

Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Dalam Pemanfaatan Aplikasi SIPD RI di Provinsi Papua Barat Daya

Ariani¹, Vebby Anwar², Pahmi³, Rosdinaman Budi⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah, Sorong,
Papua Barat Daya, Indonesia

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 competency in utilizing the SIPD RI Application in Southwest Papua Province. This study is motivated by the challenges of implementing SIPD RI as a new province resulting from expansion, where many ASN do not fully understand the application features, have not attended technical training, and still rely on manual methods. The study uses a quantitative approach with an explanatory research method. The study population is all 100 BPPKAD employees of Southwest Papua Province who are sampled using a total sampling technique. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale of 1-4, which has been tested for validity and reliability. The data analysis technique uses multiple linear regression with the help of SPSS version 24.0. The results of the study show that: (1) Information systems have a positive and significant effect on employee competency (sig. 0.028; $\beta = 0.224$); (2) Leadership has a positive and significant effect on employee competency (sig. 0.003; $\beta = 0.258$) with a greater influence than information systems; (3) Efficiency did not significantly influence employee competence (sig. 0.824; $\beta=0.011$); (4) Simultaneously, information systems, leadership, and efficiency significantly influenced employee competence (sig. 0.000) with a contribution of 25.8% ($R^2=0.258$). This study concludes that information systems and leadership are key factors in improving employee competence in utilizing the Indonesian Government Information System (SIPD RI), while efficiency has not yet become a determining factor in Southwest Papua Province as a new autonomous region. Recommendations include improving the quality of information systems, strengthening transformational leadership, and focusing on improving basic competencies before pursuing efficiency targets.

Keywords: employee competence; information systems; leadership; efficiency; SIPD RI; Southwest Papua.

✉ Corresponding author : Pahmi
Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

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 (Fadillah dkk, 2025).

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 (Jenderal & Badan Keahlian DPR RI, 2020). Kerangka tersebut, SIPDRI berperan penting sebagai instrumen digital untuk menjawab tantangan kompleksitas birokrasi, duplikasi data, dan fragmentasi sistem informasi antara pemerintah pusat dan daerah (Nova, 2024). 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).

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 (Nova dkk, 2024). 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 (Sombo dkk, 2025). Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam proses perencanaan dan pelaporan, serta menimbulkan kekhawatiran terhadap validitas dan integritas data yang disampaikan ke pemerintah pusat (Kamal & Abdillah, 2018).

Kondisi ini diperkuat oleh temuan Pahmi dan Busman, (2022) 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 (Pahmi dkk, 2023). Dengan kata lain, ketersediaan aplikasi yang canggih tidak akan berarti tanpa adanya SDM yang mampu mengoperasikan dan memanfaatkannya secara efektif (Jumri dkk, 2025).

Sistem informasi manajemen hanya akan berfungsi optimal jika seluruh komponen sistem berjalan selaras, yaitu: perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), data, jaringan, dan SDM (Sukmawati dkk, 2025). 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 (Rustamadji dkk, 2023; Sibarani dkk, 2026).

Kompetensi pegawai dapat ditingkatkan melalui strategi pelatihan berkelanjutan, pendampingan, dan pemberdayaan yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja aktual (Pasaribu, 2019). 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 (Wahyuni dkk, 2025).

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 (Karim dkk, 2023). Perubahan sistem sering kali dihadapkan dengan resistensi, baik karena ketidakpahaman terhadap manfaat sistem baru, maupun karena keterbatasan kompetensi teknis. 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 (Dinar, 2025). 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 (Asniwati, 2022).

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 (Bahtiar dkk, 2021; Ahmad, 2025). 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 (Karim dkk, 2024).

