



PENGARUH BUDAYA DIGITAL DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KSOP KELAS I PANJANG

Ali Martopo^{a*}, Faurani I Santi Singagerda^b

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis; ali.2422310024p@mail.darmajaya.ac.id, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya; Jl. Z.A. Pagar Alam, No. 93 Gedong Meneng, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis; faurani@darmajaya.ac.id, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya; Jl. Z.A. Pagar Alam, No. 93 Gedong Meneng, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia

* Penulis Korespondensi: Ali Martopo

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Digital Culture and Employee Information Systems on Employee Performance at KSOP Kelas I Panjang. The research problem is the digital gap among employees, which causes some employees to lag behind in utilizing technology-based systems. This study uses a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires from 101 respondents selected using saturated sampling. The data analysis technique is carried out using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26.0 statistical software. The research results show that partially, digital culture has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the Employee Information System (SIM Kepegawaian) has a positive and significant effect on the performance of KSOP Kelas I Panjang employees. Simultaneous testing results indicate that Digital Culture and the Employee Information System have a positive and significant effect on the performance of KSOP Kelas I Panjang employees. These findings suggest that when the digital culture is strong and the personnel information system is easy to use and beneficial, the level of technology acceptance among employees becomes high, thereby directly impacting performance improvement.

Keywords: *Digital Culture, Employee Information System, KSOP Kelas I Panjang*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Digital dan SIM Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai di KSOP Kelas I Panjang, Kota Bandar Lampung. Permasalahan penelitian ditemukannya kesenjangan digital antarpegawai yang menyebabkan sebagian pegawai tertinggal dalam pemanfaatan sistem berbasis teknologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 101 responden yang dipilih secara sampling jenuh. Teknik analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selanjutnya SIM Kepegawaian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai KSOP Kelas I Panjang. Hasil pengujian secara simultan diperoleh bahwa Budaya Digital, dan SIM Kepegawaian berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai KSOP Kelas I Panjang. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika budaya digital kuat dan sistem informasi kepegawaian mudah digunakan serta bermanfaat, maka tingkat penerimaan teknologi oleh pegawai menjadi tinggi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Budaya Digital, SIM Kepegawaian, KSOP Kelas I Panjang

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pimpinan organisasi dituntut untuk senantiasa memperhatikan dan meningkatkan kinerja anggotanya sebagai upaya

mendorong kemajuan dan keberlanjutan institusi (Dunggio, 2020). Kinerja tidak hanya merefleksikan capaian kerja secara kuantitatif, tetapi juga kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban pegawai. Dalam konteks organisasi publik, kinerja menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Panjang memiliki peran strategis dalam menjamin keselamatan pelayaran, pengawasan kegiatan kepelabuhanan, serta pelayanan administrasi maritim. Tingginya aktivitas pelayaran dan arus logistik di Pelabuhan Panjang menuntut kinerja pegawai yang profesional, responsif, transparan, dan akuntabel. Kinerja yang optimal sangat menentukan kualitas layanan, efektivitas pengawasan, serta kelancaran koordinasi antar-stakeholder, termasuk operator pelabuhan, perusahaan pelayaran, agen kapal, dan otoritas maritim lainnya.

Namun demikian, upaya peningkatan kinerja melalui transformasi digital belum berjalan optimal. Kebijakan penggunaan sistem digital yang terbatas pada pegawai dengan Surat Keputusan (SK) menimbulkan ketimpangan akses teknologi dan distribusi beban kerja. Sebagian pegawai mengalami beban administratif yang lebih tinggi, sementara yang lain belum terlibat maksimal dalam pengelolaan layanan berbasis digital. Kondisi ini berpotensi menghambat efisiensi pelayanan dan menunjukkan perlunya evaluasi kebijakan serta strategi peningkatan kinerja yang lebih inklusif dan adaptif terhadap perkembangan digitalisasi.

Ketimpangan akses digital tersebut tidak hanya menghambat penguatan budaya kerja berbasis teknologi, tetapi juga berdampak langsung pada indikator kinerja pegawai, seperti ketepatan waktu penyelesaian layanan, akurasi data, kolaborasi lintas bagian, serta inovasi dalam pelaksanaan tugas. Ketidakeimbangan distribusi peran dalam sistem digital berpotensi menurunkan efektivitas kerja tim dan memperlambat proses pelayanan publik, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut kecepatan dan ketelitian tinggi seperti di KSOP Kelas I Panjang.

Untuk memastikan dan mengidentifikasi secara awal permasalahan yang terjadi, peneliti melakukan pra-survei terhadap 10 orang pegawai di Kantor KSOP Kelas I Panjang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan indikator pengukuran kinerja pegawai yang diadopsi dari penelitian Dalimunthe dan Pohan (2025), yang meliputi aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta komitmen dalam bekerja. Berikut pernyataan pra-survei pada variabel kinerja pegawai :

NO	PERNYATAAN
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan.
2	Saya mampu bekerja dengan cepat tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.
3	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu (deadline) yang telah ditentukan.
4	Saya mampu bekerja mandiri tanpa memerlukan pengawasan yang intensif.
5	Saya menjaga sikap profesional meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.

