

Pengaruh Transformasi Digital dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel

Wahyu Dwi Darmawan^a, Sabeli Aliya^b

Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, wahyudwidarmawan12januari2002@gmail.com

Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, kameha@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the impact of digital transformation and competency on employee performance at the Audit Board of the Republic of Indonesia (BPK) in South Sumatra Province. The research sample comprises 151 respondents. Data were collected using questionnaires measured on a Likert scale. The study employs a quantitative approach, incorporating tests for validity, reliability, classical assumptions, and multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results indicate that both digital transformation and competency have a positive and significant impact on employee performance at BPK South Sumatra Province, both individually and collectively.

Keywords: Digital Transformation, Competence and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumatera Selatan. Sampel penelitian terdiri dari 151 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert sebagai alat pengukur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang melibatkan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik transformasi digital maupun kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPK Provinsi Sumatera Selatan, secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Transformasi Digital, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas instansi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu instansi tidak lepas dari kinerja dan kemampuan sumber daya yang baik. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh – sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai hasil kerja yang baik, kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Afandi (2018), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Transformasi digital telah dimulai dan dipaksakan oleh perkembangan teknologi yang cepat. Perubahan teknologi yang cepat memberikan tantangan besar pada Pemerintah khususnya Badan Pemeriksa Keuangan. Dalam beberapa tahun terakhir, baik akademisi maupun profesi akuntansi

telah memberikan banyak perhatian pada peluang untuk audit yang dilakukan secara otomatis, terus menerus dan hampir secara *real time*. Salah satu strategi Badan Pemeriksa Keuangan dalam bertransformasi Digital di era Revolusi Industri adalah melalui *Continuos Auditing*. Vial (2019), Transformasi digital adalah istilah komprehensif yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja operasi internal dan penawaran pasar eksternal.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi memberikan pengetahuan dan keterampilan sehingga pegawai dapat mampu memenuhi kinerja. Wibowo (2017), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Masalah yang dihadapi oleh instansi ini dalam konteks transformasi digital meliputi beberapa aspek penting. Salah satu isu utama adalah penerapan *continuous auditing* yang belum sepenuhnya optimal. Badan Pemeriksa Keuangan mengalami kesulitan dalam melaksanakan *continuous auditing* secara komprehensif, yang berdampak pada waktu proses audit yang lebih lama. Selain itu, integrasi antar sistem dalam aplikasi *continuous auditing* belum sepenuhnya terwujud, sehingga auditor harus melakukan audit manual secara berulang. Kebijakan dan prosedur yang berbeda untuk setiap sistem juga berkontribusi pada tantangan ini, karena penggunaan berbagai platform teknologi menghambat mulusnya proses integrasi sistem.

Selain itu, terdapat tantangan terkait kompetensi pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan, khususnya di kalangan auditor. Sebagian auditor menghadapi kesulitan dalam memanfaatkan teknologi digital terbaru dan belum sepenuhnya memahami integrasi sistem dan data. Akibatnya, integrasi antar aplikasi belum dapat dilakukan secara optimal. Peningkatan kompetensi auditor dalam mengintegrasikan dan memaksimalkan fungsi antar aplikasi diperlukan untuk mencapai integrasi yang lebih efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tingkat eksplanasi asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hipotesis dan memahami pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Aliya & Tobari, 2019). Validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda diuji menggunakan SPSS versi 25, dengan jumlah sampel sebanyak 151 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diukur menggunakan Skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilakukan penyebaran kuesioner di Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Selatan dengan pernyataan sesuai dengan variabel judul yaitu transformasi digital, kompetensi, dan kinerja pegawai dengan masing – masing indikator yang ditetapkan.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.” Penguji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu

mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan *rhitung* dengan *rtabel*.

