



Pengaruh Kompetensi Digital, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung

Ni Made Ermawati^{1*}, Ida Ayu Putu Sri Widnyani¹, I Made Kartika¹

¹ Program Studi Magister Administrasi Publik, Pasca Sarjana Universitas Ngurah Rai, Indonesia

Corresponding author email: madeermawati79@gmail.com

Article Info

Article history:

Received August 22, 2024

Approved September 08, 2024

Keywords:

Digital Competency, HR Information Systems, Integrity, Performance.

ABSTRACT

Improving the quality of human resources (HR) of civil servants (ASN) is key to achieving a clean, professional, and results-oriented government. In today's digital era, digital competence, human resource information systems (HRIS), and integrity are important factors that influence employee performance. This study aims to analyze the influence of digital competence, human resource information systems (HRIS), and integrity on the performance of employees at the Badung Regency Human Resources and Development Agency (BKPSDM). This study uses a quantitative method. Data was collected through questionnaires distributed to all 90 BKPSDM Badung Regency employees. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results showed that digital competence, HRIS, and integrity have a positive and significant influence on employee performance. High digital competence enables employees to effectively utilize information technology, increasing efficiency and effectiveness. An integrated and advanced HRIS facilitates employee data management, recruitment processes, development, and more effective performance assessments. High integrity among employees ensures honesty, ethics, and responsibility in carrying out their duties, thereby improving performance. This study recommends that the government increase investment in developing employee digital competence, strengthen and expand the implementation of HRIS, and promote and instill the values of integrity in government work culture. Recommendations for employees include improving digital competence, making optimal use of HRIS, maintaining integrity and work ethics, being proactive and innovative, and communicating and collaborating with colleagues.

ABSTRAK

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur sipil negara (ASN) menjadi kunci dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, profesional, dan berorientasi pada hasil. Di era digital saat ini, kompetensi digital, sistem informasi sumber daya manusia (SISDM), dan integritas menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital, sistem informasi sumber daya manusia (SISDM), dan integritas terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Badung sebanyak 90 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital, SISDM, dan integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi digital yang tinggi memungkinkan pegawai untuk memanfaatkan teknologi informasi secara efektif, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. SISDM yang terintegrasi dan canggih memfasilitasi pengelolaan data pegawai, proses rekrutmen, pengembangan, dan penilaian kinerja yang lebih efektif. Integritas yang tinggi pada pegawai menjamin kejujuran, etika, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, sehingga meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan

rekomendasi bagi pemerintah untuk meningkatkan investasi dalam pengembangan kompetensi digital pegawai, memperkuat dan memperluas penerapan SISDM, serta mempromosikan dan menanamkan nilai integritas dalam budaya kerja pemerintahan. Rekomendasi bagi pegawai meliputi meningkatkan kompetensi digital, memanfaatkan SISDM secara optimal, menjaga integritas dan etika kerja, bersikap proaktif dan inovatif, serta berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Ermawati, N. M., Widnyani, I. A. P. S., Kartika, I. M. (2024) Pengaruh Kompetensi Digital, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 2050-2056. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3330>

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan atau kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah berupa pertanggungjawaban administratif meliputi penyusunan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas lembaga teknis daerah.

Kinerja organisasi sebagian besar tergantung pada perilaku pegawai yang merupakan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pegawai yang berkompoten sangat dibutuhkan untuk peningkatan kinerja organisasi, dimana kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Kaswan, 2018).

Di era digitalisasi saat ini, kompetensi digital merupakan masalah utama yang dapat mempengaruhi seluruh sektor kehidupan, hal ini disebabkan perkembangan cukup pesat terhadap teknologi yang mengharuskan manusia untuk menguasai digital skill untuk perubahan dalam dunia kerja. Adanya perubahan tatanan di bidang perkantoran dimana banyak pegawai yang harus bekerja secara virtual, kebijakan baru yang berbasis digital, namun permasalahan yang timbul adalah perkembangan teknologi tidak disertai oleh kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya khususnya digital skill untuk menggunakan teknologi yang sudah ada, tanpa adanya kapabilitas atau digital skill yang dibutuhkan, maka akan terjadi banyak masalah yang timbul di dalam instansi atau organisasi itu sendiri. Selain kompetensi digital, sistem informasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Sistem informasi adalah sebuah kerangka yang terintegrasi yang bertujuan untuk mengelola dan menyediakan informasi yang relevan bagi pengelolaan kepegawaian, serta memfasilitasi kegiatan administrasi dan pelayanan terkait kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah (Sari, 2023). Ditegaskan kembali oleh Jayadi (2016) menyebutkan kinerja pegawai juga dipengaruhi penggunaan sistem informasi yang bertujuan meningkatkan efisiensi operasional, meminimalkan kesalahan administratif, dan mengelola informasi secara efektif.

