproses data yang telah dikumpulkan menjadi informasi yang dapat dimengerti manusia.
- c. Output yaitu penyaluran atau penggunaan informasi yang telah diperoleh dalam pengambilan keputusan. Umpan balik bersifat penting dalam suatu sistem agar dapat digunakan untuk perbaikan input.

2.1.2 Komponen Sistem Informasi

Menurut O'Brien dan Marakas (2013) komponen-komponen sistem informasi terdiri dari Input berupa sumber-sumber data, memproses data menjadi informasi, Output berupa produk-produk informasi yang didukung oleh Control System dan penyimpanan data. Sistem informasi tersebut didukung oleh 5 pilar, yaitu:

- a. Hardware Resources (Perangkat Keras)
- b. Software Resources (Perangkat Lunak)
- c. People Resource (Pengguna)
- d. Data Resource (Sumber Data)

e. Network Resource (Sumber Jaringan)

Menurut Hutahaean (2015) sistem informasi terdiri dari komponen-komponen yang disebut blok bangunan (building block), yaitu:

- a. Blok Masukkan (Input Block) Input merupakan metode dan media dalam pengumpulan data yang dapat berupa dokumen dasar.
- b. Blok Model (Model Block) Blok Model terdiri dari kombinasi prosedur, logika, dan metode matematis untuk mengolah data menjadi keluaran yang diinginkan.
- c. Blok Keluaran (Output Block) Keluaran merupakan informasi, produk dari sistem informasi, yang digunakan untuk semua tingkatan manajemen dan semua pengguna sistem.
- d. Teknologi (Technology) Teknologi digunakan untuk menerima input, menjalankan model, menyimpan dan mengakses data, menghasilkan dan mengirimkan keluaran, dan membantu pengendalian secara keseluruhan. Teknologi terdiri dari teknisi, perangkat lunak, dan perangkat keras.
- e. Blok Basis Data (Database Block) Kumpulan data yang saling berhubungan satu sama lain yang tersimpan dalam perangkat keras.
- f. Blok Kendali (Control Block) Pengendalian dilakukan untuk menjaga suatu sistem agar sistem dapat mencapai tujuan dengan baik. Hal-hal yang dikendalikan terdiri dari kerusakan, sabotase, kecurangan, kejanggalaan, dan sebagainya.

2.1.3 Jenis-jenis Sistem Informasi

Menurut Indrayani dan Humdiana (2009) terdapat jenis-jenis sistem informasi yang dihubungkan sesuai dengan level-level manajerial dalam suatu organisasi, antara lain:

- a. Transaction Processing System (TPS) Transaction Processing System (TPS) adalah sebuah sistem informasi transaksi bisnis yang merekam data berupa penjualan suatu produk seperti harga, jumlah, dan kapan terjadinya transaksi penjualan produk tersebut. Data ini nantinya dapat diolah untuk menentukan produk mana yang penjualannya paling tinggi dan produk mana yang kira-kira kurang diminati oleh pelanggan, sehingga perusahaan dapat mengontrol jumlah pasokan produk-produk tersebut dalam jumlah tertentu.
- b. Management Information System (MIS) Management Information System (MIS) adalah sistem informasi yang melayani fungsi level manajemen di organisasi, memberikan laporan kepada manajemen menyediakan fasilitas akses secara online dan menyajikan informasi kinerja organisasi dan catatan-catatan historisnya. Tugas utama Management Information System (MIS) yaitu merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan pada level manajemen. Sistem Informasi Manajemen memberikan laporan secara rutin, harian, mingguan, bulanan, dan tahunan.
- c. Decision Support System (DSS) Decision Support System (DSS) adalah sistem komputer di level manajemen dalam suatu organisasi yang mengombinasikan analisa dan data yang mendalam dengan menggunakan model berbentuk grafik dan penggunaanya sangat fleksibel. Fungsi utama

Decision Support System (DSS) yaitu untuk mendukung pengambilan keputusan yang bersifat semistruktur dan tidak berstruktur. DSS mempunyai komponen dasar subsistem berupa dialog, basis data, dan model yang memungkinkan seseorang mengambil keputusan untuk menelusuri setiap konsekuensi dengan berinteraksi secara leluasa.

- d. Executive Information System (EIS) Executive Information System (EIS) adalah suatu sistem yang menyediakan informasi mengenai kinerja seluruh perusahaan, di mana informasi tersebut dapat diakses dengan mudah dan akses langsung kepada laporan-laporan manajemen. EIS mudah dihubungkan dengan pelayanan informasi online dan melalui surel (surat elektronik). EIS berguna untuk menghemat waktu pengguna dalam mendapatkan informasi yang merupakan bagian penting dalam pengambilan keputusan.

2.1.4 Konsep Sistem Informasi dalam Administrasi Publik

Sistem informasi dalam organisasi publik merupakan instrumen penting yang menopang transformasi administrasi pemerintahan menuju era digital. Dalam konteks tata kelola pemerintahan, sistem informasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyimpanan dan penyajian data, tetapi juga sebagai alat koordinasi, pengawasan, pengendalian, dan peningkatan akuntabilitas.

Menurut Laudon & Laudon (2020), sistem informasi adalah sekumpulan komponen yang terdiri atas perangkat keras, perangkat lunak, data, prosedur, dan manusia, yang berfungsi untuk mengumpulkan,

memproses, menyimpan, serta menyebarkan informasi guna mendukung proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Pandangan ini menekankan bahwa sistem informasi bukan sekadar aplikasi komputer, tetapi sistem terpadu yang menghubungkan teknologi, aturan kerja, serta pola interaksi antarpegawai.

Dalam administrasi publik, sistem informasi memiliki peran lebih luas dibanding sektor swasta. Sistem informasi publik berfungsi sebagai instrumen untuk melaksanakan fungsi pemerintahan seperti:

1. Perencanaan dan penganggaran
2. Pengelolaan aset dan sumber daya publik
3. Penyelenggaraan pelayanan publik
4. Pertanggungjawaban keuangan negara
5. Mendukung akuntabilitas dan transparansi

Kehandalan sistem informasi menjadi faktor kunci dalam mewujudkan birokrasi modern yang cepat, responsif, efektif, dan berorientasi pada hasil. Pemerintahan yang masih menggunakan sistem manual cenderung menghadapi permasalahan klasik seperti keterlambatan layanan, inefisiensi operasional, dan tingginya potensi kesalahan.

2.2 Perilaku Organisasi

Teori yang digunakan sebagai dasar penelitian ini adalah organizational behavior/perilaku organisasi yang dicetuskan oleh Robbins dan Judge. Menurut Robbins dan Judge (2015), perilaku organisasi atau perilaku organisasi merupakan teori yang berusaha mencari pemahaman komprehensif mengenai peran individu,

kelompok dan organisasi terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman untuk meningkatkan efektivitas sehingga mencapai kesejahteraan individu/kelompok maupun organisasi.

Perilaku organisasi ditujukan untuk memahami dan mengelola orang-orang dalam suatu organisasi atau pegawai agar menjadi lebih baik. Setiap individu memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menilai dan memahami setiap keadaan sehingga keputusan yang dibuat setiap individu juga akan menghasilkan keputusan yang berbeda-beda. Perilaku organisasi menekankan pada bagaimana orang-orang terbiasa bekerja dalam tim kerja yang efektif pada suatu organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pada penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja, motivasi, bonus, dan insentif.

2.2.1 Teori Kepemimpinan

Grand theory lainnya yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori kepemimpinan. Kepemimpinan adalah salah satu fenomena yang kompleks dan multi dimensi. Hal ini telah dipelajari secara eketensif selama bertahun-tahun dan telah menjadi lebih penting pada perkembangan global baru-baru ini. Stogdill mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi yang ditujukan untuk pencapaian tujuan dengan fokus pada kepemimpinan sebagai proses yang diarahkan untuk mempengaruhi sekelompok orang tertentu untuk memenuhi tujuan (Benmira & Agboola, 2021).

Kepemimpinan yang efektif diakui sebagai kunci keberhasilan dari berbagai organisasi (Benmira & Agboola, 2021). Kepemimpinan dan manajemen merupakan

dua hal yang berbeda. Pemimpin umumnya dipandang sebagai orang yang visioner dan ahli strategi sedangkan manajer memantau dan mengontrol kinerja, menjaga ketertiban dan stabilitas dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dan manajemen memiliki peran dan tanggung jawab yang saling melengkapi sehingga akan sulit dipisahkan dalam prakteknya (Benmira & Agboola, 2021).

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

(Fiedler, 1967) Menyatakan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan kontrol terhadap sekelompok orang untuk kerja sama mencapai tujuan Bersama. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku seseorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Mentang, 2019). Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Kepemimpinan merujuk kepada individu yang menggunakan kekuasaan dan posisinya untuk membimbing orang lain serta bertanggung jawab atas tugas yang dilakukan oleh mereka dalam rangka mencapai suatu sasaran (Hasibuan, 2016) (kepemimpinan dapat diartikan sebagai metode yang diterapkan seorang pemimpin dalam membimbing, memotivasi dan mengorganisir semua elemen di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh

organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan juga berarti pencapaian hasil kerja individu tau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang menuju pencapaian tujuan atau suatu usaha memanfaatkan gaya pengaruh tanpa paksaan untuk memotivasi individu dalam meraih tujuan. Kepemimpinan berperan penting dalam bagaimana sebuah organisasi dapat berkembang dengan baik, baik dalam merespon perubahan yang terjadi di dalam organisasi maupun di luar. Secara khusus, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik untuk melaksanakan tanggung jawab utama mereka sebagai pemimpin (Anis, 2018).

Tujuan individu adalah untuk memepengaruhi perilaku orang lain melalui apa yang dikenal sebagai metode kepemimpinan. Metode kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan dalam suatau organisasi guna menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya menghasilkan Tingkat pproduktivitas yang tinggi. Disisi lain, jika pendekatan manajerial tidak sesuai dengan karakter staf dan tanggung jawab yang mereka emban, hal tersebut dapat menurunkan semangat dan budaya organisasi mereka, bahkan dapat menyebabkan hilangnya semangat secara keseluruhan. Akibat dari kondisi ini, pegawai mungkin tidak menunjukkan komitmen penuh terhadap tugas mereka, serta perhatian mereka menjadi terpecah. Menghadapai situasi ini sangat penting karena hal tersebut dapat mengganggu kelancaran operasional dan produktivitas Perusahaan.