Hasil pra-survei kinerja pegawai pada KSOP Kelas I Panjang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik, ditunjukkan dengan dominasi jawaban Setuju dan Cukup Setuju pada sebagian besar pernyataan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki persepsi positif terhadap kinerja yang ditunjukkan, meskipun masih dimungkinkan adanya ruang untuk perbaikan dan peningkatan di beberapa aspek tertentu.

Budaya digital merupakan pondasi utama keberhasilan transformasi digital dalam organisasi. Budaya digital tidak hanya dimaknai sebagai penggunaan teknologi, tetapi juga mencerminkan pola pikir, nilai, dan perilaku kolektif yang mendukung pemanfaatan sistem digital secara efektif (Alfayza Diva Azra et al., 2024; Wang & Zhang, 2025). Dalam konteks organisasi publik, khususnya aparatur sipil negara, budaya digital berperan strategis dalam mendorong peningkatan kinerja melalui penerapan inovasi, pengambilan keputusan berbasis data, kolaborasi daring, keterbukaan informasi, serta pola pikir adaptif terhadap perubahan teknologi. Pada KSOP Kelas I Panjang, implementasi sistem digital seperti digitalisasi dokumen dan layanan elektronik telah dilakukan, namun belum sepenuhnya diiringi dengan internalisasi budaya digital yang merata. Pembatasan akses sistem bagi pegawai dengan Surat Keputusan (SK) menimbulkan kesenjangan pemanfaatan teknologi, sehingga praktik kerja digital belum dijalankan secara kolektif dan konsisten. Kondisi ini berdampak pada ketidaksamaan pola kerja, kurang optimalnya koordinasi, serta belum maksimalnya capaian kinerja organisasi.

Untuk memvalidasi fenomena tersebut, peneliti melakukan pra-survei terhadap 10 pegawai dengan menggunakan indikator budaya digital yang meliputi inovasi, pengambilan keputusan berbasis data, kolaborasi, budaya terbuka, dan pola pikir digital (Rahayu, 2025). Temuan awal ini memperkuat urgensi penguatan budaya digital sebagai variabel penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Berikut pernyataan pra-survei pada variabel budaya digital :

NO	PERNYATAAN
1	Saya terbuka untuk mencoba teknologi baru yang dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan.
2	Keputusan saya dalam bekerja lebih mengutamakan bukti dibanding perkiraan atau opini pribadi.
3	Saya aktif memberikan umpan balik atau informasi melalui media digital organisasi.
4	Saya merasa lingkungan kerja mendukung keterbukaan informasi melalui sistem digital.
5	Saya percaya teknologi digital merupakan kebutuhan penting dalam pekerjaan saat ini.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa budaya digital di lingkungan kerja berada pada kategori cukup berkembang, ditunjukkan dengan dominasi jawaban Setuju (S) dan Cukup Setuju (CS) pada sebagian besar pernyataan. Temuan ini menggambarkan bahwa KSOP Kelas I Panjang telah memiliki fondasi budaya digital, tetapi masih diperlukan penguatan, terutama dalam aspek partisipasi aktif, keterbukaan informasi, dan peningkatan literasi serta kenyamanan pegawai dalam menggunakan teknologi.

Penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Kepegawaian merupakan bagian integral dari transformasi digital birokrasi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel. Di lingkungan pemerintahan, pemanfaatan teknologi informasi menjadi kebutuhan strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, transparansi, serta efisiensi administrasi. Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Panjang di bawah Kementerian Perhubungan RI, implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIK) menjadi instrumen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari administrasi kepegawaian, penilaian kinerja, hingga pengembangan kompetensi. Digitalisasi ini memungkinkan proses yang sebelumnya manual menjadi lebih cepat, akurat, dan terintegrasi, sekaligus mendukung pengambilan keputusan berbasis data (data-driven decision making). Namun, efektivitas SIM Kepegawaian tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem, melainkan juga oleh kesesuaian teknologi, ketersediaan sumber daya organisasi, pengetahuan dan literasi digital pegawai, serta dukungan sosial dalam mendorong adopsi sistem. Oleh karena itu, untuk memahami sejauh mana implementasi SIM Kepegawaian berjalan optimal di KSOP Kelas I Panjang, peneliti melakukan pra-survei terhadap 10 pegawai dengan mengacu pada indikator kesesuaian teknologi, sumber daya organisasi, pengetahuan manusia, pengaruh sosial, tingkat adopsi sistem, dan hasil inovasi (Satispi et al., 2023). Temuan awal ini menjadi dasar untuk menganalisis peran SIM Kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berikut pernyataan pra-survei pada variabel SIM Kepegawaian :