Digitalisasi pemerintahan telah menjadi bagian dari agenda nasional untuk meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, serta kualitas pengelolaan keuangan daerah. Salah satu instrumen digital yang diwajibkan pemerintah (Hariyanto dkk, 2025). 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 (Suriani dkk, 2024). Meskipun demikian, tingkat pemanfaatan yang tinggi tidak selalu diiringi dengan optimalisasi fungsi-fungsi aplikasi (Rahmadany, 2024). Masih dijumpai kondisi seperti keterlambatan input data, kesalahan pengisian dokumen, kurangnya pemahaman terhadap modul tertentu, serta ketidakmampuan pegawai menyelesaikan masalah teknis secara mandiri (Rachmadana dkk, 2024).

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.

METODOLOGI

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 (Robbins & Judge, 2017). 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 (Pahmi dkk, 2023).

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. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan responden penelitian. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan mempertimbangkan keterwakilan populasi, ketersediaan waktu, dan kemudahan akses. Penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan simple random sampling atau total sampling (Creswell & Creswell, 2017). 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.

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 sangat tinggi sangat baik cukup tinggi. Menurut Sugiyono (2021) 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:

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

Ket:

Y = Kompetensi
 α = Konstanta
 β = Koefisien Regresi
X1= Sistem Informasi
X2= Kepemimpinan
X3= Efisiensi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi karakteristik responden

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:

Tabel 1. Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	LAKI-LAKI	43	43 %
	PEREMPUAN	57	57 %
	Total	100	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 2. Usia

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	25-30	7	7 %
	31-35	44	44 %
	36-40	42	42 %
	40 >	7	7 %
	Total	50	100 %

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 3. Pendidikan

PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	9	9 %
	DIPLOMA	15	15 %
	S1	72	72 %
	S2	4	4 %
	Total	50	100 %

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

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 0.279. 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:

Tabel 4. 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.

Tabel 5. 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.

Tabel 6. 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.

Tabel 7. Variabel Kompotensi Pegawai

Kopetensi Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
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.

Uji Reabilitas

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.

Tabel 8. 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:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

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

Dimana:

- X₁ = variabel independent (Sistem informasi)
- X₂ = variabel independent (Kepemimpinan)
- X₃ = 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 b₁ = 0,224, b₂ = 0,258 dan b₃ = 0,011 menunjukkan bahwa setiap sistem informasi,

kepemimpinan dan Efisiensi akan mendorong Kompetensi pegawai sebesar 0,224, 0,258 dan 0,011.

Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis

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, 2018). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat paada tabel berikut:

Tabel 9. Koefisien determinasi

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, 2026.

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.

Tabel 10. 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.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Sistem Informasi Terhadap Kompetensi Pegawai

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 (Hawing dkk, 2026).

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

(Ho) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sistem informasi dengan kompetensi pegawai (Eksan dkk, 2025). 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. Ketersediaan aplikasi yang canggih tidak akan berarti tanpa adanya SDM yang mampu mengoperasikan dan memanfaatkannya secara efektif (Hasniati dkk, 2023).

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.

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 (Hermawan & Kusyeni, 2020). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sistem informasi bukan satu-satunya faktor penentu kompetensi, peningkatannya tetap akan berdampak positif terhadap kompetensi pegawai. 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 (Mangesti dkk, 2020).

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.

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 (Rachmanda dkk, 2024). 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.

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 (Putri dkk, 2025). 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 (Ruslan dkk, 2025). 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.

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 (Chahyono dkk, 2024). 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.

Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berupaya mengubah nilai, sikap, dan motivasi bawahannya agar selaras dengan visi organisasi. 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. 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. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja melalui penciptaan budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif, mendapat konfirmasi dari hasil penelitian ini (Abduh dkk, 2024). Pemimpin transformasional mampu meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperkuat motivasi intrinsik dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja. 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 (Daga dkk, 2024). 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 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 ($\text{sig. } 0,003$) 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. 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 (Karim dkk, 2024). 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. 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. 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.

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 ketidaksignifikan yang sangat kontras, yang mengindikasikan bahwa efisiensi bukanlah faktor penentu utama dalam mempengaruhi 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. 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. Kondisi seperti ini,

efisiensi bukanlah prioritas utama yang dipikirkan oleh pegawai (Karim dkk, 2024).

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. 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. 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.