Cara seseorang pemimpin memandu dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai sasaran yang sama dikenal sebagai tipe kepemimpinan. (Zaharuddin, 2021) seorang pemimpin memilih dan menerapkan tipe kepemimpinan untuk memengaruhi pemikiran, sikap, dan tindakan anggota tim yang dipimpinnya. Ini melibatkan bagaimana pemimpin berinteraksi dengan anggota tim dalam konteks pekerjaan dan hubungan profesional (Tjiptono, 2006). Oleh sebab itu, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi anggota timnya dalam mencapai sasaran organisasi melalui kolaborasi. Dalam ranah organisasi, kepemimpinan yang berhasil memerlukan pengembangan anggota tim dan menciptakan lingkungan moral yang positif, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Maka, penting bagi pemimpin untuk memperhatikan pilihan gaya kepemimpinan yang tepat.

Gaya kepemimpinan meliputi perilaku dan metode yang dipengaruhi oleh berbagai elemen seperti pandangan hidup, kemampuan, karakter, dan sikap pemimpin, yang diterapkan dalam usaha untuk memengaruhi hasil kerja karyawan (Pratama 2022). Dalam menciptakan gaya kepemimpinan yang berhasil, seorang pemimpin perlu menjadi tokoh yang menarik, mendorong, dan memberi motivasi. Selain itu, mereka harus peka terhadap keinginan dan kebutuhan setiap individu. Sejauh mana pemimpin terlibat dalam komunikasi yang bersifat satu arah dapat menentukan efektivitas penegakan perintah tersebut. Menjelaskan fungsi para pengikut, melakukan pengawasan ketat terhadap mereka, serta memberikan arahan mengenai Langkah-langkah yang harus diambil, lokasi dan metode, termasuk dalam jenis komunikasi yang satu arah ini (Putra, 2021). Dengan kata lain, Ketika

gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan, akan ada peningkatan dalam kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan mencakup perilaku dan strategi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap pemimpin yang digunakan untuk memengaruhi kinerja pegawai (pratama, 2022). Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seseorang harus mampu memikat, memberi semangat, dan menginspirasi orang lain. Dalam usaha mendapatkan hasil yang maksimal, perhatian terhadap berbagai isu sangat penting, salah satunya adalah lingkungan kerja. Ruang kerja yang baik dapat membuat para pekerja merasa lebih nyaman, yang berpengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja keseluruhan. Secara umum, kondisi kerja dibagi menjadi dua kategori: lingkungan fisik dan non-fisik. Kategori pertama mencakup aspek fisik dari Lokasi kerja, seperti fasilitas yang tersedia, pencahayaan, ventilasi, dan suhu. Faktor-faktor fisik tersebut dapat memengaruhi produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kategori kedua meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi dalam pekerjaan, seperti hubungan dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan, serta upaya untuk menjaga suasana lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja menjadi elemen penting dalam proses kerja karena berkaitan dengan hubungan antara pekerjaan, tempat, serta alat yang digunakan. Biasanya, manajemen organisasi akan memfokuskan perhatian pada dua aspek utama: motivasi individu dan infrastruktur tempat kerja. Karyawan menjalin aktivitas harian mereka dilingkungan kerja tertentu. Dalam suasana kerja yang mendukung, karyawan merasa aman dan lebih produktif. Apabila mereka menyukai lingkungan kerja mereka, hal itu dapat

menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya memengaruhi emosi mereka. Ini kemudian berdampak positif pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan dari karyawan (Badrianto Y, 2019).

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Reitz dalam (setiana & Dewi, 2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Keperibadian (*personality*), pengalaman yang dimiliki, dan latar belakang orang tersebut.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, meliputi harapan pada diri pemimpin dan perilaku karyawan.
4. Kebutuhan tugas, meliputi tugas-tugas karyawan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh kartono (2016) ada 5 yaitu:

1. Kemampuan dalam mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan merupakan suatu cara yang terorganisir untuk menentukan Tindakan yang dianggap paling sesuai berdasarkan analisis. Seorang pemimpin perlu memiliki keterampilan dalam memilih Keputusan.

Setiap pilihan yang dibuat harus mempertimbangkan konsekuensi dan latar belakangnya agar tidak terjadi kesalahan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kemampuan memotivasi.

Kemampuan untuk memotivasi adalah kekuatan yang dapat mendorong seorang karyawan untuk menggerakkan potensi dirinya (berupa skill atau keahlian, tenaga, serta waktu) untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajiban dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Kemampuan berkomunikasi.

Kemampuan untuk berkomunikasi merupakan keterampilan yang wajib dimiliki oleh setiap individu di dunia ini, khususnya oleh seorang pemimpin. Keterampilan komunikasi merujuk pada kemampuan atau kesiapan dalam menyampaikan pesan, gagasan, dan ide kepada orang lain agar mereka dapat dengan tepat memahami maksud yang disampaikan, baik melalui lisan secara langsung maupun secara tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan.

Seorang pimpinan perlu memiliki motivasi untuk mendorong orang lain agar mau mengikuti visinya dengan memanfaatkan kekuasaan jabatannya secara efisien dan pada situasi yang tepat untuk kepentingan jangka panjang perusahaan. Ini juga mencakup cara menyampaikan instruksi kepada orang lain dengan variasi nada, mulai dari yang biasa, tegas, hingga yang lebih mendesak. Tujuan dari penggunaan nada yang beragam ini adalah untuk

memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

5. Tanggung jawab.

Seorang pemimpin perlu memiliki rasa kewajiban terhadap staf yang bekerja di bawahnya. Kewajiban ini dapat diartikan sebagai tugas untuk menanggung, menerima, dan bertanggungjawab atas segala hal atau memberikan penjelasan serta menerima konsekuensi yang mungkin timbul.

2.3 Efisiensi

2.3.1 Pengertian Efisiensi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, efisiensi diterjemahkan dengan daya guna. Ini merujuk pada efisiensi merupakan upaya untuk mencapai hasil terbaik dengan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin.

Menurut Handoko (2020) efisiensi adalah penggunaan sumber daya yang minimal untuk menghasilkan output tertentu. Efisiensi merupakan sebuah konsep yang berfokus pada penggunaan sumber daya minimal untuk menghasilkan output tertentu. Hal ini berarti mencapai hasil yang optimal dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin, seperti tenaga kerja, waktu, uang, bahan baku, dan alat. Efisiensi yang tinggi menunjukkan keseimbangan ideal antara input dan output, sehingga memaksimalkan keuntungan, meminimalkan biaya, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat daya saing. Untuk mencapai efisiensi, diperlukan perencanaan dan pengaturan kerja yang baik, pemanfaatan teknologi tepat, pelatihan dan motivasi karyawan, serta pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala.

Menurut Rangkuti (2019) efisiensi adalah perbandingan terbaik antara input (masukan) dan output (keluaran) yang dicapai. Efisiensi pada dasarnya merupakan sebuah perbandingan ideal antara input (masukan) dan output (keluaran) yang dicapai. Hal ini berarti kita mengukur seberapa optimal sumber daya (tenaga, waktu, uang, dll.) yang digunakan untuk menghasilkan output yang diinginkan. Efisiensi yang tinggi menunjukkan bahwa output yang dihasilkan sebanding dengan input yang digunakan, tanpa pemborosan atau kekurangan. Dengan kata lain, efisiensi membantu mencapai hasil terbaik dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin.

Menurut Arifin (2023) efisiensi adalah keadaan di mana suatu kegiatan dapat menghasilkan output maksimum dengan input minimum. Efisiensi merupakan keadaan ideal di mana suatu kegiatan mampu menghasilkan output atau hasil yang maksimal dengan input atau sumber daya yang minimal. Ini berarti mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin. Sumber daya seperti tenaga kerja, waktu, uang, bahan baku, dan alat termasuk dalam kategori ini. Efisiensi tinggi adalah ketika input dan output seimbang dengan baik, yang berarti lebih banyak keuntungan, lebih sedikit biaya, lebih banyak produktivitas, dan lebih banyak daya saing. Ini berarti perencanaan dan pengaturan kerja yang baik, pemanfaatan teknologi yang tepat, pelatihan dan motivasi karyawan, dan evaluasi dan pemantauan kinerja secara teratur.

Menurut Mangkunegara (2021) efisiensi adalah rasio antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Pada tingkat keseimbangan antara output (hasil yang diperoleh) dan input (sumber daya yang digunakan). Efisiensi dihitung

dengan membagi output dengan input. Semakin tinggi nilai rasio, semakin efisien prosesnya. Dengan kata lain, efisiensi berarti mencapai output yang maksimal dengan input yang minimal. Hal ini penting untuk mencapai keberhasilan dalam berbagai bidang, seperti bisnis, industri, dan bahkan kehidupan pribadi.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa efisiensi merupakan sebuah konsep penting dalam berbagai bidang, baik dalam bisnis, manufaktur, maupun kehidupan sehari-hari. Pada dasarnya, efisiensi dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan input yang digunakan. Hal ini menunjukkan seberapa optimal sumber daya (tenaga kerja, waktu, uang, dll.) yang digunakan untuk menghasilkan output yang diinginkan. Efisiensi yang tinggi menunjukkan bahwa output yang dihasilkan sebanding dengan input yang digunakan, tanpa pemborosan atau kekurangan. Dengan kata lain, efisiensi juga berarti penggunaan sumber daya yang minimal untuk menghasilkan output tertentu.

Efisiensi penting untuk mencapai tujuan dengan cara yang optimal. Ketika suatu kegiatan atau proses efisien, maka keuntungan dapat dimaksimalkan, biaya dapat diminimalkan, produktivitas dapat ditingkatkan, dan daya saing dapat diperkuat.

2.3.2 Manfaat Efisiensi pada Organisasi Sektor Publik

Efisiensi merupakan sebuah konsep fundamental dalam organisasi sektor publik. Hal ini dikarenakan organisasi sektor publik memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya publik secara optimal dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Efisiensi yang tinggi pada organisasi sektor publik akan membawa berbagai manfaat, antara lain:

- a. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas. Menurut Thoha (2020) efisiensi membantu organisasi menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas. Efisiensi merupakan kunci untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Ketika organisasi bekerja secara efisien, mereka dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dengan sumber daya yang sama, menghemat waktu dan uang. Hal ini memungkinkan organisasi untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih penting dan mencapai tujuan mereka dengan lebih mudah.
- b. Mengoptimalkan Penggunaan Sumber Daya. Menurut Sanusi (2021) efisiensi membantu organisasi meminimalkan pemborosan dan kebocoran anggaran, sehingga sumber daya dapat digunakan secara optimal. Efisiensi berperan penting dalam membantu organisasi meminimalkan pemborosan dan kebocoran anggaran, sehingga sumber daya dapat digunakan secara optimal. Ketika organisasi bekerja secara efisien, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih sedikit sumber daya, dan meminimalisir pemborosan.
- c. Meningkatkan Kualitas Pelayanan. Menurut Maarif (2019) Efisiensi memungkinkan organisasi memberikan pelayanan yang lebih cepat, mudah, dan berkualitas kepada masyarakat. Efisiensi merupakan faktor penting dalam memungkinkan organisasi memberikan pelayanan yang lebih cepat, mudah, dan berkualitas kepada masyarakat. Ketika organisasi bekerja

secara efisien, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, sehingga waktu tunggu bagi masyarakat dapat dipersingkat.