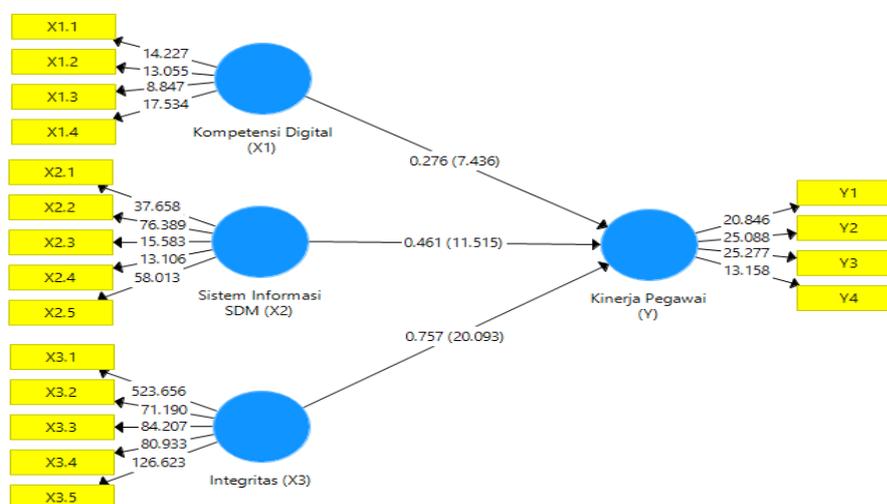
Penurunan kinerja pegawai diduga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal, salah satunya adalah integritas pegawai. Menurut Wetik (2018) integritas adalah suatu pola pikir atau perilaku yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku. Integritas mengharuskan

seorang pegawai untuk selalu bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggungjawab dalam melaksanakan segala tugasnya. Dengan adanya integritas juga mewajibkan seluruh pegawai agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki organisasi. Integritas pegawai berhubungan dengan keandalan dan akuntabilitas pegawai. Pegawai yang memiliki integritas akan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang mereka emban. Pegawai akan menghormati tenggang waktu, memenuhi komitmen yang telah disepakati, dan memberikan hasil kerja yang berkualitas. Ketika pegawai dapat diandalkan dan akuntabel, efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas dapat meningkat, serta dapat membantu mencapai tujuan organisasi secara lebih baik (Panggabean, 2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital, sistem informasi sumber daya manusia dan integritas terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Badung

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengimplementasikan metode kuantitatif, yang dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital, sistem informasi SDM dan integritas terhadap kinerja pegawai. Untuk menjelaskan model tersebut penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Data yang terkumpul bersumber dari kuesioner yang dirancang menggunakan skala likert 5 point. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 90 orang menggunakan *total sampling*. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, aplikasi yang digunakan menggunakan SmartPLS (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Hasil Pengujian Full Model

Hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t -hitung = 7,436 dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,66$. Nilai t -hitung lebih besar dari nilai t -tabel dan t -hitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_a diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata antara kompetensi digital (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi digital maka kinerja pegawai kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung semakin tinggi.

Kompetensi digital merupakan kemampuan yang sangat penting dalam era digital saat ini, di mana penggunaan teknologi informasi dan komunikasi menjadi bagian integral dari proses kerja. Kompetensi digital yang baik memungkinkan pegawai untuk lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, karena mereka dapat menggunakan alat dan teknologi digital secara efisien untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Baharrudin, 2021). Penelitian sebelumnya Cahyarini, F. D. (2021). menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal kecepatan dan ketepatan penyelesaian tugas.

Hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t -hitung = 11,515 dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,66$. Nilai t -hitung lebih besar dari nilai t -tabel dan t -hitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata antara sistem informasi sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin canggih sistem informasi sumber daya manusia maka kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung semakin tinggi.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya SISDM yang efektif, organisasi dapat mengelola data pegawai dengan lebih efisien, seperti pengumpulan, peringkasan, dan penganalisisan data yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian. Pengelolaan data yang lebih baik ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai (Erpurini, 2019). Selain itu, penerapan SISDM juga membantu dalam memastikan bahwa pegawai memahami dan mematuhi aturan kerja digital yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa ketika SISDM diterapkan dengan baik, kinerja pegawai cenderung meningkat secara signifikan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Hijrasil, dkk. 2023).

Hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t -hitung = 20,093 dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,66$. Nilai t -hitung lebih besar dari nilai t -tabel dan t -hitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_a diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata antara integritas (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi integritas maka kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung semakin tinggi.

Integritas merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai. Integritas, yang mencakup kejujuran, komitmen, dan konsistensi dalam menjalankan tugas, memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas di tempat kerja. Pegawai dengan tingkat integritas yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih profesional, mematuhi aturan, dan menjaga standar etika yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang berintegritas cenderung lebih konsisten dalam mencapai target kerja dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan (Simatupang, 2023).