NO	PERNYATAAN
1	Teknologi yang digunakan dalam SIM kepegawaian mudah disesuaikan dengan proses kerja yang ada.
2	Manajemen secara aktif mendukung implementasi dan penggunaan sistem informasi kepegawaian.
3	Saya mampu menginput, mengolah, dan membaca data yang tersedia dalam sistem.
4	Saya merasa penggunaan SIM kepegawaian menjadi standar dalam organisasi.
5	Saya mengandalkan sistem sebagai sumber utama informasi administrasi kepegawaian.
6	Sistem membuat proses kerja lebih akurat dan bebas dari kesalahan manual.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa tingkat penerapan SIM Kepegawaian berada pada kategori cukup baik namun belum optimal. Oleh karena itu, kajian lebih mendalam diperlukan untuk menganalisis peran SIM Kepegawaian terhadap kinerja pegawai di KSOP Kelas I Panjang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh budaya digital dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Kantor KSOP Kelas I Panjang. Permasalahan utama yang dikaji adalah sejauh mana budaya digital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, bagaimana peran SIM Kepegawaian dalam mendukung efektivitas kerja, serta apakah kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya digital terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh SIM Kepegawaian terhadap kinerja pegawai, serta menguji pengaruh

keduanya secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan KSOP Kelas I Panjang. Kajian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya terkait transformasi digital birokrasi, serta menjadi dasar rekomendasi strategis bagi organisasi dalam memperkuat budaya digital dan optimalisasi sistem informasi kepegawaian guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. *Technology Acceptance Model (TAM)*

Penelitian ini menggunakan *Technology Acceptance Model (TAM)* sebagai landasan teoretis untuk menjelaskan hubungan antara budaya digital, penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Kepegawaian, dan kinerja pegawai. Teori TAM yang diperkenalkan oleh Davis menegaskan bahwa penerimaan teknologi ditentukan oleh dua konstruk utama, yaitu *perceived usefulness* (persepsi kegunaan) dan *perceived ease of use* (persepsi kemudahan penggunaan). Individu akan memiliki niat dan perilaku penggunaan teknologi yang lebih tinggi apabila meyakini bahwa sistem tersebut mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas penyelesaian tugas, serta mudah dipahami dan dioperasikan (Nurfuaddi, Irwansyah & Shoalihin, 2025). Dalam konteks transformasi digital di KSOP Kelas I Panjang, budaya digital berperan sebagai faktor kontekstual yang memperkuat mekanisme TAM, karena nilai, kebiasaan, dan praktik kerja berbasis teknologi membentuk sikap positif pegawai terhadap penggunaan sistem digital. SIM Kepegawaian sebagai instrumen digital pengelolaan sumber daya manusia menjadi objek implementatif dari TAM, di mana tingkat penerimaan pegawai terhadap sistem ditentukan oleh persepsi atas manfaat nyata seperti percepatan administrasi, akurasi data, transparansi penilaian kinerja, serta kemudahan akses informasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak terjadi semata-mata karena keberadaan teknologi, melainkan karena adanya penerimaan dan pemanfaatan sistem secara optimal. Oleh sebab itu, TAM relevan digunakan untuk menjelaskan bagaimana budaya digital dan adopsi SIM Kepegawaian berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2.2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia yang merefleksikan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu, Suparman dan Sugiyanto (2022) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Dalimunthe dan Pohan (2025) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan prestasi kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai tanggung jawab. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu yang tercermin melalui kuantitas dan kualitas output, kedisiplinan, serta kemampuan memenuhi target secara efektif dan efisien. Kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga pada proses kerja yang menunjukkan tanggung jawab, ketepatan, dan produktivitas. Dalam konteks organisasi publik seperti KSOP Kelas I Panjang, kinerja menjadi indikator utama keberhasilan instansi dalam menyediakan pelayanan yang profesional, efisien, dan akuntabel.

Lebih lanjut, pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan, kompetensi, keterampilan, pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, sikap, karakter personal, serta kondisi psikologis seperti rasa percaya diri dan komitmen kerja. Sementara itu, faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kerja, fasilitas, lingkungan kerja, dukungan organisasi, teknologi, serta sistem penghargaan dan evaluasi kinerja. Sinergi antara faktor internal yang kuat dan lingkungan organisasi yang kondusif akan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Dalimunthe dan Pohan (2025) menjelaskan terdapat lima indikator pengukuran kinerja pegawai yaitu;

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Komitmen dalam Bekerja

2.3. Budaya Digital

Budaya digital merupakan konsep yang merefleksikan nilai, keyakinan, dan norma organisasi dalam mendorong pemanfaatan teknologi untuk mendukung efektivitas kerja. Rahayu (2025) mendefinisikan budaya

digital sebagai seperangkat nilai dan kepercayaan yang mendorong penggunaan teknologi secara optimal dalam penyelesaian pekerjaan. Sejalan dengan itu, Azra et al. (2024) menyatakan bahwa budaya digital terbentuk dari budaya organisasi yang bertransformasi mengikuti perkembangan teknologi, sehingga tercermin dalam pola pikir, perilaku, dan praktik kerja berbasis digital. Ferdian dan Rahmawati (2020) juga menegaskan bahwa budaya digital merupakan asumsi dasar yang berakar kuat dalam organisasi yang mendukung penggunaan teknologi secara efektif. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, budaya digital dapat dipahami sebagai seperangkat nilai dan norma yang mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja, tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga pada dimensi sosial dan kognitif, yakni bagaimana individu memaknai, menerima, dan menginternalisasi teknologi dalam aktivitas sehari-hari. Dalam konteks organisasi publik seperti KSOP Kelas I Panjang, budaya digital mencerminkan kesiapan pegawai dan manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang adaptif terhadap inovasi, terbuka terhadap kolaborasi daring, serta menjadikan teknologi sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan.