- d. Meningkatkan Daya Saing. Menurut Arifin (2022) efisiensi memperkuat posisi organisasi di tengah masyarakat. Efisiensi merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan menerapkan strategi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan memberikan pelayanan yang lebih cepat, mudah, dan berkualitas kepada masyarakat.
- e. Meningkatkan Kepercayaan Publik. Menurut Prasajo (2021) efisiensi menunjukkan bahwa organisasi bertanggung jawab dan transparan dalam pengelolaan sumber daya. Efisiensi merupakan indikator penting yang menunjukkan bahwa organisasi bertanggung jawab dan transparan dalam pengelolaan sumber daya. Ketika organisasi bekerja secara efisien, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih sedikit sumber daya dan meminimalisir pemborosan.

2.3.3 Pengukuran Efisiensi pada Organisasi Sektor Publik

Efisiensi merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi sektor publik. Efisiensi menunjukkan kompetensi organisasi untuk menghasilkan output yang maksimal dengan input yang minimal. Pengukuran efisiensi menjadi penting untuk memastikan bahwa organisasi sektor publik menggunakan sumber daya publik secara optimal dan bertanggung jawab.

Pengukuran efisiensi pada organisasi sektor publik di Indonesia masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti belum adanya standar baku pengukuran efisiensi, kurangnya sumber daya manusia yang

kompeten, dan lemahnya sistem informasi dan akuntansi (Erlinawati, 2019). Akibat dari faktor-faktor tersebut, pengukuran efisiensi pada organisasi sektor publik di Indonesia belum dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja organisasi. Hal ini menghambat upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Efisiensi anggaran merupakan aspek krusial bagi pemerintah daerah dan dinasny. Pengukuran efisiensi memungkinkan instansi untuk mengevaluasi pencapaian program dengan pendanaan minimal. Dalam lingkup pemerintahan, efisiensi anggaran menjadi pertimbangan utama dalam menentukan besaran anggaran tahun berikutnya. Penyerapan anggaran yang tidak efisien di tahun sebelumnya berpotensi mengakibatkan pemotongan anggaran di tahun berikutnya (Prasetyo dan Nugraheni, 2020). Tingkat efisiensi suatu organisasi dapat diukur dengan rasio antara output dan input. Semakin besar output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang digunakan, semakin tinggi pula tingkat efisiensi organisasi tersebut. Berikut rumus efisiensinya Menurut Handoko (2020) Berdasarkan rumusan tersebut penilaian efisiensi dikatakan sangat efisien apabila hasil perhitungan di bawah 60%.

2.3.4 Manfaat Efektivitas Dan Efisiensi Pada Organisasi Sektor Publik

Menurut Mardiasmo (2023) Value for Money adalah suatu konsep yang digunakan untuk menilai kinerja suatu program atau kegiatan dengan mempertimbangkan tiga aspek, yaitu ekonomi, efisiensi, dan efektivitas. Ekonomi berarti mendapatkan output yang maksimal dengan input yang minimal. Efisiensi berarti melakukan sesuatu dengan cara yang benar. Efektivitas berarti mencapai

tujuan yang diinginkan. Dengan menggabungkan ketiga aspek ini, Value for Money memberikan penilaian yang komprehensif terhadap kinerja suatu program atau kegiatan. Value for Money membantu pemerintah daerah untuk memastikan bahwa program dan kegiatannya berjalan dengan optimal, efisien, dan efektif, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal bagi masyarakat.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022).

Kompetensi ialah kompetensi untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Eksan, 2020). Dalam organisasi keberadaan manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan. Setiap organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu dan bila tercapai dapat dianggap berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, perlu landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Kompetensi kerja merupakan peta keterampilan seorang pegawai sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukannya dan merupakan kumpulan

keterampilan, kompetensi, pengalaman, efesiensi, efektivitas dan keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Oh & Novita, 2018).

UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan kompetensi kerja ialah kompetensi kerja yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan didalam setiap individu (Eksan, 2020). Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang pegawai. Pentingnya karakteristik tersebut merupakan nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas (Rohmat, 2020).

Menurut (Arief & Nisak, 2022) kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dilihat pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini terlihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan. Sebagian besar lebih nyata dan relatif di permukaan sifat karyawan.

Dari beberapa pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang adalah kualitas fundamental berupa pengetahuan dasar bahwa

kompetensi adalah landasan, keterampilan, dan pengetahuan dasar yang dapat mempengaruhi kinerja manusia.

2.4.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Dalam (Girniawan, et al, 2019) kompetensi terdapat dua kategori yaitu:

- a. Threshold Competencies (kompetensi dasar), merupakan karakteristik paling penting yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata meliputi pengetahuan atau keterampilan dasar seperti kompetensi untuk membaca).
- b. Differentiating Competencies (kompetensi bidang), adalah faktor-faktor yang membedakan yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

2.4.3 Faktor-Faktor Kompetensi

Dalam (Aisyah, et al, 2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu:

- a. Keyakinan dan Nilai

Keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang mengenai dirinya atau orang lain mempengaruhi perilakunya. Perilaku ini mempengaruhi keyakinan seseorang terhadap kompetensi yang dimilikinya. Ketika orang percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

- b. Keterampilan

Keterampilan mempengaruhi kompetensi individu karena keterampilan dan kompetensinya terkait satu sama lain dalam bidang tertentu.

c. Pengalaman

Untuk dapat menguasai berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman dalam memimpin orang, komunikasi kelompok, pemecahan masalah, dan sebagainya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu. Oleh sebab itu, kepribadian bisa mempengaruhi kompetensi seseorang seperti menciptakan kolerasi dan memecahkan masalah.

e. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya melalui penghargaan, dukungan, pengakuan dan perhatian kepada bawahannya dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan keterampilannya.

f. Isu Emosional

Masalah emosional dapat membatasi kompetensi seseorang untuk mengelola kompetensi. Masalah emosional diungkapkan, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak populer atau tidak termasuk dalam suatu kelompok. Ini dapat menghambat motivasi dan inisiatif, membuat pengembangan keterampilan menjadi sulit.

g. Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual meliputi kompetensi berpikir secara berpikir konseptual dan berpikir analitis. Kompetensi tersebut dapat mempengaruhi kompetensi seseorang untuk memahami kompetensi.

h. Budaya Organisasi

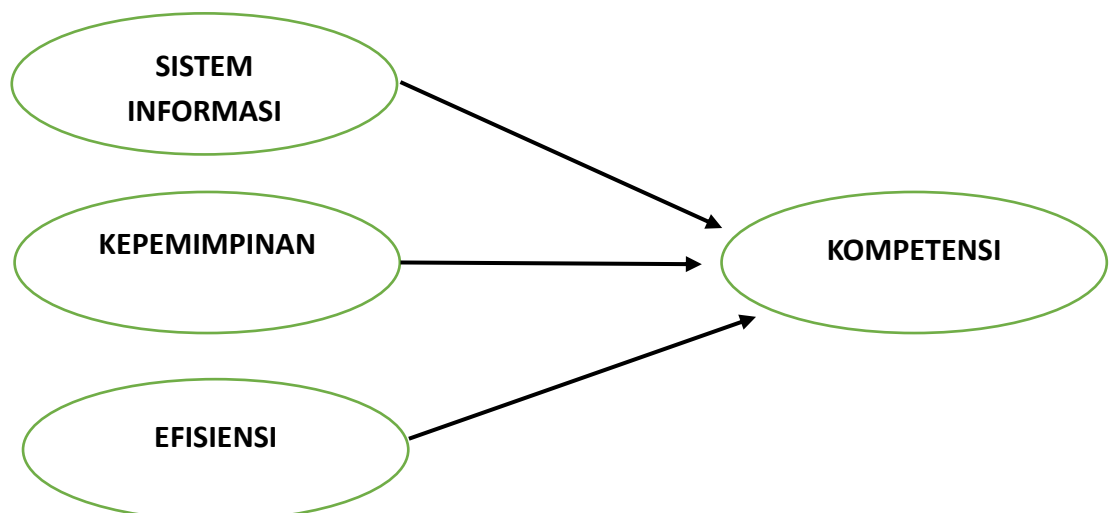
Keterampilan seseorang dalam berbagai fungsi yang berhubungan dengan efisiensi, motivasi kerja, dan hubungan antar karyawan, seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, filosofi organisasi adalah hal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.

2.4.4 Indikator Kompetensi

Dalam (Aisyah, et al, 2021) Indikator kompetensi kerja, yaitu:

- a. Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya.
- b. Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran.
- c. Keterampilan adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya.
- e. Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan.

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.5 Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ini dibangun berdasarkan pemahaman bahwa pemanfaatan SIPD RI sebagai sistem informasi keuangan daerah tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis aplikasi, tetapi sangat bergantung pada faktor manusia, organisasi, dan hambatan yang terjadi dalam proses implementasi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu Sistem informasi (X1), kepemimpinan (X2), dan efisiensi (X3) yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kompetensi (Y).

2.6 Hipotesis

1. Diduga sistem informasi berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat.
2. Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat?
3. Diduga efisiensi berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat Daya.
4. Diduga sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel independen, yaitu sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi, terhadap variabel dependen, yaitu kompetensi Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat Daya.

Metode explanatory research digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan kerangka konseptual yang ada, sehingga penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menganalisis pengaruh antar variabel.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah survey research, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada Pegawai BPPKAD provinsi Papua Barat Daya sebagai responden penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik inferensial (misalnya regresi linier berganda) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja personel.

3.2 Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat Daya. Pemilihan Pegawai BPPKAD sebagai lokasi penelitian

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

1. Populasi,

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai BPPKAD di Provinsi Papua Barat Daya. Populasi dipilih karena relevan dengan variabel yang diteliti, yakni sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi, terhadap variabel dependen, yaitu kompetensi Pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan responden penelitian. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan mempertimbangkan keterwakilan populasi, ketersediaan waktu, dan kemudahan akses.

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan simple random sampling atau total sampling. Hal ini dilakukan agar seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama

untuk dipilih menjadi sampel penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat mewakili populasi secara objektif.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian

2. Studi dokumentasi

Data sekunder dikumpulkan dari laporan internal Pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya.

3. Observasi

Peneliti juga melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas Pegawai BPPKAD di Provinsi Papua Barat Daya. Observasi ini bertujuan memperkuat data primer dari kuesioner.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan lima tingkat penilaian. Skala ini dipilih karena mampu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian.