KESIMPULAN

Kompetensi digital, sistem informasi sumber daya manusia (SISDM), dan integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Badung. Kompetensi digital yang tinggi memungkinkan pegawai untuk memanfaatkan teknologi informasi secara efektif, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. SISDM yang terintegrasi dan canggih memfasilitasi pengelolaan data pegawai, proses rekrutmen, pengembangan, dan penilaian kinerja yang lebih efektif. Integritas yang tinggi pada pegawai menjamin kejujuran, etika, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aski, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(1), 1-13.
- Baharrudin, S., Ludfiana, M., Santoso, B., Putra, E. M., & Pratiwi, R. (2021, July). Pengaruh Kompetensi Digital dan Keterikatan SDM terhadap Kinerja DISPERMADES Provinsi Jawa Tengah. In *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* (Vol. 2, No. 1, pp. 51-59).
- Bratha, W. G. E. (2022). Literature Review Komponen Sistem Informasi Manajemen: Software, Database Dan Brainware. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 344-360.
- Blyznyuk, Tetyana (2018). Formation of Teachers Digital Competence: Domestic Challenges and Foreign Experience, *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*, 5(1), 40-52
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 25(1), 47-60.
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308-8323.
- Endro, G. (2017). Menyelidik Makna Integritas dan Pertentangannya dengan Korupsi. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*, 3(1), 131-152.
- Eprianti, (2020) Analisis Kinerja Petugas Lembaga Permasalahanan Narkotika Kelas Iia Lubuklinggau . *Jurnal Emba*, 8(4), 1-8
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 4(1), 1007-1016.
- Hijrasil, H., Maisharah, S., Widodo, Z. D., Darsono, D., & Manuhutu, H. (2023). Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 7074-7085.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 128-136.
- Jayadi, 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kso Sucofindo-Surveyor Indonesia. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(2), 31-12
- Kamidin, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah, Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Economic Resources*. 11(30) 79-91
- Loonam, S. Eaves, V. Kumar, and G. Parry, (2018) Towards digital transformation: Lessons learned from traditional organizations. *Chang.*, 27(2),101–109.
- Marguna, A. M. (2020). Pengaruh kompetensi digital (e-skills) terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *Jupiter*, 17(2), 104-117.

- Pangestu, M. A. A., & Christin, M. (2022). Analisis Strategi Komunikasi Program Indonesia Makin Cakap Digital Kementerian Komunikasi dan Informatika dalam Meningkatkan Literasi Digital. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3272-3280.
- Rahmadian, W. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 2(7), 1-8
- Ramadhan, S., Sarkum, S., & Purnama, I. (2019). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu. *Jurnal Teknik Komputer AMIK BSI*, 5(1), 93-96.
- Ramadhona, N., & Erliyani, I. (2023). Exploring the Components of Management Information Systems: Software, Database, and Brainware-A Literature Review. *International Transactions on Education Technology*, 2(1), 65-70.
- Rizal, R., Rusdiana, D., Setiawan, W., & Siahaan, P. (2020). The digital literacy of the first semester students in physics education. *Jurnal Pendidikan Fisika*, 8(2), 101-110.
- Rosadi, A. A. S., & Purnomo, Y. J. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 357-367.
- Rumata, V. M., & Nugraha, D. A. (2020). Rendahnya tingkat perilaku digital ASN kementerian kominfo: Survei literasi digital pada instansi pemerintah. *Jurnal Studi Komunikasi*, 4(2), 467-484.
- Sari (2023) Strategi Sistem Informasi Manajemen Dalam Pelayanan Administrasi Kesiswaan. *Jurnal Idaarah*, 7(2), 20-32
- Sidh, R. (2013). Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Computech & Bisnis*, 7(1), 19-29.
- Sidharta, I., & Wati, M. (2015). Perancangan Dan Implementasi Sistem Informasi Urunan Desa (URDES) Berdasarkan Pada Pajak Bumi Dan Bangunan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 9(2), 95-107
- Simatupang, S., Panjaitan, P. D., Arshandy, E., & Putra, H. S. (2023). Integritas Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 229-236.
- Sitepu, Y. S., & Rajagukguk, M. (2022). Digital literacy competence survey in Medan City. *Jurnal ASPIKOM*, 7(1), 173-189.
- Sukarna, S. (2018). Integritas Seorang Pendidik. *Jurnal Teologi Gracia Deo*, 1(1), 10-18
- Syamsir, S., & Embi, M. A. (2020). Integrity Development through PSM for Corruption Prevention among Public Servant (First Author). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 1437-1448.
- Tzafilkou, K., Perifanou, M., & Economides, A. A. (2022). Development and validation of students' digital competence scale (SDiCoS). *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 19(1), 48-56
- Ahid, (2013). Hubungan Pemerintah dan birokrasi. *Jurnal TAPIs*, 9(2), 42-53
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153-164.
- Wetik, S. W., Dammar, B., & Tamsah, H. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *YUME: Journal of Management*, 1(3), 47-54

Yuliniar, Y., Hadisaputro, B., & Supriadi, Y. N. (2023). Analisis penerapan e-kinerja dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada industri kreatif di Jakarta integritas sebagai moderasi. *Yudishtira Journal: Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside*, 3(2), 243-253.