Pembentukan budaya digital dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu efisiensi, produktivitas, dan adaptasi teknologi (Azra et al., 2024). Efisiensi mendorong organisasi untuk memanfaatkan teknologi guna menyederhanakan proses kerja dan mengintegrasikan data secara optimal. Produktivitas tercermin dari kemampuan pegawai untuk bekerja lebih efektif melalui dukungan sistem digital, sehingga menumbuhkan kepercayaan diri dalam penggunaan teknologi. Sementara itu, adaptasi teknologi berkaitan dengan kesiapan individu dan organisasi dalam menerima serta mengimplementasikan inovasi digital secara berkelanjutan melalui peningkatan literasi dan dukungan pelatihan. Rahayu (2025), menjelaskan terdapat lima indikator budaya digital antara lain:

- a. Inovasi
- b. Pengambilan Keputusan Berbasis Data
- c. Kolaborasi
- d. Budaya Terbuka
- e. Pola Pikir Digital

2.4. Beban Kerja

Menurut Hasibuan dan Munasib (2020), Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Selanjutnya menurut Patty, Divayana & Ariawan (2021) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Secara keseluruhan, beban kerja dapat dipahami sebagai jumlah atau besaran tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau suatu jabatan dalam kondisi kerja yang normal, dalam jangka waktu tertentu, dan dapat memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkannya.

Beban kerja muncul sebagai kombinasi antara volume pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya, serta melibatkan aspek kuantitatif (jumlah pekerjaan) maupun kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan). Dengan demikian, beban kerja tidak hanya terkait dengan banyaknya tugas, tetapi juga mencakup tuntutan kemampuan, standar pekerjaan, serta kapasitas individu atau unit kerja dalam menyelesaikan tanggung jawab secara efektif. Menurut Patty, Divayana & Ariawan (2021), beban kerja dibagi menjadi 3 indikator yaitu:

- a. Beban Kerja
- b. Beban Usaha Mental
- c. Beban Tekanan Psikologis

2.5. SIM Kepegawaian

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIM Kepegawaian) merupakan instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis teknologi. Menurut Satsipi et al. (2023), SIM Kepegawaian mencakup perangkat lunak, staf, data, serta proses yang memungkinkan perolehan, penyimpanan, pengolahan, analisis, dan penyebaran informasi terkait sumber daya manusia organisasi. Hamzah, Ana Srikaningsih, dan Lina Warlina (2021) mendefinisikan SIMPEG sebagai sistem yang mendukung proses pengumpulan hingga penyajian data untuk menunjang administrasi dan manajemen kepegawaian. Sementara itu, Apulliza, Mulyawan, dan Taryana (2024) menegaskan bahwa sistem informasi manajemen merupakan sistem terpadu manusia-mesin yang menyediakan informasi guna mendukung operasi dan pengambilan keputusan organisasi. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, SIM Kepegawaian dapat dipahami sebagai sistem terintegrasi yang

mengombinasikan unsur teknologi, manusia, dan prosedur kerja untuk mengelola informasi kepegawaian secara sistematis, akurat, dan berkelanjutan. Dalam konteks Kementerian Perhubungan, implementasi sistem ini diwujudkan melalui Sistem Informasi Kepegawaian (SIK) yang digunakan di seluruh unit kerja, termasuk KSOP Kelas I Panjang, sebagai sarana pendataan, penilaian kinerja, promosi jabatan, serta pengembangan karier pegawai secara transparan dan berbasis data.

Keberhasilan implementasi SIM Kepegawaian dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor teknologi, organisasi, dan manusia (Satispi et al., 2023). Faktor teknologi mencakup kesiapan infrastruktur, kualitas sistem, dan keamanan data. Faktor organisasi meliputi dukungan manajemen puncak, kebijakan internal, serta ketersediaan sumber daya. Adapun faktor manusia berkaitan dengan sikap, kompetensi, dan kesiapan pegawai dalam mengadopsi sistem digital. Sinergi ketiga faktor tersebut menentukan efektivitas pemanfaatan SIM Kepegawaian dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Satispi et al. (2023), indikator SIM Kepegawaian meliputi:

- a. Kesesuaian Teknologi
- b. Sumber Daya Organisasi
- c. Pengetahuan Manusia
- d. Pengaruh Social
- e. Adopsi SIM Kepegawaian
- f. Hasil Inovasi