Kategori skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

1	=	Sangat Tidak Setuju	STS
2	=	Tidak Setuju	TS
3	=	Setuju	S
4	=	Sangat Setuju	SS

Skala ini digunakan pada semua variabel penelitian, yaitu sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi, terhadap dan kompetensi Pegawai. Dengan demikian, data yang terkumpul bersifat kuantitatif dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik inferensial.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai variabel-variabel yang diteliti sehingga dapat diukur secara empiris. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Sistem Informasi (X ₁)	Persepsi pegawai terhadap kualitas dan fungsi Aplikasi SIPD RI	Akurasi, ketepatan waktu, relevansi, kualitas input, kualitas proses, kualitas output	Likert 1-4
2	Kepemimpinan (X ₂)	Persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan atasan dalam mendukung SIPD RI	Kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab	Likert 1-4

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
3	Efisiensi (X_3)	Persepsi pegawai terhadap optimalitas penggunaan sumber daya dalam pemanfaatan SIPD RI	Penggunaan waktu, penggunaan tenaga, penghematan biaya, rasio input-output, produktivitas, minimasi pemborosan	Likert 1-4
4	Kompetensi Pegawai (Y)	Persepsi pegawai terhadap kemampuan dalam memanfaatkan Aplikasi SIPD RI	Pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, minat	Likert 1-4

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner perlu diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji instrumen dilakukan melalui:

1. Uji Validitas

- Menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment.
- Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi (r -hitung) $>$ r -tabel pada taraf signifikansi 0,05.

2. Uji Reliabilitas

- Menggunakan metode Cronbach's Alpha.
- Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, yang menunjukkan konsistensi jawaban responden.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan bagian penting setelah mengumpulkan data dari responden. Peneliti menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban terhadap variabel penelitian.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linier Berganda Sangat Tinggi Sangat Baik Cukup Tinggi Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah sistem informasi, kepemimpinan, dan efisiensi dan variabel terikat yang digunakan adalah kompetensi. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan efisiensi (X_3) terhadap kompetensi (Y).
- b. Persamaan model regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Ket:

Y = Kompetensi

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Sistem Informasi

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Efisiensi

e = Margin Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). (Ghozali 2018) Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali 2018):

- 1) Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali 2018) Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel anova, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali 2018) :

1) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

2) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Dalam Pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat Daya. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 100 responden, dimana responden merupakan Pegawai provinsi Papua Barat Daya. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia dan pendidikan terhadap masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut :

4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam **Tabel 4.1.1** dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	43	43%
	Perempuan	57	57%
	Total	100	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan tabel 4.1.1 dapat dilihat bahwa responden Pegawai yaitu Pegawai laki-laki sebanyak 43 orang atau sekitar 43% dan perempuan sebanyak 57 orang atau sekitar 57%.

4.1.2 Berdasarkan Usia

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan usia disajikan dalam **Tabel 4.1.2** dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	25-30 Tahun	7	7%
	31-35 Tahun	44	44%
	36-40 Tahun	42	42%
	40> Tahun	7	7%
	Total	100	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan **Tabel 4.1.2** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia yaitu 25-30 Tahun dengan jumlah 7 responden atau sekitar 7%, 31-35 tahun dengan jumlah 44 responden atau sekitar 44%, 36-40 tahun dengan jumlah 42 responden atau sekitar 42% dan umur 40 Tahun keatas 7 responden atau 7%.

4.1.3 Berdasarkan pendidikan

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam **Tabel 4.1.3** dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	9	9%
	DIPLOMA	15	15%

	S1	72	72%
	S2	4	4%
	Total	100	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan **Tabel 4.1.3** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi beberapa kelompok. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1 dengan jumlah 72 responden dengan presentase 72%, tingkat pendidikan Diploma berjumlah 15 responden dengan persentase 15%, tingkat pendidikan sma berjumlah 9 responden dengan persentase 9% dan tingkat penddiikan magister berjumlah 4 responden dengan persentase 4%,

4.2 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.195. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

4.2.1 Variabel Sistem Informasi

Sistem Informasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,542	0,195	Valid
P2	0,252	0,195	Valid
P3	0,360	0,195	Valid
P4	0,522	0,195	Valid
P5	0,586	0,195	Valid
P6	0,595	0,195	Valid
P7	0,674	0,195	Valid
P8	0,766	0,195	Valid
P9	0,779	0,195	Valid
P10	0,383	0,195	Valid
P11	0,356	0,195	Valid
P12	0,462	0,195	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari pengolahan data diatas tentang pengujian validitas 12 butir pernyataan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Variable system informasi semuanya valid dinyatakan valid Ketika koefisien validitasnya lebih besar dari r-kritis 0.195 baru bisa disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

4.2.2 Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,769	0,195	Valid
P2	0,722	0,195	Valid

P3	0,729	0,195	Valid
P4	0,577	0,195	Valid
P5	0,510	0,195	Valid
P6	0,300	0,195	Valid
P7	0,230	0,195	Valid
P8	0,497	0,195	Valid
P9	0,667	0,195	Valid
P10	0,412	0,195	Valid
P11	0,718	0,195	Valid
P12	0,345	0,195	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari pengolahan data diatas tentang pengujian validitas 12 butir pernyataan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Variable kepemimpinan semuanya valid dinyatakan valid Ketika koefisien validitasnya lebih besar dari r-kritis 0.195 baru bisa disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

4.2.3 Variabel Efisiensi

Efisiensi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,865	0,195	Valid
P2	0,802	0,195	Valid
P3	0,822	0,195	Valid
P4	0,820	0,195	Valid
P5	0,829	0,195	Valid
P6	0,807	0,195	Valid

P7	0,650	0,195	Valid
P8	0,739	0,195	Valid
P9	0,805	0,195	Valid
P10	0,817	0,195	Valid
P11	0,809	0,195	Valid
P12	0,828	0,195	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari pengolahan data diatas tentang pengujian validitas 12 butir pernyataan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Variable efisiensi semuanya valid dinyatakan valid Ketika koefisien validitasnya lebih besar dari r-kritis 0.195 baru bisa disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

4.2.4 Variabel Kompetensi Pegawai

Kopetensi Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Katerangan
P1	0,335	0,195	Valid
P2	0,533	0,195	Valid
P3	0,561	0,195	Valid
P4	0,604	0,195	Valid
P5	0,606	0,195	Valid
P6	0,476	0,195	Valid
P7	0,346	0,195	Valid
P8	0,624	0,195	Valid
P9	0,562	0,195	Valid
P10	0,650	0,195	Valid
P11	0,549	0,195	Valid

P12	0,541	0,195	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari pengolahan data diatas tentang pengujian validitas 12 butir pernyataan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Variable kompetensi pegawai semuanya valid dinyatakan valid Ketika koefisien validitasnya lebih besar dari r-kritis 0.195 baru bisa disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

4.3.1 Variabel Sistem Informasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,770	12

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas variable system informasi dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,770. Maka

Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

4.3.2 Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	12

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas variable kepemimpinan dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,789. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

4.3.3 Variabel Efisiensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,945	12

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas variable Efisiensi dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,945. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

4.3.4 Variabel Kompetensi Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,792	12

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

D Dari Pengujian reliabilitas variable kompetensi pegawai dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,792. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

4.4 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,208	3,033		5,015	,000
	Sistem_Informasi	,224	,100	,245	2,232	,028
	Kepemimpinan	,258	,085	,322	3,039	,003
	Efisiensi	,011	,048	,021	,223	,824
a. Dependent Variable: Kompetensi pegawai						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15,208 + 0,224X_1 + 0,258X_2 + 0,011X_3 + e$$

Dimana:

X_1 = variabel independent (Sistem informasi)

X_2 = variabel independent (Kepemimpinan)

X_3 = variabel independent (Efisiensi)

Y = variabel dependent (Kompetensi pegawai)

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 15,208 + 0,224X_1 + 0,258X_2 + 0,011X_3 + e$$

Nilai konstanta $a = 15,208$ menunjukkan bahwa jika sistem informasi, Kepemimpinan dan Efisiensi konstan atau $X = 0$, maka kompetensi pegawai sebesar 15,208 nilai koefisien regresi $b_1 = 0,224$, $b_2 = 0,258$ dan $b_3 = 0,011$ menunjukkan bahwa setiap sistem informasi, kepemimpinan dan Efisiensi akan mendorong Kompetensi pegawai sebesar 0,224, 0,258 dan 0,011.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variabel dependen (Ghozali,2009). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat paada tabel berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,258	,235	2,38991
a. Predictors: (Constant), sistem informasi, kepemimpinan, efisiensi				

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2017

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) 0.258 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 25,8% Kompetensi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,208	3,033		5,015	,000
	Sistem Informasi	,224	,100	,245	2,232	,028
	Kepemimpinan	,258	,085	,322	3,039	,003
	Efisiensi	,011	,048	,021	,223	,824
a. Dependent Variable: Kompetensi Pegawai						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

a. Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel sistem informasi dengan Kompetensi pegawai.

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel sistem informasi dengan Kompetensi pegawai.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan Kompetensi pegawai.

H₂ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan Kompetensi pegawai.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel efisiensi dengan Kompetensi pegawai.

H₃ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel efisiensi dengan Kompetensi pegawai.

b. Mentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Menentukan kriteria pengujian

1. Ho diterima (H₁ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < *Significancy*

Ho ditolak (H₁ diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

2. Ho diterima (H₂ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < *Significancy*

Ho ditolak (H₂ diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

3. Ho diterima (H₃ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < *Significancy*

Ho ditolak (H₃ diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

d. Kesimpulan

Untuk variabel sistem informasi karena taraf nyata $(0,05) < \text{Significance}$ $(0,028)$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara sistem informasi dengan Kompetensi pegawai. Variabel kepemimpinan karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significance}$ $(0,003)$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan kompetensi pegawai sedangkan variabel efisiensi karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significance}$ $(0,824)$ maka H_0 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara efisiensi dengan kompetensi pegawai pada Pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat.

2. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,590	3	63,530	11,123	,000 ^b
	Residual	548,320	96	5,712		
	Total	738,910	99			
a. Dependent Variable: Kompetensi Pegawai						
b. Predictors: (Constant), sistem informasi, kepemimpinan, efisiensi						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

a. Membuat formulasi hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi dengan Kompetensi pegawai.

H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi dengan Kompetensi pegawai.

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Menentukan kriteria pengujian

1. H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < *Significancy*
2. H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

d. Kesimpulan

Karena taraf nyata (0,05) > *Significancy* (0,000) maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi dengan Kompetensi pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap Kompetensi pada Pegawai Pegawai dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat.

4.7 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

Setelah melakukan beberapa pengujian secara umum hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Pegawai dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian variabel terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi berpengaruh terhadap kompetensi Pegawai

dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat. Peningkatan atau penurunan sistem informasi, kepemimpinan dan efisiensi ada pengaruhnya terhadap kompetensi Pegawai dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI Di Provinsi Papua Barat.