Tabel 4.1

Uji Validitas Transformasi Digital

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,601	0,134	Valid
P2	0,676	0,134	Valid
P3	0,681	0,134	Valid
P4	0,610	0,134	Valid
P5	0,589	0,134	Valid
P6	0,660	0,134	Valid
P7	0,510	0,134	Valid

Sumber : olahan data spss 25

Tabel 4.2

Uji Validitas Kompetensi

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,689	0,134	Valid
P2	0,713	0,134	Valid
P3	0,715	0,134	Valid
P4	0,715	0,134	Valid
P5	0,746	0,134	Valid
P6	0,755	0,134	Valid
P7	0,735	0,134	Valid
P8	0,723	0,134	Valid
P9	0,718	0,134	Valid
P10	0,752	0,134	Valid

Sumber : olahan data spss 25

Tabel 4.3

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,702	0,134	Valid
P2	0,721	0,134	Valid
P3	0,742	0,134	Valid
P4	0,744	0,134	Valid
P5	0,825	0,134	Valid
P6	0,790	0,134	Valid
P7	0,728	0,134	Valid
P8	0,787	0,134	Valid

Sumber : olahan data spss 25

Dapat disimpulkan bahwa keterangan pada masing masing variabel X1, X2 dan Y pada pernyataan di atas berhasil mencapai target validitas, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa semua item pernyataan layak digunakan. Adapun alat yang digunakan untuk menentukan validitas

pada penelitian ini adalah SPSS versi 25. Adapun alasan penentuan validitas ini adalah karena pada setiap pernyataan yang sudah menggunakan pengukuran Rtabel yang mana dengan sampel yang dimiliki pada penelitian ini sebanyak 151, maka penentuannya adalah dengan melihat Rtabel ($df = N-2$) dengan N sebagai jumlah sampel dikurang 2 maka $151-2$ mendapatkan hasil sebesar 149 sampel, dengan jumlah sampel 149 inilah pengambilan Keputusan pada r tabel yaitu sebesar 0,134 dengan pengukuran tingkat signifikansi untuk uji satu arah 5% (0,05) yang mana jika diukur dari hasil pada SPSS 25 maka r hitung lebih dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa : “Uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dalam pelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.00. Cronbach Alpha adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Transformasi Digital

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	7

Sumber : olahan data spss 25

Dilihat dari tabel 4.4 hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel transformasi digital (X1) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* variabel transformasi digital (X1) sebesar 0,716 > 0,60 yang menjadi syarat *reliable*.

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Sumber : olahan data spss 25

Dilihat dari tabel 4.5 hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel kompetensi (X2) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* variabel kompetensi (X2) sebesar 0,899 > 0,60 yang menjadi syarat *reliable*.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	8

Sumber : olahan data spss 25

Dilihat dari tabel 4.6 hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,891 > 0,60 yang menjadi syarat *reliable*.

Teknik Analisis Linear Berganda

Menurut Duli (2019), Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Secara umum, dapat dinyatakan pula bahwa apabila ingin mengetahui pengaruh satu variabel X terhadap satu variabel Y maka digunakan analisis regresi sederhana, dan apabila ingin mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y digunakan analisis regresi ganda.

Tabel 4.7
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.008	2.438		4.104	.000
X1	.331	.088	.295	3.780	.000
X2	.339	.063	.421	5.381	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Berdasarkan pada tabel 4.7, model regresi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X1 + \beta X2 + e$$

Nilai konstanta adalah sebesar 10.006 yang mewakili nilai dari Y atau kinerja pegawai BPK pada saat belum dipengaruhi variabel independen yaitu transformasi digital (X1) dan Kompetensi (X2), maka ketika variabel transformasi digital

(X1) dan Kompetensi (X2) yang juga bersifat sebagai variabel *independent* tidak ada maka variabel Y atau kinerja pegawai (*dependent*) tidak memiliki perubahan nilai yaitu sebesar 10.006.