2.6. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh budaya digital terhadap kinerja pegawai menjadi isu strategis dalam konteks transformasi digital organisasi sektor publik. Budaya digital merepresentasikan nilai, norma, dan kebiasaan organisasi dalam menerima serta mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja sehari-hari. Dalam perspektif *Technology Acceptance Model* (TAM), budaya digital dapat diposisikan sebagai faktor eksternal yang memengaruhi pembentukan *perceived usefulness* dan *perceived ease of use*, yang selanjutnya membentuk sikap, niat, dan perilaku penggunaan teknologi oleh pegawai. Lingkungan organisasi yang mendorong kolaborasi berbasis sistem, keterbukaan informasi, pembelajaran digital berkelanjutan, serta adaptasi terhadap inovasi teknologi akan memperkuat persepsi positif pegawai terhadap sistem yang digunakan, termasuk SIM Kepegawaian. Ketika pegawai memandang teknologi sebagai alat yang bermanfaat dan mudah digunakan, maka pemanfaatannya akan lebih optimal dan berdampak pada peningkatan efisiensi, akurasi, serta produktivitas kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Secara empiris, Suparman dan Sugiyanto (2022) serta Novita, Hasan, dan Dewi (2023) menemukan bahwa budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam situasi kerja yang sangat bergantung pada teknologi. Namun, Dalimunthe dan Pohan (2025) menunjukkan hasil berbeda, di mana budaya digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, mengindikasikan bahwa keberadaan nilai digital saja belum cukup tanpa diikuti penerimaan dan penggunaan aktual teknologi oleh pegawai.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIM Kepegawaian) merupakan instrumen digital yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia organisasi. Dalam kerangka *Technology Acceptance Model* (TAM), efektivitas SIM Kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh persepsi pengguna terhadap kegunaan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*). Ketika pegawai meyakini bahwa sistem mampu mempercepat proses administrasi, mempermudah akses informasi, mengurangi kesalahan manual, serta mendukung evaluasi kinerja secara objektif, maka intensitas penggunaan aktual sistem akan meningkat. Penggunaan yang optimal tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, ketepatan waktu, serta kualitas hasil kerja. Sebaliknya, apabila sistem dianggap kompleks dan tidak memberikan manfaat nyata, maka tingkat adopsi menjadi rendah sehingga dampaknya terhadap kinerja tidak signifikan.

Secara empiris, Deni, Tulip, Suroso, dan Bangsawan (2020) serta Hamzah, Sriekaningsih, dan Warlina (2021) membuktikan bahwa SIM Kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, Apulliza, Mulyawan, dan Taryana (2024) menemukan bahwa implementasi sistem belum tentu efektif apabila tidak diimbangi dengan kesiapan kompetensi digital pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa manfaat

teknologi terhadap kinerja bersifat kondisional, bergantung pada tingkat penerimaan dan kemampuan pengguna.

Transformasi digital pada organisasi publik menuntut tidak hanya ketersediaan infrastruktur teknologi, tetapi juga kesiapan budaya yang mendukung pemanfaatannya secara optimal. Budaya digital merefleksikan nilai, norma, dan pola perilaku kerja yang mendorong keterbukaan terhadap inovasi teknologi, kolaborasi berbasis platform digital, serta kemauan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan sistem kerja. Dalam kerangka *Technology Acceptance Model* (TAM) yang diperkenalkan oleh Fred Davis (1989), penerimaan dan penggunaan teknologi dipengaruhi oleh persepsi terhadap manfaat (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*). Budaya digital yang kuat berpotensi memperkuat kedua konstruk tersebut, karena pegawai yang terbiasa dengan lingkungan kerja digital cenderung memiliki persepsi positif terhadap teknologi serta lebih percaya diri dalam mengoperasikannya. Dengan demikian, penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIM Kepegawaian) tidak hanya dipahami sebagai instrumen administratif, tetapi sebagai sarana strategis untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akurasi kinerja pegawai.

Secara empiris, penelitian Deni, Tulip, Suroso, dan Bangsawan (2020) serta Hamzah et al. (2021) menunjukkan bahwa SIM Kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, temuan Apulliza, Mulyawan, dan Taryana (2024) mengindikasikan bahwa efektivitas sistem belum optimal ketika kemampuan dan kesiapan digital pegawai masih rendah. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem informasi bersifat kontinjensi, dipengaruhi oleh faktor budaya dan kesiapan sumber daya manusia. Oleh karena itu, secara konseptual dapat diasumsikan bahwa budaya digital dan penggunaan SIM Kepegawaian secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sinergi antara budaya digital yang adaptif dan pemanfaatan sistem yang efektif diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif, produktif, dan berorientasi pada kinerja, sehingga memperkuat argumentasi pengajuan hipotesis penelitian ini. Berdasarkan landasan teoritis dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Budaya Digital berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai KSOP Kelas I Panjang
 H₂ : SIM Kepegawaian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai KSOP Kelas I Panjang
 H₃ : Budaya Digital, dan SIM Kepegawaian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai KSOP Kelas I Panjang

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Kuantitatif* dimana Jenis penelitian ini dirancang untuk menguji suatu hipotesis yang tujuannya adalah untuk membuktikan hipotesis tersebut yang telah dirumuskan dan dapat mendukung teori (Al Farisi, S., & Lestari, W. R, 2024). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei berupa kuesioner untuk memperoleh informasi yang relevan dengan masalah yang diteliti dan memiliki tingkat akurasi yang tinggi melalui jawaban responden (Ridayansyah, Sanusi, A & Hakim, L, 2025). Populasi penelitian mengacu pada semua unit analisis yang memiliki ciri-ciri identik atau mempunyai hubungan bermakna dengan isu penelitian Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai di KSOP Kelas I Panjang.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini biasanya diterapkan ketika jumlah populasi relatif kecil, penggunaan teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih akurat dan komprehensif serta menghindari bias dalam proses pemilihan sampel. nilai n (jumlah sampel) sama dengan N (jumlah populasi). Artinya, peneliti tidak mengambil sebagian populasi, tetapi menggunakan seluruhnya sebagai sumber data. Sampel penelitian pada penelitian ini menggunakan 101 Pegawai di KSOP Kelas I Panjang. Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan a dan b merupakan penduga parameter bagi α dan β , sehingga secara statistik model tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
 X₁ = Budaya Digital
 X₂ = SIM Kepegawaian
 A = konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi.
 e = *Error term* atau residual

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, khususnya yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Selain itu, analisis regresi linier berganda juga berfungsi untuk mengetahui kekuatan hubungan serta arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah bersifat positif atau negatif. Melalui analisis ini, akan dihasilkan suatu model atau persamaan regresi yang menggambarkan hubungan fungsional antarvariabel penelitian. Persamaan regresi tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menjelaskan perubahan pada variabel terikat sebagai akibat dari perubahan pada variabel bebas.