1. Pengaruh Variabel sistem informasi terhadap Kompetensi Pegawai dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini secara langsung menjawab rumusan masalah pertama penelitian serta memperkuat argumentasi yang telah dibangun pada latar belakang. Sebagaimana diuraikan dalam pendahuluan, Provinsi Papua Barat Daya sebagai provinsi baru hasil pemekaran berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2022 menghadapi tantangan kompleks dalam implementasi SIPD RI. Observasi awal menunjukkan bahwa banyak ASN belum sepenuhnya memahami fitur-fitur SIPD RI, belum pernah mengikuti pelatihan teknis terkait aplikasi tersebut, serta masih bergantung pada cara manual atau aplikasi sebelumnya dalam penginputan data dan pelaporan. Kondisi ini menyebabkan keterlambatan dalam proses perencanaan dan pelaporan, serta menimbulkan kekhawatiran terhadap validitas dan integritas data yang disampaikan ke pemerintah pusat.

Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar

0,224 dengan tingkat signifikansi 0,028. Nilai signifikansi yang berada di bawah taraf nyata 0,05 ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sistem informasi dengan kompetensi pegawai. Temuan ini mengkonfirmasi kegelisahan akademik yang melatarbelakangi penelitian, bahwa keberhasilan implementasi teknologi informasi sangat ditentukan oleh kesiapan dan kompetensi pengguna, bukan hanya oleh keberadaan sistem itu sendiri. Dengan kata lain, ketersediaan aplikasi yang canggih tidak akan berarti tanpa adanya SDM yang mampu mengoperasikan dan memanfaatkannya secara efektif, sebagaimana ditegaskan oleh Kurniawan et al. (2020).

Lebih lanjut, hasil uji validitas terhadap 12 butir pernyataan variabel sistem informasi menunjukkan seluruh item valid dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,252 hingga 0,779. Item pernyataan yang memiliki koefisien validitas tertinggi (0,779 dan 0,766) berkaitan dengan kualitas proses dan kualitas output sistem informasi. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek yang paling menentukan persepsi pegawai terhadap sistem informasi adalah sejauh mana sistem mampu memproses data secara akurat dan menghasilkan keluaran yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Temuan ini relevan dengan karakteristik Provinsi Papua Barat Daya yang baru terbentuk, di mana struktur pemerintahan, kompetensi kelembagaan, dan sumber daya manusia belum sepenuhnya siap dan merata, sehingga kualitas sistem informasi menjadi faktor kritis

dalam mendukung peningkatan kompetensi pegawai.

Temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap grand theory yang digunakan, terutama Model Keberhasilan Sistem Informasi DeLone & McLean. Sebagaimana diuraikan dalam tinjauan pustaka, model ini menekankan bahwa kualitas pengguna dan dukungan organisasi memengaruhi keberhasilan sistem. Dalam konteks penelitian ini, sistem informasi SIPD RI tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyimpanan dan penyajian data, tetapi juga sebagai alat koordinasi, pengawasan, pengendalian, dan peningkatan akuntabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi yang baik (dibuktikan dengan seluruh indikator yang valid dan reliabel dengan Cronbach's Alpha 0,770) berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pegawai, terutama dalam aspek pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat sebagaimana diukur pada variabel dependen.

Teori Laudon dan Laudon (2018) yang menjelaskan bahwa sistem informasi manajemen hanya akan berfungsi optimal jika seluruh komponen sistem berjalan selaras (perangkat keras, perangkat lunak, data, jaringan, dan SDM) juga mendapat konfirmasi dari temuan ini. SDM memegang peran sentral sebagai end-user sekaligus penentu keberhasilan pengambilan keputusan berbasis data. Dalam implementasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat, kegagalan atau kelemahan di aspek SDM seperti rendahnya literasi digital, kurangnya pelatihan teknis, atau lemahnya pemahaman prosedural, akan berimplikasi langsung terhadap tidak

optimalnya manfaat aplikasi. Hasil uji regresi yang menunjukkan signifikansi pengaruh sistem informasi terhadap kompetensi membuktikan bahwa kedua komponen ini (sistem dan SDM) memiliki hubungan yang bersifat resiprokal.

Selain itu, temuan ini juga memperkuat teori kompetensi Spencer & Spencer yang menyatakan bahwa kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap) menentukan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks SIPD RI, sistem informasi yang berkualitas berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan ketiga komponen kompetensi tersebut. Pegawai yang memiliki akses terhadap sistem informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan akan lebih mudah mengembangkan pengetahuannya tentang prosedur pengelolaan keuangan daerah, meningkatkan keterampilan teknis dalam mengoperasikan aplikasi, serta membentuk sikap kerja yang lebih profesional dan bertanggung jawab. Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi pegawai yang mencapai 0,792 mengonfirmasi bahwa instrumen penelitian mampu mengukur kelima indikator kompetensi (pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat) secara konsisten.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,258 atau 25,8% menunjukkan bahwa variabel sistem informasi bersama-sama dengan kepemimpinan dan efisiensi hanya mampu menjelaskan 25,8% variasi kompetensi pegawai, sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Meskipun kontribusi ini tergolong kecil,

pengaruh sistem informasi secara parsial tetap signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sistem informasi bukan satu-satunya faktor penentu kompetensi, peningkatannya tetap akan berdampak positif terhadap kompetensi pegawai. Oleh karena itu, BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya perlu terus meningkatkan kualitas sistem informasi SIPD RI, terutama pada aspek akurasi data, ketepatan waktu penyajian informasi, relevansi output dengan kebutuhan pekerjaan, serta kualitas input, proses, dan output secara keseluruhan.

Temuan ini juga memiliki implikasi praktis yang selaras dengan manfaat praktis penelitian yang telah dirumuskan dalam pendahuluan. Pertama, hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar penyusunan program peningkatan kompetensi pegawai yang lebih fokus pada pemanfaatan fitur-fitur SIPD RI yang masih belum optimal. Kedua, penelitian ini memberikan gambaran bahwa perbaikan kualitas sistem informasi perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk mendukung efektivitas penatausahaan, akurasi data, dan ketepatan waktu pelaporan. Ketiga, temuan terkait pengaruh sistem informasi terhadap kompetensi dapat dijadikan dasar untuk menyusun kebijakan internal seperti penyusunan SOP pemanfaatan SIPD RI yang lebih adaptif terhadap perkembangan sistem, serta mekanemonitoring yang lebih ketat.

Berdasarkan hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa item pernyataan dengan koefisien terendah pada variabel sistem informasi (P2 dengan nilai 0,252) berkaitan dengan aspek tertentu yang perlu mendapat

perhatian, pemerintah daerah dapat mengidentifikasi area-area spesifik yang memerlukan intervensi peningkatan kualitas sistem. Hal ini penting mengingat Provinsi Papua Barat Daya sebagai daerah otonom baru memiliki keterbatasan infrastruktur teknologi dan jaringan internet di beberapa wilayah, sehingga kualitas sistem informasi menjadi faktor yang lebih kritis dibandingkan daerah yang sudah matang secara digital. Studi oleh Yusuf dan Fadilah (2020) yang mengungkapkan bahwa kualitas infrastruktur teknologi di daerah secara langsung memengaruhi efisiensi pelaksanaan sistem berbasis komputer, mendapat relevansi dalam konteks temuan penelitian ini. Daerah dengan jaringan internet yang lemah dan perangkat teknologi terbatas cenderung mengalami keterlambatan, namun dengan sistem informasi yang berkualitas dan kompetensi pegawai yang memadai, dampak negatif tersebut dapat diminimalkan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan "sistem informasi berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat" diterima secara statistik. Temuan ini tidak hanya memperkaya khazanah literatur tentang implementasi sistem informasi pemerintahan daerah dalam konteks provinsi baru, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi pengambil kebijakan di Provinsi Papua Barat Daya untuk terus meningkatkan kualitas sistem informasi SIPD RI sebagai salah satu strategi peningkatan kompetensi pegawai. Sebagaimana ditegaskan dalam agenda besar RPJMN 2020-2024 yang menargetkan terwujudnya

tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel melalui digitalisasi, investasi pada kualitas sistem informasi dan kompetensi ASN merupakan keniscayaan yang tidak dapat ditawar lagi.

2. Pengaruh Variabel kepemimpinan terhadap Kompetensi Pegawai dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat. Temuan ini menjawab rumusan masalah kedua penelitian serta memperkuat argumentasi yang dibangun pada latar belakang mengenai pentingnya faktor kepemimpinan dalam transformasi digital pemerintahan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,258 dengan tingkat signifikansi 0,003. Nilai signifikansi yang jauh di bawah taraf nyata 0,05 ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kompetensi pegawai. Bahkan jika dibandingkan dengan variabel sistem informasi yang memiliki signifikansi 0,028, variabel kepemimpinan menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih tinggi (0,003), yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kompetensi pegawai di lingkungan BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya.

Temuan ini secara langsung mengkonfirmasi kegelisahan akademik

yang diuraikan dalam pendahuluan. Sebagaimana dikutip dari Robbins dan Judge (2017) dalam teori perilaku organisasi, perubahan sistem kerja seperti digitalisasi administrasi melalui SIPD RI harus disertai dengan manajemen perubahan (change management) yang adaptif, termasuk penguatan budaya kerja digital, keterlibatan pimpinan dalam proses implementasi, serta evaluasi berkala terhadap hambatan dan kebutuhan pengguna. Dalam konteks Provinsi Papua Barat Daya, di mana kondisi geografis yang menantang, keterbatasan jaringan internet di beberapa daerah, serta kesenjangan kualitas SDM antar OPD menjadi hambatan nyata dalam pemanfaatan SIPD RI, peran kepemimpinan menjadi semakin krusial. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahannya akan mampu mengatasi berbagai hambatan tersebut, sebagaimana ditegaskan dalam teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994).

Lebih lanjut, hasil uji validitas terhadap 12 butir pernyataan variabel kepemimpinan menunjukkan seluruh item valid dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,230 hingga 0,769. Item pernyataan yang memiliki koefisien validitas tertinggi ($P_1=0,769$; $P_2=0,722$; $P_3=0,729$) berkaitan dengan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, dan kemampuan berkomunikasi. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga aspek kepemimpinan tersebut merupakan faktor yang paling menentukan persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan atasan dalam mendukung implementasi SIPD RI. Temuan ini sangat relevan dengan karakteristik

Provinsi Papua Barat Daya sebagai provinsi baru yang masih dalam tahap pembentukan struktur organisasi dan budaya kerja. Pemimpin yang memiliki kemampuan mengambil keputusan yang cepat dan tepat, mampu memotivasi pegawai di tengah keterbatasan sumber daya, serta memiliki kemampuan komunikasi yang efektif akan sangat menentukan keberhasilan transformasi digital di lingkungan pemerintah daerah.

Temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap teori kepemimpinan transformasional yang menjadi salah satu grand theory dalam penelitian ini. Sebagaimana diuraikan dalam tinjauan pustaka, Burns (1978) serta Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berupaya mengubah nilai, sikap, dan motivasi bawahannya agar selaras dengan visi organisasi. Dalam konteks implementasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat, pemimpin yang transformasional mampu memotivasi pegawai untuk bekerja melebihi kepentingan pribadi demi keberhasilan bersama melalui empat dimensi utama, yaitu idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspiratif), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (pertimbangan individual). Hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan yang mencapai 0,789 mengonfirmasi bahwa keempat dimensi tersebut terukur dengan baik melalui 12 item pernyataan yang disusun berdasarkan indikator Kartono (2016), yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan

berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab.

Penelitian ini juga memperkuat temuan-temuan empiris terkini yang telah diuraikan dalam tinjauan pustaka. Studi oleh Rojak et al. (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja melalui penciptaan budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif, mendapat konfirmasi dari hasil penelitian ini. Demikian pula dengan temuan Fitriyah dan Ningsih (2023) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperkuat motivasi intrinsik dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja. Dalam konteks SIPD RI, pemimpin yang menerapkan prinsip transformasional lebih efektif dalam membangun hubungan interpersonal, memberikan umpan balik konstruktif, dan menumbuhkan semangat tim yang berorientasi pada kinerja tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai dalam mengoperasikan aplikasi tersebut.

Hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa item pernyataan dengan koefisien terendah pada variabel kepemimpinan ($P7=0,230$ dan $P6=0,300$) berkaitan dengan aspek tertentu yang perlu mendapat perhatian. Meskipun masih berada di atas r -kritis $0,195$ dan dinyatakan valid, nilai yang relatif lebih rendah ini mengindikasikan bahwa persepsi pegawai terhadap aspek-aspek tertentu dari kepemimpinan mungkin masih bervariasi atau belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat menjadi masukan

berharga bagi pimpinan BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya untuk melakukan introspeksi dan perbaikan pada area-area spesifik, misalnya dalam hal pengendalian bawahan atau aspek-aspek kepemimpinan lainnya yang masih dirasakan kurang oleh pegawai. Sebagaimana ditegaskan oleh Robbins dan Judge (2015), perilaku organisasi menekankan pada bagaimana orang-orang terbiasa bekerja dalam tim kerja yang efektif pada suatu organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik, dan hal ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,258 yang lebih tinggi dibandingkan sistem informasi (0,224) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel kepemimpinan akan mendorong peningkatan kompetensi pegawai sebesar 0,258, lebih besar dibandingkan pengaruh sistem informasi. Temuan ini memiliki implikasi praktis yang sangat penting bagi Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya. Investasi dalam pengembangan kepemimpinan, baik melalui pelatihan kepemimpinan bagi para pejabat struktural, mentoring, coaching, maupun program pengembangan kapasitas kepemimpinan lainnya, akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kompetensi pegawai dibandingkan investasi pada aspek teknis sistem informasi semata. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai dapat ditingkatkan melalui strategi pelatihan berkelanjutan, pendampingan, dan pemberdayaan yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja aktual, di mana semua strategi

tersebut sangat membutuhkan peran aktif dari pimpinan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,258 atau 25,8% menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan bersama-sama dengan sistem informasi dan efisiensi hanya mampu menjelaskan 25,8% variasi kompetensi pegawai. Meskipun demikian, pengaruh parsial kepemimpinan yang signifikan secara statistik (sig. 0,003) mengindikasikan bahwa faktor ini tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai. Hasil uji F (simultan) yang menunjukkan signifikansi 0,000 juga menegaskan bahwa kepemimpinan bersama sistem informasi dan efisiensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai. Oleh karena itu, pimpinan BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya perlu secara serius melakukan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, terutama dalam konteks mendukung digitalisasi birokrasi melalui SIPD RI.

Temuan ini juga memperkuat argumen yang disampaikan dalam pendahuluan mengenai pentingnya keterlibatan pimpinan dalam proses implementasi. Dalam kenyataannya, perubahan sistem sering kali dihadapkan dengan resistensi, baik karena ketidakpahaman terhadap manfaat sistem baru, maupun karena keterbatasan kompetensi teknis. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dapat mengatasi resistensi tersebut dengan menjelaskan manfaat SIPD RI secara meyakinkan, menunjukkan keteladanan dalam penggunaan sistem, serta memberikan dukungan dan penghargaan bagi pegawai yang berhasil

mengadopsi sistem baru. Sebagaimana dikemukakan oleh Benmira dan Agboola (2021), kepemimpinan yang efektif diakui sebagai kunci keberhasilan dari berbagai organisasi, termasuk dalam konteks implementasi sistem informasi baru.

Implikasi praktis lainnya berkaitan dengan pengembangan indikator kepemimpinan yang telah teruji validitasnya dalam penelitian ini. BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya dapat menggunakan kelima indikator yang dikemukakan Kartono (2016) kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab sebagai kerangka evaluasi kinerja pimpinan secara berkala. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu mengukur variabel kepemimpinan secara konsisten, sehingga dapat dijadikan instrumen yang andal dalam penilaian kepemimpinan di lingkungan pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan manfaat praktis penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai dasar penyusunan program peningkatan kompetensi pegawai yang lebih fokus, tepat sasaran, dan sesuai kebutuhan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan "kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat" diterima secara statistik. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam area kepemimpinan sektor publik di era digital. Di

tengah transformasi digital pemerintahan yang masif, pemimpin tidak cukup hanya memiliki kemampuan manajerial tradisional, tetapi juga harus memiliki kapasitas untuk menginspirasi perubahan, membangun budaya digital, serta memberdayakan pegawai untuk terus belajar dan beradaptasi dengan teknologi baru. Bagi Provinsi Papua Barat Daya yang masih tergolong provinsi muda, investasi dalam pengembangan kepemimpinan transformasional merupakan strategi jangka panjang yang akan menentukan keberhasilan tidak hanya dalam implementasi SIPD RI, tetapi juga dalam seluruh agenda reformasi birokrasi dan pembangunan daerah secara keseluruhan.

3. Pengaruh Variabel efisiensi terhadap Kompetensi Pegawai dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan temuan yang menarik sekaligus mengejutkan, yaitu variabel efisiensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, variabel efisiensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,011 dengan tingkat signifikansi 0,824. Nilai signifikansi yang jauh di atas taraf nyata 0,05 ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara efisiensi dengan kompetensi pegawai. Temuan ini secara langsung menolak hipotesis ketiga penelitian yang menyatakan "efisiensi berpengaruh positif terhadap kompetensi Pegawai BPPKAD dalam

pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat Daya". Bahkan jika dibandingkan dengan variabel sistem informasi (signifikansi 0,028) dan kepemimpinan (signifikansi 0,003), variabel efisiensi menunjukkan tingkat ketidak signifikanan yang sangat kontras, yang mengindikasikan bahwa efisiensi bukanlah faktor penentu utama dalam memengaruhi kompetensi pegawai di lingkungan BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya.

Temuan ini bertolak belakang dengan asumsi awal yang dibangun dalam latar belakang penelitian. Sebagaimana diuraikan dalam pendahuluan, transformasi digital dalam pemerintahan merupakan salah satu prioritas strategis nasional yang dituangkan dalam berbagai kebijakan, termasuk dalam agenda besar reformasi birokrasi dan pembangunan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE). Aplikasi SIPD RI sendiri dirancang untuk mengintegrasikan proses perencanaan pembangunan daerah, penganggaran, pelaksanaan, dan pelaporan, sehingga menghasilkan informasi yang akurat, akuntabel, dan tepat waktu. Salah satu tujuan utama dari implementasi SIPD RI adalah meningkatkan efisiensi tata kelola pemerintahan di tingkat daerah, sebagaimana ditekankan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Namun demikian, hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa efisiensi yang dihasilkan dari penggunaan SIPD RI ternyata tidak berkorelasi signifikan dengan peningkatan kompetensi pegawai.

Kondisi ini semakin menarik ketika dikaitkan dengan data deskriptif

karakteristik responden yang menunjukkan bahwa 57% pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya berjenis kelamin perempuan, 44% berusia 31-35 tahun (usia produktif), dan 72% berpendidikan S1. Secara demografis, profil pegawai ini seharusnya memiliki kapasitas yang memadai untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip efisiensi dalam bekerja. Namun demikian, hasil uji regresi justru menunjukkan bahwa meskipun efisiensi diukur dengan instrumen yang memiliki reliabilitas sangat tinggi (Cronbach's Alpha 0,945) dan seluruh 12 item pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,650 hingga 0,865, variabel ini tetap tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi. Bahkan nilai koefisien validitas tertinggi pada variabel efisiensi ($P_1=0,865$; $P_2=0,802$; $P_3=0,822$) yang berkaitan dengan penggunaan waktu, penggunaan tenaga, dan penghematan biaya menunjukkan bahwa responden memahami dengan baik konsep efisiensi, namun pemahaman tersebut tidak serta-merta meningkatkan kompetensi mereka dalam menggunakan SIPD RI.

Temuan tidak signifikannya pengaruh efisiensi terhadap kompetensi pegawai perlu dianalisis secara mendalam dengan mempertimbangkan kondisi riil Provinsi Papua Barat Daya sebagai daerah otonom baru. Sebagaimana diuraikan dalam pendahuluan, provinsi ini merupakan hasil pemekaran dari Provinsi Papua Barat berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2022. Sebagai provinsi yang baru terbentuk, struktur pemerintahan, kompetensi kelembagaan, dan sumber daya manusia belum

sepenuhnya siap dan merata. Berdasarkan observasi awal dan laporan dari beberapa OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, banyak ASN yang belum sepenuhnya memahami fitur-fitur SIPD RI, belum pernah mengikuti pelatihan teknis terkait aplikasi tersebut, serta masih bergantung pada cara manual atau aplikasi sebelumnya dalam penginputan data dan pelaporan. Dalam kondisi seperti ini, efisiensi bukanlah prioritas utama yang dipikirkan oleh pegawai.