1. B1 nilai koefisien regresi (X1) ialah 0.331, yang menyampaikan bahwa variabel transformasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat diartikan setiap peningkatan variabel (X1) sebesar 1% maka peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,331 (33,1%), dengan catatan bahwa variabel lain tidak diteliti dalam hal ini.
2. B2 nilai koefisien regresi (X2) ialah 0.339, yang menyampaikan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat diartikan setiap peningkatan variabel (X2) sebesar 1% maka peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,339 (33,9%), dengan catatan bahwa variabel lain tidak diteliti dalam hal ini.

Uji Parsial (Uji T)

Sugiyono (2019), menyatakan bahwa “untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya”. Untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan, dapat digunakan uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 4.8
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	10.006	2.458		4.104	.000
X1	.331	.088	.295	3.760	.000
X2	.339	.063	.421	5.361	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : olahan data spss 25

Berdasarkan pada hasil tabel 4.8 hasil uji t (parsial) untuk variabel Transformasi Digital (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan keterangan sebagai berikut t hitung (3,760) > t tabel (1.655) atau nilai sig 0,00 < 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima, dengan menentukan t tabelnya

yaitu dengan $T_{tabel} = (\alpha; n - k)$ ($\alpha; (df= 151 - 3)$) sample 151 dikurang dengan jumlah variabel yang dimana pada penelitian ini menggunakan 3 variabel maka didapatkan hasil sampel baru sebesar 148 yang akan dijadikan penerapan t tabel sebagai pembandingan t hitung dengan penerapan 1 arah.

Hasil uji t (parsial) untuk variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan keterangan sebagai berikut t hitung (5,361) > t tabel (1.655) atau nilai sig 0,00 < 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima, dengan menentukan t tabelnya yaitu dengan $T_{tabel} = (\alpha; n - k)$ ($\alpha; (df= 151 - 3)$) sample 151 dikurang dengan jumlah variabel yang dimana pada penelitian ini menggunakan 3 variabel maka didapatkan hasil sampel baru sebesar 148 yang akan dijadikan penerapan t tabel sebagai pembandingan t hitung dengan penerapan 1 arah.

Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2019), mengemukakan “pengujian serempak dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan pengaruh secara bersama-sama semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model terhadap variabel terikat”.

Tabel 4.9
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	688.140	2	344.070	51.946	.000 ^b
Residual	980.297	148	6.624		
Total	1668.437	150			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Transformasi Digital

Sumber : olahan data spss 25

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai f hitung untuk Transformasi Digital (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar f hitung (51.946) > f tabel (3,06) atau nilai sig 0,00 < 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima, yang mana cara menentukan pengambilan keputusan f tabel adalah dengan F tabel $DF1 = k - 1$ dan $DF2 = N - K$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel

Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPK Sumatera Selatan dengan pengujian SPSS 25 dimana dalam uji t didapatkan hasil sebesar (3,760) yang mana hasil ini lebih besar dari t tabel (1,655) dengan pengambilan sampel $T_{tabel} = (t_{\alpha; n-k})$ sebagai pengambilan keputusan dengan penerapan satu arah dalam penelitian ini dan nilai sig $0,00 < 0,05$ pada uji t ini, maka didapatkan kesimpulan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPK Sumatera Selatan dengan pengujian SPSS 25 dimana dalam uji t didapatkan hasil sebesar (5,361) yang mana hasil ini lebih besar dari t tabel (1,655) dengan pengambilan sampel $T_{tabel} = (t_{\alpha; n-k})$ sebagai pengambilan keputusan dengan penerapan satu arah dalam penelitian ini dan nilai sig $0,00 < 0,05$ pada uji t ini, maka didapatkan Kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Transformasi Digital dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel

Berdasarkan uji f (simultan) diketahui nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, serta nilai f hitung sebesar $51,946 > (3,06)$ f hitung, maka sesuai dengan penerapan dalam pengambilan keputusan dimana dapat disimpulkan bahwa Transformasi Digital dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai transformasi digital dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel, maka didapatkan Kesimpulan sebagai berikut :

1. Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel.
3. Transformasi Digital dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara

simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). *Riau: Zanafra Publishing*.
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97-103.
- Bancin, B. (2022). Pengaruh Kompetensi, Transformasi Digital Dan Pembaruan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara (*Doctoral dissertation, Tesis Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara*).
- BPK. (2016). Surat Edaran Sekretariat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1/SE/X-XIII.2/1/2016 Tentang Penerapan Kertas Kerja Pemeriksaan Elektronik dengan Implementasi Sistem Aplikasi Pemeriksaan. Jakarta.
- BPK. (2017). PANDUAN SIPTL EXTERNAL (SISTEM INFORMASI PEMANTAUAN TINDAK LANJUT).
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. *Yogyakarta: Budi Utama*.
- Ependi, U., Aliya, S., & Wibowo, A. (2023). Sentiment Analysis of Covid-19 Handling in Indonesia Based on Lexicon Weighting. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer)*, 12(1), 76-82.
- Esa, G. A., & Aliya, S. (2024). Peningkatan Kinerja SDM Di Masa Transformasi Digital Pada UMKM Kerupuk Ikan Memey. *Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 233-243.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. 10th ed. . *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Handayani, Ririn. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. *Yogyakarta: Trussmedia Grafika*.
- Haryati. (2018). Digitalisasi dan Konvergensi Media. *Jakarta : Badan Litbang SDM Kementerian Komunikasi dan Informatika*.
- IRFANDANI, R. L. (2023). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jombang-Cirebon. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi*, 2(2), 48-71.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Maryati, T. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: UMY Press*.
- Novianza, A., & Aliya, S. (2021). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan Kementerian Kelautan dan Perikanan Kota Palembang. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Global Competitive Advantage* 6, 4-12. <https://conference.binadarma.ac.id/index.php/gca/article/view/2723>

- Nur'Aini, Fajar. (2020). Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Suryani, N. K., Warmana, G. O. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan : (Studi Pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Provinsi Bali). *Jurnal Imagine, 1(1)*, 1-11.
- Tjhay. (2018). Teknologi informasi, Jilid 3. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5. *Jakarta. Rajawali Press*.
- Zelika, T. S., & Aliya, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Era New Normal pada Coffee Shop di Kota Palembang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 564-571.



Jurnal Ekonomika Dan Bisnis
CV. INFORMATION TECHNOLOGY TRAINING CENTER INDONESIA
Jl. Veteran dalam no. 24d, Padang, Provinsi Sumatera Barat
E-mail : jurnal.ittc@gmail.com - Phone Number: +62882-7087-5130
<https://jurnal.minartis.com/index.php/jeps/>

Handwritten signature and date: 11/08/2024

Letter of Acceptance (LOA)
No:1602/JEBS/LOA/09/2024;

Dengan ini, Pengelola Jurnal Ekonomika Dan Bisnis - JEBS | E-ISSN : 2807-8438 Terakreditasi Sinta 5 (Online) memberitahukan bahwa naskah Anda dengan identitas:

Penulis : Wahyu Dwi Darmawan, Sabeli Aliya
Judul : Pengaruh Transformasi Digital dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel
Url Publish : <https://jurnal.minartis.com/index.php/jeps/article/view/2009>

Telah memenuhi kriteria publikasi di Jurnal Ekonomika Dan Bisnis dan dapat kami **terima** sebagai bahan naskah untuk Penerbitan Jurnal pada Vol. 4 No. 4 (2024): Juli-Agustus dalam versi elektronik.

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah terbitan berkala, kami berharap agar naskah/artikel tersebut tidak dikirimkan dan dipublikasikan ke penerbit/jurnal lain. Demikian surat ini disampaikan, atas partisipasi dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Padang, 17 Agustus 2024
Hormat Kami



(Mohammad Abdilla)
Chief Editor Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

Jurnal Ekonomika Dan Bisnis telah di INDEX oleh :