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	3.956	.451	8.763	.000
1 Budaya Digital	-.050	.009	-5.600	.000
SIM Kepegawaian	.956	.008	112.621	.000

Sumber : Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

$$Y = 3,956 - 0,50X1 + 0,956X2$$

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda, nilai koefisien regresi (β) menunjukkan arah dan besarnya perubahan variabel dependen (kinerja pegawai) akibat perubahan satu satuan pada masing-masing variabel independen, dengan asumsi variabel lain konstan (*ceteris paribus*). Konstanta ($\beta = 3,956$) di mana Y merupakan kinerja pegawai, X1 adalah Budaya Digital, dan X2 adalah SIM Kepegawaian (X2).

Nilai konstanta sebesar 3,956 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Digital dan SIM Kepegawaian dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai di KSOP Kelas I Panjang Bandar Lampung memiliki nilai sebesar 3,956. Arah positif menunjukkan hubungan searah. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Budaya Digital sebesar -0,050 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Digital akan menurunkan kinerja sebesar 0,050 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai Koefisien regresi untuk variabel SIM Kepegawaian sebesar 0,956 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada SIM Kepegawaian akan meningkatkan kinerja sebesar 0,956 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji R Square (Koefisien Determinasi) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R Square berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati nilai 1, maka semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 2. Uji R Square (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.993	.993	.62308

Sumber : Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,993. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 99,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model, yaitu Budaya Digital dan SIM Kepegawaian.

Dengan kata lain, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat karena lebih dari separuh perubahan atau variasi kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 0,7% (100% – 99,3%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji F merupakan salah satu pengujian dalam analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji F digunakan untuk menilai apakah model regresi yang dibangun layak digunakan (*goodness of fit*) dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 3. Uji F (Uji Simultan)

Model	F	Sig.
1 Regression	6.678	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,678 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Budaya Digital, dan SIM Kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di KSOP Kelas I Panjang. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari standar signifikansi ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis H_1 diterima. Dengan kata lain, secara statistik terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kedua variabel budaya digital, dan SIM kepegawaian terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis H3 yang telah diajukan dalam penelitian diterima.

Dalam penelitian ini, uji-t diterapkan untuk mengetahui pengaruh X1 (budaya digital), dan X2 (SIM kepegawaian) secara parsial terhadap Y (Kinerja Pegawai). Hasil uji-t mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari $<0,05$.

Tabel 4. Uji t (Uji Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	8.763	.000
Budaya Digital	-5.600	.000
SIM Kepegawaian	112.621	.000

Sumber : Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan Uji t Budaya Digital sebesar -5,600 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa budaya digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun arah pengaruhnya bersifat negatif. Setiap peningkatan Budaya Digital dalam model ini justru diikuti dengan penurunan kinerja pegawai. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis H_1 diterima. Dengan kata lain, secara statistik terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan secara parsial pada budaya digital terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis H1 yang telah diajukan dalam penelitian diterima.

Nilai uji t pada variable SIM Kepegawaian sebesar 112.621 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa SIM Kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan arah pengaruhnya positif. Artinya, semakin tinggi SIM Kepegawaian, maka kinerja pegawai semakin baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis H_1 diterima. Dengan kata lain, secara statistik terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada SIM Kepegawaian terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis H2 yang telah diajukan dalam penelitian diterima.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Budaya Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KSOP Kelas I Panjang, dengan kecenderungan arah pengaruh yang negatif. Secara deskriptif, temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi budaya digital di lingkungan organisasi belum berjalan secara optimal dan merata. Meskipun instansi telah mengadopsi berbagai bentuk digitalisasi, seperti penggunaan dokumen elektronik dan layanan berbasis sistem, implementasinya masih terbatas pada pegawai tertentu yang memiliki Surat Keputusan (SK) akses. Pembatasan tersebut menimbulkan kesenjangan dalam pemanfaatan teknologi antarpegawai, sehingga nilai-nilai utama budaya digital seperti keterbukaan informasi, kolaborasi daring, integrasi sistem, serta efisiensi kerja berbasis teknologi belum terinternalisasi secara kolektif. Ketidakeimbangan ini memunculkan beban adaptasi dan perbedaan pola kerja antara pegawai yang telah

terdigitalisasi dan yang masih menggunakan sistem konvensional, sehingga proses kerja menjadi kurang sinkron dan berpotensi menurunkan efektivitas kinerja.