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 (Chahyono dkk, 2024). 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.

SIMPULAN

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. 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. 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.

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.

Referensi :

- Abduh, T., Remmang, H., Abubakar, H., & Karim, A. (2024). Entrepreneurship and MSME market orientation toward creative industries: Society Era 5.0 in Makassar city. *Asian Economic and Financial Review*, 14(2), 76-87. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i2.4964>
- Ahmad, A. (2025). Traditional Clothing to Increase the Competitiveness of MSEM in the Tourism Sector in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 11(2), 33-52.
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 5(2), 1161-1174. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.716>
- Bahtiar, A. S., & Karim, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustainable Economic Development at Enrekang Regency. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 1, 117-132. <https://doi.org/10.33168/LISS.2021.0108>
- Chahyono, Azis, M., & Karim, A. (2025). Production, innovation, and creativity management model of MSMEs F&B service in Makassar City, Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 15(5), 811-844. <https://doi.org/10.55493/5002.v15i5.5396>
- Chahyono., Karim, A., Ruslan, M., & Idris, M. (2024). Work Engagement and Person-Job Fit as Catalysts for Employee Performance Excellence in Indonesia's Agricultural Domain. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(10), 86-113. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.1006>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Daga, R., Karim, A., Nawir, F., Lutfi, A., & Jumady, E. (2024). Analysis of Social Media Marketing Technology and Online-Based Consumer Purchase Interest in South Sulawesi. *Quality-Access to Success*, 25(199), 330-337. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.199.36>
- Dinar, L. (2025). *Peran Teknologi dalam Proses Audit di Kabupaten Sorong Papua Barat Daya* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong).
- Eksan, Z. M., Asi, L. L., & Podungge, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 4(1), 110-126. <https://doi.org/10.56672/aawek793>
- Fadillah, H., Rizky, M. C., Setiawati, A., Yana, M. T., & Sandrinaya, C. M. (2025). The Role of

- Policy and Regional Leadership in Job Motivation Among Generation Z Awareness. *Research Horizon*, 5(3), 521-532. <https://doi.org/10.54518/rh.5.3.2025.609>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanto, H., Firayanti, Y., & Marhamah, M. (2025). Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Usaha UMKM Amplang di Pondok Pesantren Mambaul Khairot. *ECONOMETRICS: Journal of Sustainable Economics and Management*, 1(3), 151-160.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The decision of women in Makassar City to be entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hawing, H., Hamrun, H., Karim, A., & Wibowo, Y. A. (2026). BUMDes as an Arena for Contesting Local Economic Policies: A Review of Village Government Politics in Enrekang Regency. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 6(1), 688-694. <https://doi.org/10.37531/amar.v6i1.3684>
- Hermawan, R., & Kusyeni, R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Management and Accounting Expose*, 3(2), 113-119. <https://doi.org/10.36441/mae.v3i2.212>
- Indonesia, R. (2003). Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun*.
- Jenderal, S., & Badan Keahlian DPR RI, T. P. P. P. (2020). Analisis dan Evaluasi Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah.
- Jumri, S., Asrianto, A., Pathullah, P., & Amal, A. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profitabilitas Pada CV. Mughini Ayyu Kartini Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1231-1240.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 103-122. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684>
- Karim, A., Ahmad, A., & Hawing, H. (2025). Perceived Risk and Purchase Intention of Fashion Products Through Social Media Platforms in Makassar City. *Buletin Poltanesa*, 26(2). <https://doi.org/10.51967/tanesa.v26i2.3525>
- Karim, A., Ahmad, A., & Syamsuddin, I. (2024). An empirical study on the impact of village fund on economic growth and poverty alleviation. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(9), 333-352. <https://doi.org/10.33168/ILISS.2024.0921>
- Karim, A., Asrianto, A., Ruslan, M., & Said, M. (2023). Gojek accelerate economic recovery through the digitalization of MSMEs in Makassar. *Journal The Winners*, 24(1), 23-31. <https://doi.org/10.21512/tw.v24i1.9388>
- Karim, A., Ruslan, M., Chahyono, C., Yunus, M. K., & Ahmad, A. (2024). Fintech P2P lending in increasing people's purchasing power in South Sulawesi Province. *Journal The Winners*, 25(2), 113-123. <https://doi.org/10.21512/tw.v25i2.12059>
- Mangesti, S. A., Dwiharto, J., & Mufidah, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 4(2), 94-105. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.42>
- Nova, N. (2024). *Pengaruh Ketidakpastian Tugas dan Kompetensi SDM terhadap Efektivitas Penerapan SIPD RI pada Pemerintah Kabupaten Wakatobi= The Effect Task Uncertainty and HR Competencies on the Effectiveness of the Implementation of SIPD RI in the Wakatobi Regency Government* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Nova, N., Nirwana, N., & Darmawati, D. (2024). Ketidakpastian Tugas dan Kompetensi SDM terhadap Efektivitas Penerapan SIPD RI pada Pemerintah Kabupaten Wakatobi. *Indonesian Journal of Research and Service Studies*, 1(3), 159-168.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap

- Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2023). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 14(3), 511-526. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., Irfan, A., & Alim, A. (2023). Marketing mix improves consumer purchase decisions. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368-384. <http://dx.doi.org/10.35906/jep.v9i2.1699>
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Putri, T. R., Elmas, M. S. H., & Hermawan, D. J. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dunia Motor Jaya Kota Probolinggo. *KUNKUN: Journal of Multidisciplinary Research*, 2(1), 45-54.
- Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(1), 44-55. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i1.20826>
- Rachmanda, Y. S., Riswandi, D., Agustian, A., & Ihsan, A. M. N. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Perjuangan (JUMPER)*, 6 (1)(1), 55-63. <https://doi.org/https://doi.org/10.36423/jumper.v6i1.1675>
- Rahmadany, A. F. (2024). Transformasi digital pengelolaan keuangan daerah dalam mewujudkan agile government pada Reformasi Birokrasi 4.0. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 16(2), 195-209. <https://doi.org/10.33701/jiapd.v16i2.4809>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* 17th Global Edition. *Lego, Italy: Pearson*.
- Ruslan, M., Menne, F., Yusuf, M., Abubakar, H., & Karim, A. (2025). The Resilience of Small and Medium Businesses in Gowa District During the Covid-19 Pandemic. *Calitatea*, 26(207), 117-125. <https://doi.org/10.47750/QAS/26.207.14>
- Rustamadji, R., Triyoso, A., Pahmi, P., Jusmin, J., & Karim, A. (2023). Teachers' Perception Toward the Principal Competence in School-Based Management. *Migration Letters*, 21(05), 319-328.
- Sibarani, B. E., Lestari, S. W., Zahrah, H., Wahyudi, W., & Ningsih, S. (2026). *Manajemen Pendidikan Kontemporer: Panduan Cerdas dan Kontekstual Mengelola Sekolah Kekinian*.
- Sombo, S., Lambe, K. H. P., & Halik, J. B. (2025). Analisis Pengelolaan Keuangan dan Implikasinya Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kualitatif di DPMPSTP Kabupaten Dogiyai). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 61-69. <https://doi.org/10.8844/pmxw1z09>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukmawati, S., Suriani, S., Karim, A., Setiawan, L., & Yunus, M. K. (2025). Building sustainable human resource work meaning: A case study of Generation Z. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(3), 787-802. <https://doi.org/10.18488/11.v14i3.4367>
- Suriani, S., Nur, I., Mardjuni, S., Baharuddin, S. M., & Karim, A. (2024). Budget participation and financial information asymmetry: Behavior of budget users and financial report fraud. *Asian Economic and Financial Review*, 14(10), 748. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i10.5201>
- Wahyuni, N., Kahfi, Z., Karim, A., & Rahim, S. (2025). Disclosure of sustainability reports of financial performance of textile and garment manufacturing companies on the Indonesia stock exchange. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 464-480. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4198>