Penjelasan teoretis untuk temuan ini dapat dirujuk pada hierarki kebutuhan dalam organisasi (*organizational hierarchy of needs*). Ketika pegawai masih berada pada tahap dasar penguasaan sistem, yaitu berusaha memahami fitur-fitur dasar dan mampu mengoperasikan aplikasi secara minimal, maka isu-isu efisiensi seperti optimalisasi penggunaan waktu, penghematan biaya, atau minimalisasi pemborosan menjadi kurang relevan. Pegawai cenderung fokus pada bagaimana menyelesaikan tugas input data dan pelaporan tepat waktu, meskipun dengan cara yang belum efisien. Hal ini sejalan dengan studi oleh Yusuf dan Fadilah (2020) yang mengungkapkan bahwa kualitas infrastruktur teknologi di daerah secara langsung memengaruhi efisiensi pelaksanaan sistem berbasis komputer. Daerah dengan jaringan internet yang lemah dan perangkat teknologi terbatas cenderung mengalami keterlambatan dalam pelaporan dan penginputan data. Dalam kondisi seperti ini, efisiensi menjadi sulit dicapai karena keterbatasan infrastruktur, sehingga korelasi antara efisiensi dan kompetensi menjadi tidak signifikan.

Faktor lain yang dapat menjelaskan temuan ini adalah bahwa kompetensi pegawai dalam konteks pemanfaatan SIPD RI lebih ditentukan oleh aspek pengetahuan teknis, keterampilan operasional, dan sikap kerja, bukan oleh efisiensi. Sebagaimana ditegaskan dalam teori kompetensi Spencer & Spencer, kompetensi terdiri atas tiga komponen utama: knowledge (pengetahuan), skill (keterampilan), dan attitude (sikap). Efisiensi lebih merupakan output atau konsekuensi dari kompetensi yang sudah mapan, bukan merupakan faktor yang memengaruhi kompetensi itu sendiri. Dengan kata lain, pegawai yang sudah kompeten cenderung bekerja secara efisien, tetapi efisiensi itu sendiri tidak secara langsung meningkatkan kompetensi. Hal ini berbeda dengan sistem informasi yang merupakan sarana untuk belajar dan mengembangkan kompetensi, serta kepemimpinan yang merupakan faktor motivasional eksternal yang mendorong peningkatan kompetensi. Efisiensi lebih bersifat sebagai hasil (outcome) daripada sebagai proses (process) pengembangan kompetensi.

Temuan tidak signifikannya pengaruh efisiensi terhadap kompetensi pegawai memiliki implikasi teoretis yang penting bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik, khususnya dalam konteks transformasi digital di daerah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model keberhasilan sistem informasi DeLone & McLean yang menekankan pada kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan perlu mempertimbangkan secara lebih serius faktor kontekstual seperti tahap kedewasaan organisasi

(organizational maturity) dan tingkat kesiapan infrastruktur. Dalam organisasi yang baru terbentuk seperti Provinsi Papua Barat Daya, variabel efisiensi mungkin belum menjadi perhatian utama dibandingkan variabel-variabel fundamental lainnya seperti akses terhadap sistem, pelatihan dasar, dan dukungan kepemimpinan. Teori kompetensi Spencer & Spencer juga perlu dikaji ulang dalam konteks ini, karena temuan menunjukkan bahwa tidak semua faktor eksternal (termasuk efisiensi) memiliki pengaruh yang sama terhadap kompetensi dalam setiap kondisi organisasi.

Nilai koefisien regresi efisiensi yang sangat kecil (0,011) dan tidak signifikan (0,824) jika dibandingkan dengan sistem informasi (0,224) dan kepemimpinan (0,258) mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kompetensi pegawai di Provinsi Papua Barat Daya akan lebih efektif jika difokuskan pada peningkatan kualitas sistem informasi dan penguatan kepemimpinan, bukan pada pencapaian efisiensi jangka pendek. Hal ini sejalan dengan hasil uji F (simultan) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel berpengaruh signifikan (sig. 0,000), namun kontribusi efisiensi dalam pengaruh simultan tersebut sangat kecil. Temuan ini juga dikuatkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,258 yang menunjukkan bahwa masih terdapat 74,2% faktor lain di luar ketiga variabel yang memengaruhi kompetensi pegawai. Faktor-faktor lain tersebut dapat berupa motivasi kerja, budaya organisasi, sistem insentif, ketersediaan infrastruktur, atau dukungan rekan kerja, yang semuanya perlu diteliti lebih lanjut.

Secara praktis, temuan ini memberikan pesan penting bagi Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya bahwa kampanye efisiensi atau pemaksaan target efisiensi tanpa didukung oleh peningkatan kompetensi dasar pegawai tidak akan membuahkan hasil yang signifikan. Sebagaimana diuraikan dalam manfaat praktis penelitian, BPPKAD perlu terlebih dahulu memastikan bahwa seluruh pegawai memiliki kompetensi dasar yang memadai dalam mengoperasikan SIPD RI, meliputi pengetahuan tentang fitur-fitur aplikasi, pemahaman tentang alur proses bisnis, keterampilan teknis input data, sikap profesional dalam bekerja, serta minat untuk terus belajar mengikuti perkembangan sistem. Setelah kompetensi dasar ini terpenuhi, maka efisiensi secara alamiah akan mengikuti sebagai konsekuensi logis dari peningkatan kompetensi. Program pelatihan yang disusun sebaiknya tidak langsung menekankan pada target efisiensi (misalnya kecepatan input atau penghematan waktu), tetapi lebih pada penguasaan prosedur yang benar dan akurasi data, karena kesalahan dalam akurasi data akan berdampak lebih fatal daripada ketidakefisienan waktu.

Lebih lanjut, hasil uji reliabilitas variabel efisiensi yang sangat tinggi (Cronbach's Alpha 0,945) menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur efisiensi sebenarnya sangat andal. Namun demikian, ketidaksignifikanan pengaruhnya terhadap kompetensi mengindikasikan bahwa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam mengapa

efisiensi tidak menjadi faktor yang relevan bagi pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya dalam konteks pemanfaatan SIPD RI. Wawancara mendalam dengan pegawai dapat mengungkap faktor-faktor penghambat seperti keterbatasan infrastruktur jaringan internet, seringnya sistem error, kurangnya pendampingan teknis, atau beban kerja yang terlalu tinggi sehingga pegawai tidak sempat memikirkan efisiensi. Penelitian kualitatif juga dapat mengidentifikasi apakah efisiensi memang tidak dianggap penting oleh pegawai, ataukah mereka tidak memiliki ukuran yang jelas tentang apa yang dimaksud dengan efisien dalam konteks penggunaan SIPD RI.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan "efisiensi berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat Daya" ditolak secara statistik. Temuan ini justru membuka cakrawala baru dalam kajian implementasi sistem informasi pemerintahan daerah, bahwa dalam konteks daerah otonom baru dengan keterbatasan infrastruktur dan sumber daya manusia, efisiensi belum menjadi faktor determinan dalam peningkatan kompetensi pegawai. Prioritas utama harus diberikan pada peningkatan kualitas sistem informasi itu sendiri (yang terbukti berpengaruh signifikan) dan penguatan kepemimpinan transformasional (yang terbukti memiliki pengaruh paling besar). Pemerintah pusat melalui Kementerian Dalam Negeri juga perlu mempertimbangkan kebijakan diferensiasi dalam implementasi SIPD RI,

di mana daerah dengan tingkat kesiapan rendah seperti provinsi baru diberikan masa transisi yang lebih panjang dengan fokus pada peningkatan kompetensi dasar, bukan pada pencapaian target efisiensi yang berpotensi kontraproduktif. Bagi Provinsi Papua Barat Daya, temuan ini menjadi pelajaran berharga bahwa membangun fondasi kompetensi yang kuat harus didahulukan sebelum mengejar efisiensi, karena efisiensi tanpa kompetensi hanyalah ilusi yang berbahaya bagi kualitas tata kelola pemerintahan daerah.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,028 ($< 0,05$) dan koefisien regresi 0,224. Artinya, semakin baik kualitas sistem informasi SIPD RI, maka semakin tinggi kompetensi pegawai dalam menggunakannya.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,003 ($< 0,05$) dan koefisien regresi 0,258. Bahkan pengaruh kepemimpinan lebih besar dibandingkan sistem informasi. Artinya, gaya kepemimpinan yang baik sangat menentukan peningkatan kompetensi pegawai.
3. Efisiensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai BPPKAD dalam pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,824 ($> 0,05$) dan koefisien regresi yang sangat kecil yaitu 0,011. Artinya, efisiensi bukanlah faktor yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam konteks ini.
4. Sistem informasi, kepemimpinan, dan efisiensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 ($< 0,05$). Namun kontribusi ketiga variabel tersebut hanya sebesar 25,8% terhadap kompetensi pegawai, sisanya 74,2%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan.

1. Bagi BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya disarankan untuk terus meningkatkan kualitas sistem informasi SIPD RI, terutama pada aspek akurasi data, ketepatan waktu, dan relevansi informasi, serta melakukan evaluasi sistem secara rutin sesuai kebutuhan pegawai.
2. Dalam hal kepemimpinan, para pimpinan harus lebih aktif memotivasi dan membimbing bawahan, memberi contoh langsung dalam penggunaan SIPD RI, serta memperkuat komunikasi antara pimpinan dan pegawai agar implementasi sistem berjalan optimal.
3. Terkait efisiensi, pihak BPPKAD sebaiknya tidak memaksakan target efisiensi dalam jangka pendek, melainkan fokus terlebih dahulu pada peningkatan kemampuan dasar pegawai, karena efisiensi akan datang dengan sendirinya setelah pegawai benar-benar kompeten mengoperasikan sistem.
4. Program pelatihan SIPD RI perlu diadakan secara rutin dan berkelanjutan, disertai pendampingan bagi pegawai yang masih kesulitan, serta pembuatan buku panduan yang sederhana dan mudah dipahami.
5. Infrastruktur pendukung seperti kualitas jaringan internet dan ketersediaan komputer atau laptop yang memadai juga perlu ditingkatkan.

6. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kompetensi pegawai seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan sistem insentif, serta memperluas lokasi penelitian ke kabupaten dan kota lain di Provinsi Papua Barat Daya. Sementara itu, bagi pemerintah pusat, disarankan untuk memberikan waktu transisi yang lebih panjang bagi provinsi baru seperti Papua Barat Daya dalam implementasi SIPD RI, serta menyediakan pendampingan teknis khusus bagi daerah dengan keterbatasan infrastruktur dan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., dkk. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45–60.
- Anis, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 15–28.
- Arief, S., & Nisak, K. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Penerbit Alfabeta.
- Arifin, Z. (2022). Efisiensi anggaran dalam organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 22–35.
- Arifin, Z. (2023). Konsep efisiensi dalam manajemen modern. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(3), 112–125.
- Badrianto, Y. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 88–99.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Benmira, S., & Agboola, M. (2021). *Leadership theories and styles: A comprehensive review*. Routledge.
- Bukhari, M., & Pasaribu, R. (2019). *Kompetensi SDM dalam organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

- Creswell, J. W. (2015). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Eksan, M. (2020). Kompetensi kerja dan produktivitas pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 67–80.
- Erlinawati, E. (2019). Pengukuran efisiensi di sektor publik: Tantangan dan solusi. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, 5(2), 78–92.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Fitriyah, F., & Ningsih, S. (2023). Kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 110–125.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girniawan, A., dkk. (2019). *Manajemen kompetensi dan kinerja*. Deepublish.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen: Edisi revisi*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Husein, U., & Wibowo, A. (2006). *Sistem informasi manajemen*. PT RajaGrafindo Persada.
- Hutahaean, J. (2015). *Konsep sistem informasi*. Penerbit Andi.
- Indrayani, L., & Humdiana. (2009). *Sistem informasi manajemen*. Penerbit Salemba.
- Ivancevich, J. M. (2006). *Human resource management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, R., dkk. (2020). Implementasi Computer Assisted Test (CAT) dalam seleksi CPNS. *Jurnal Administrasi Negara*, 8(2), 45–58.