Secara teoritis temuan ini sejalan dengan kerangka *Technology Acceptance Model* (TAM) yang dikemukakan oleh Fred Davis, yang menegaskan bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh persepsi atas manfaat (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*). Dalam konteks KSOP Kelas I Panjang, keterbatasan akses sistem dan belum meratanya literasi digital menyebabkan sebagian pegawai belum sepenuhnya merasakan kemudahan maupun nilai tambah dari sistem digital yang diterapkan, sehingga tingkat penerimaan teknologi menjadi rendah dan berdampak pada penurunan kinerja.

Secara empiris hasil penelitian ini juga mendukung temuan Dalimunthe & Pohan, (2025) serta Novita, Hasan, dan Dewi (2023) yang menyatakan bahwa budaya digital berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, efektivitas budaya digital terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh implementasi yang inklusif, adil, dan didukung oleh peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi.

4.2.2. SIM Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIM Kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSOP Kelas I Panjang Bandar Lampung. Secara empiris, temuan ini menegaskan bahwa implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIK) telah berfungsi sebagai instrumen strategis dalam mendukung transformasi digital pengelolaan sumber daya manusia. Sistem ini memungkinkan pengelolaan data kepegawaian dilakukan secara terintegrasi dan sistematis, mulai dari administrasi pegawai, pencatatan riwayat jabatan, penilaian kinerja, hingga perencanaan pengembangan kompetensi. Peralihan dari mekanisme manual menuju sistem elektronik terbukti meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses penyelesaian tugas administratif, serta meminimalkan potensi kesalahan pencatatan, sehingga memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Selain itu, penerapan SIK juga mendukung prinsip *good governance*, khususnya dalam aspek transparansi, akuntabilitas, dan pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*), karena data yang tersimpan secara terpusat memudahkan pimpinan dalam melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara objektif.

Secara teoritis temuan ini selaras dengan *Technology Acceptance Model* (TAM) yang dikemukakan oleh Fred Davis, yang menyatakan bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh persepsi kemanfaatan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*). Dalam konteks KSOP Kelas I Panjang, SIM Kepegawaian dipersepsikan memberikan manfaat nyata dalam mendukung pekerjaan serta relatif mudah dioperasikan, sehingga tingkat penerimaan teknologi oleh pegawai menjadi tinggi dan mendorong penggunaan sistem secara konsisten.

Secara empiris hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Deni, Tulip, Suroso, dan Bangsawan (2020) serta Hamzah, Ana Srikaningsih, dan Lina Warlina (2021) yang menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa keberhasilan implementasi SIM Kepegawaian menjadi fondasi penting dalam peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi publik yang tengah menjalankan agenda transformasi digital secara berkelanjutan.

4.2.3. Budaya Digital, dan SIM Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya digital dan SIM Kepegawaian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KSOP Kelas I Panjang Bandar Lampung. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sistem informasi yang andal, tetapi juga oleh kesiapan budaya organisasi yang mendukung pemanfaatan teknologi secara optimal. Budaya digital berperan dalam membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku pegawai agar lebih adaptif, kolaboratif, serta terbuka terhadap inovasi teknologi, sedangkan SIM Kepegawaian berfungsi sebagai instrumen teknis yang menyediakan mekanisme kerja terintegrasi, efisien, dan berbasis data. Sinergi antara aspek kultural dan sistemik tersebut menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif dan produktif, sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan terukur.

Secara teoritis temuan ini konsisten dengan kerangka *Technology Acceptance Model* (TAM) yang dikembangkan oleh Fred Davis, yang menyatakan bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh persepsi kemanfaatan (*perceived usefulness*) dan persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*). Dalam konteks penelitian ini, SIM Kepegawaian dipersepsikan memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan

akurasi, efisiensi, dan transparansi kerja, sementara budaya digital memengaruhi tingkat kesiapan dan sikap positif pegawai dalam menerima serta memanfaatkan sistem tersebut. Ketika kedua faktor ini berjalan harmonis, tingkat penerimaan teknologi meningkat dan berdampak langsung pada perbaikan kinerja. Selain itu, penelitian ini mengisi *research gap* dari studi sebelumnya yang umumnya menguji kedua variabel secara terpisah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya digital dan sistem informasi menjadi lebih kuat ketika dianalisis secara simultan, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik yang tengah menjalankan agenda transformasi digital birokrasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, tetapi juga pada penguatan budaya digital yang inklusif dan adaptif dalam organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya digital dan SIM Kepegawaian memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai di KSOP Kelas I Panjang Bandar Lampung. Secara parsial, budaya digital berpengaruh signifikan dengan arah negatif, yang menunjukkan bahwa implementasinya belum berjalan optimal dan merata akibat keterbatasan akses teknologi, perbedaan literasi digital, serta belum terinternalisasinya nilai-nilai digital secara kolektif. Sebaliknya, SIM Kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mencerminkan efektivitas sistem dalam meningkatkan efisiensi, akurasi administrasi, dan transparansi pengelolaan sumber daya manusia. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menegaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hasil sinergi antara kesiapan budaya kerja berbasis digital dan dukungan sistem informasi yang terintegrasi.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk memperkuat implementasi budaya digital dan optimalisasi SIM Kepegawaian secara berkelanjutan. Aspek kecepatan kerja dan kemampuan multitasking pegawai yang masih relatif rendah perlu ditingkatkan melalui pelatihan literasi digital yang berfokus pada efisiensi kerja, manajemen waktu, dan pemanfaatan teknologi untuk penyelesaian tugas secara simultan tanpa mengurangi kualitas. Selain itu, pemanfaatan laporan digital sebagai alat evaluasi kinerja perlu diperkuat agar budaya kerja berbasis data semakin terinternalisasi. Organisasi juga perlu meningkatkan intensitas dan kualitas pelatihan penggunaan SIM Kepegawaian secara terstruktur, serta mengoptimalkan sistem sebagai alat bantu manajerial dalam pengaturan beban kerja dan pemantauan kinerja secara real time, sehingga transformasi digital dapat berdampak lebih maksimal terhadap peningkatan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga, teman, kolega, dan pihak-pihak terkait yang selalu mensupport saya dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amri, A., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 1-10.
- [2] Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
- [3] Dauhan, N. S. (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 3, No. 3, pp. 2301-2306).
- [4] Elly, E., Hidayat, M., & Dandu, S. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SDN 25 Panaikang Kec. Bissappu Kabupaten Bantaeng. *The Manusagre Journal*, 1(3), 373-381.
- [5] Fajar, I., Khair, M. D., Lestari, S., & Pujianti, E. (2023). Evaluasi manajemen budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Di PKBM Al Bayan Yogyakarta. *UNISAN JURNAL*, 2(4), 807-815.
- [6] Herdiany, H. D., Puspa, E., Utomo, C. W., Aryandha, P. N., & Putranti, L. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Smk Muhammadiyah 2 Wates. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1531-1547.
- [7] Hubeis, A. V. S., & Ramly, A. T. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPDASHL Citarum-Ciliwung. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(1), 318-318.
- [8] Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 1-10.