- Laksmita, A., & Perdhana, M. S. (2024). Kepemimpinan transformasional di era digital. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(1), 33–48.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2017). *Management information systems* (15th ed.). Pearson.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). *Management information systems: Managing the digital firm* (16th ed.). Pearson.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management information systems* (16th ed.). Pearson.
- Maarif, S. (2019). Efisiensi pelayanan publik di era digital. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(1), 33–47.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mardiasmo. (2023). *Akuntansi sektor publik*. Penerbit Andi.
- Mentang, J. (2019). Gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 55–70.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2013). *Management information systems* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Oh, S., & Novita, D. (2018). Kompetensi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(2), 89–102.
- Pasolong, H. (2010). Kompetensi intelektual dan fisik dalam kinerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1), 55–70.

- Prasetyo, A., & Nugraheni, R. (2020). Efisiensi anggaran pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi Keuangan*, 12(2), 134–150.
- Prasojo, E. (2021). Transparansi dan akuntabilitas sektor publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 17(3), 201–215.
- Pratama, R. (2022). Gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 77–92.
- Putra, A. (2021). Komunikasi kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 9(1), 44–59.
- Rangkuti, F. (2019). *Analisis SWOT: Teknik membedah kasus bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 39. Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. Lembaran Negara RI Tahun 2014 No. 244. Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah*. Berita Negara RI Tahun 2019 No. 1381. Kementerian Dalam Negeri.
- Republik Indonesia. (2022). *Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Barat Daya*. Lembaran Negara RI Tahun 2022 No. 219. Sekretariat Negara.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi bahasa Indonesia). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rohmat, M. (2020). *Kompetensi dan kinerja pegawai*. CV Pustaka Setia.
- Rojak, A., dkk. (2024). Kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 25–40.
- Sanusi, A. (2021). *Manajemen keuangan sektor publik*. Erlangga.
- Setiana, N., & Dewi, R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 6(1), 33–48.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sutabri, T. (2016). *Analisis sistem informasi*. Penerbit Andi.
- Thoha, M. (2020). *Kinerja pemerintah: Teori dan aplikasi*. Rajawali Pers.
- Tjiptono, F. (2006). *Manajemen jasa*. Penerbit Andi.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja* (Edisi 3). PT RajaGrafindo Persada.
- Yuliaty, F., & Firmansyah, A. (2025). Kepemimpinan transformasional dan budaya kerja inovatif. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Modern*, 18(1), 15–30.
- Yusuf, M., & Fadilah, S. (2020). Infrastruktur teknologi dan efisiensi pelayanan publik. *Jurnal Teknologi Informasi Pemerintahan*, 4(2), 55–70.

Zaharuddin, M. (2021). Tipe kepemimpinan dan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 9(2), 88–103.

LAMPIRAN

Hasil Tabulasi Data

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	7	7,0	7,0	7,0
	2,00	44	44,0	44,0	51,0
	3,00	42	42,0	42,0	93,0
	4,00	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	9	9,0	9,0	9,0
	2,00	15	15,0	15,0	24,0
	3,00	72	72,0	72,0	96,0
	4,00	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1,00	43	43,0	43,0	43,0
	2,00	57	57,0	57,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Correlations

[illegible]

VAR00011	Pearson Correlation	,346**	-,059	,061	,398**	,433**	,475**	,508**	1	,590**	,308**	,297**	,346**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,559	,544	,000	,000	,000	,000		,000	,002	,003	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00012	Pearson Correlation	,462**	-,158	,116	,322**	,536**	,502**	,495**	,590**	1	,172	,138	,435**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,117	,252	,001	,000	,000	,000	,000		,087	,172	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00013	Pearson Correlation	,296**	,052	-,013	,139	-,030	-,048	,133	,308**	,172	1	,171	-,083	,383**
	Sig. (2-tailed)	,003	,607	,899	,169	,769	,635	,186	,002	,087		,089	,410	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00014	Pearson Correlation	,115	,007	,003	,866**	,140	-,006	,181	,297**	,138	,171	1	,121	,356**
	Sig. (2-tailed)	,255	,947	,977	,000	,166	,951	,071	,003	,172	,089		,232	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00015	Pearson Correlation	-,048	-,261**	-,087	,158	,838**	,554**	,584**	,346**	,435**	-,083	,121	1	,462**
	Sig. (2-tailed)	,634	,009	,391	,116	,000	,000	,000	,000	,000	,410	,232		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00016	Pearson Correlation	,542**	,252	,360**	,522**	,586**	,595**	,674**	,766**	,779**	,383**	,356**	,462**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,131	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

,770

12

[illegible]

VAR00012	Pearson Correlation	,379**	,353**	,660**	,419**	,073	,057	,259**	,176	1	,264**	,297**	,027	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,468	,574	,009	,080		,008	,003	,793	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00013	Pearson Correlation	,006	-,039	,170	,413**	,099	,287**	,261**	,030	,264**	1	,103	,099	,412**
	Sig. (2-tailed)	,952	,701	,090	,000	,326	,004	,009	,771	,008		,309	,328	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00014	Pearson Correlation	,671**	,705**	,325**	,302**	,438**	,173	-,161	,555**	,297**	,103	1	,464**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,002	,000	,085	,110	,000	,003	,309		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00015	Pearson Correlation	,292**	,402**	,033	,180	,292**	-,148	-,310**	,799**	,027	,099	,464**	1	,345**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,747	,074	,003	,143	,002	,000	,793	,328	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00016	Pearson Correlation	,769**	,722**	,729**	,577**	,510**	,300**	,230*	,497**	,667**	,412**	,718**	,345**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,021	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	12

VAR00012	Pearson Correlation	,658**	,983**	,695**	,624**	,742**	,692**	,329**	,366**	1	,698**	,619**	,638**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00013	Pearson Correlation	,685**	,671**	,961**	,537**	,649**	,706**	,375**	,595**	,698**	1	,522**	,723**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00014	Pearson Correlation	,662**	,618**	,525**	,959**	,652**	,692**	,542**	,493**	,619**	,522**	1	,647**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00015	Pearson Correlation	,774**	,638**	,729**	,643**	,859**	,581**	,409**	,636**	,638**	,723**	,647**	1	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00016	Pearson Correlation	,865**	,802**	,822**	,820**	,829**	,807**	,650**	,736**	,805**	,817**	,809**	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	12

Correlations

VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

VAR00004	Pearson Correlation	1	,499**	-,101	-,050	,318**	,157	,291**	,058	-,032	-,026	-,052	,313**	,335**
	Sig. (2-tailed)		,000	,315	,621	,001	,119	,003	,568	,753	,801	,609	,002	,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00005	Pearson Correlation	,499**	1	,205*	,147	,124	,179	,289**	,214*	,219*	,192	,112	,085	,533**
	Sig. (2-tailed)	,000		,041	,145	,221	,075	,004	,032	,028	,056	,265	,399	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00006	Pearson Correlation	-,101	,205*	1	,327**	,037	,256*	,256*	,507**	,383**	,201*	,356**	,054	,561**
	Sig. (2-tailed)	,315	,041		,001	,714	,010	,010	,000	,000	,045	,000	,592	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00007	Pearson Correlation	-,050	,147	,327**	1	,488**	,094	-,174	,158	,218*	,594**	,910**	,418**	,604**
	Sig. (2-tailed)	,621	,145	,001		,000	,354	,083	,117	,029	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00008	Pearson Correlation	,318**	,124	,037	,488**	1	,282**	-,022	,227*	,019	,481**	,394**	,901**	,606**
	Sig. (2-tailed)	,001	,221	,714	,000		,004	,832	,023	,849	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00009	Pearson Correlation	,157	,179	,256*	,094	,282**	1	,282**	,176	,100	,132	,084	,251*	,476**
	Sig. (2-tailed)	,119	,075	,010	,354	,004		,005	,080	,324	,191	,407	,012	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00010	Pearson Correlation	,291**	,289**	,256*	-,174	-,022	,282**	1	,285**	,263**	-,145	-,223*	-,089	,346**
	Sig. (2-tailed)	,003	,004	,010	,083	,832	,005		,004	,008	,150	,026	,377	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00011	Pearson Correlation	,058	,214*	,507**	,158	,227*	,176	,285**	1	,530**	,249*	,182	,238*	,624**
	Sig. (2-tailed)	,568	,032	,000	,117	,023	,080	,004		,000	,013	,070	,017	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00012	Pearson Correlation	-,032	,219*	,383**	,218*	,019	,100	,263**	,530**	1	,389**	,250*	,043	,562**
	Sig. (2-tailed)	,753	,028	,000	,029	,849	,324	,008	,000		,000	,012	,673	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00013	Pearson Correlation	-,026	,192	,201*	,594**	,481**	,132	-,145	,249*	,389**	1	,533**	,423**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,801	,056	,045	,000	,000	,191	,150	,013	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00014	Pearson Correlation	-,052	,112	,356**	,910**	,394**	,084	-,223*	,182	,250*	,533**	1	,458**	,549**

	Sig. (2-tailed)	,609	,265	,000	,000	,000	,407	,026	,070	,012	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00015	Pearson Correlation	,313**	,085	,054	,418**	,901**	,251*	-,089	,238*	,043	,423**	,458**	1	,541**
	Sig. (2-tailed)	,002	,399	,592	,000	,000	,012	,377	,017	,673	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00016	Pearson Correlation	,335**	,533**	,561**	,604**	,606**	,476**	,346**	,624**	,562**	,650**	,549**	,541**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	12

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,258	,235	2,38991

a. Predictors: (Constant), Efisiensi, Kepemimpinan, Sistem_Informasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,590	3	63,530	11,123	,000 ^b
	Residual	548,320	96	5,712		
	Total	738,910	99			

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Predictors: (Constant), Efisiensi, Kepemimpinan, Sistem_Informasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,208	3,033		5,015	,000
	Sistem_Informasi	,224	,100	,245	2,232	,028
	Kepemimpinan	,258	,085	,322	3,039	,003
	Efisiensi	,011	,048	,021	,223	,824

a. Dependent Variable: Kompetensi