- [9] Juniarti, N., Maryanto, M., & Egar, N. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Profesional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 12(2).
- [10] Khaidarmansyah, K., Apriyadi, A., & Supriyadi, S. (2023). Analysis Of The Influence Of Organizational Culture And Employee Motivation On Hr Performance At The Regional Revenue Agency Pesawaran Regency Province Lampung. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 462-470.
- [11] Khofifah, T. F., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 55-69.
- [12] Martini, A., & Bastaman, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Beban Kerja Guru, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Pemeditasi Kepuasan Kerja Di SMKN 1 Tanjungpandan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 5(2), 596-608.
- [13] Meliyanti, D. The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In The Regional Tax And Retribution Management Agency Office Of Lampung Selatan District
- [14] Muhammad, A. R., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1).
- [15] Muin, M. P. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. 17-18
- [16] Munawarah, M., Arsyad, M., & Mahdalina, M. (2025). Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Pengajaran Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Pugaan Kabupaten Tabalong. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 767-777.
- [17] Musfira, R. S., Karlina, N., & Susanti, E. (2022). Pengaruh pelatihan kompetensi tenaga pendidik pendidikan inklusif terhadap kinerja guru dalam menyelenggarakan pendidikan inklusif di SMPN 30 Bandung. *JANE-Jurnal Administrasi Negara*, 13(2), 185-194.
- [18] Novita, D. D. (2025, July). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Bidang Penatausahaan, Pemanfaatan Dan Pemindahtanganan Barang Milik Daerah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surabaya). In *Seminar Nasional Manajemen* (Vol. 10, No. 1).
- [19] Nurpadilah, S., Hidayah, T., & Sulistyan, R. B. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 9(1), 358-369.
- [20] Patty, M. A., Divayana, D. G. H., & Ariawan, I. P. W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosi Guru, Beban Mengajar Guru dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Yayasan Kalam Kudus Indonesia Cabang Bali. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12(2), 172-181.
- [21] Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 149-161.
- [22] Pratama, F. I., & Badruddin, M. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Pelita Nusantara*, 3(2), 33-42.
- [23] Putra, B. A. M., & Kumalaputra, I. (2020). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja guru mata pelajaran. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 55-72.
- [24] Putri, S. Y., Yanti, M. Y., & Martha, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklimsekolah Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*, 2(3), 608-614.
- [25] Ridayansyah, D., Sanusi, A., & Hakim, L. (2025). Analisis Tingkat Kepuasan Konsumen Dengan Pelayanan Kantor Imigrasi Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(2).
- [26] Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 159-166.
- [27] Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 159-166.
- [28] Safitri, T. E., Kusumah, A., Setianingsih, R., & Yuslim, Y. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian Pertahanan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306-323.

- [29] Setiawati, F., & Prahiawan, W. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai:(Study pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 98-108.
- [30] Setiyadi, B., & Inirwana, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 7(2), 236-242.
- [31] Setyawati, A. N., Kusumaningsih, W., & Sulianto, J. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik, Disiplin Guru dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Pedurungan. *ISLAMIKA*, 6(4), 1717-1726.
- [32] Simangunsong, B. A. M. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 62-76.
- [33] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta
- [34] Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 12(2), 104-118
- [35] Taufiq, I., Miyono, N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh peran kepala sekolah, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 867-874.
- [36] Timbuleng, C., Lengkong, V. P., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh work life balance, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 758-770.
- [37] Yahya, Z. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Negeri Sipil Pada Smk Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara. *Lentera: Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial, Dan Budaya*, 6(2), 68-71.
- [38] Yuzalmi, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru pada MAN 1 Pekanbaru. *Journal of Tax and Business*, 4(1), 72-78.