

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Kompetensi Sumberdaya Manusia dan digitalisasi.**

##### **2.1.1. Definisi Kompetensi Sumberdaya Manusia**

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) Menurut Sudiarti & Juliarsa (2020) kompetensi SDM adalah kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang berpengaruh langsung terhadap kinerja agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. kompetensi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja, baik organisasi maupun perorangan.” Menurut (Yusup, 2021:4) “kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.” Sedangkan menurut (Suriyanto, 2021:24) 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 sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektifitas atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya.

Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan cukup akan bekerja tersendat-sendat dan juga mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan peran pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mengacu pada

lingkungan kerja. Untuk menunjukkan kompetensi sesuai peranannya, seorang akuntan profesional harus memiliki:

- (a) pengetahuan profesional yang diperlukan,
- (b) keterampilan profesional, dan
- (c) nilai, etika, dan sikap profesional.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar seseorang yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Seseorang yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan, ketidak sesuaian dalam kompetensi yang dapat membedakan seorang unggul dari yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (personal selection), perencanaan pengalihan tugas (succession planning), penilaian kerja (performance appraisal) dan pengembangan (development)

### **2.1.2. Karakteristik Kompetensi Sumberdaya Manusia**

Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi terlihat pada cara berperilaku seseorang di tempat kerja.

Kompetensi memiliki ciri atau karakteristik yang dipakai untuk membedakan antara seseorang yang berkinerja unggul dengan seseorang yang berkinerja rata-rata atau seseorang yang perilaku efektif dan perilaku yang tidak efektif. karakteristik kompetensi bagi organisasi, dapat membantu proses rekrutmen, seleksi, menentukan imbalan, pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja.

Menurut Spencer & Spencer (2021) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. Motif (*motive*);
2. Konsep diri (*self-concept*);
3. Sifat (*traits*);

4. Pengetahuan (*knowledge*);
5. Keterampilan (*skill*).

Adapun penjelasan mengenai karakteristik kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat (*traits*), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya.
4. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telaah (*study, learning*) dan pengalaman (*experience*) serta intuisi (*intuition*). Pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar. Belajar adalah mengaitkan secara bersama-sama antara data dengan informasi, pengalaman, dan sikap yang dimiliki seseorang.
5. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi, pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh mengorganisasi data dan rencana) dan pemikiran konseptual.

Kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia serta mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

### **2.1.3. Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia**

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

## 1. Keyakinan dan Nilai

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

## 2. Keterampilan

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

## 3. Pengalaman

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

## 4. Kepribadian

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

## 5. Motivasi

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

## 6. Isu Emosional

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

## 7. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual meliputi kemampuan berpikir secara berfikir

konseptual dan berpikir analitis. Kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami kompetensi.

#### 8. Budaya Organisasi

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

#### 2.1.4. Indikator Kompetensi

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

1. Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya
2. Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran.
3. Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
4. Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya.
5. Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan

#### 2.1.5. Definisi Digitalisasi

Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia membantu perusahaan untuk memodernisasi fungsi SDM dan memberi mereka keunggulan kompetitif. Digitalisasi juga berperan penting dalam mempercepat proses pengambilan keputusan dalam birokrasi. Dengan adanya data yang terintegrasi dan mudah diakses, pimpinan di berbagai tingkatan dapat membuat keputusan yang lebih cepat dan tepat. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kecepatan dalam pengambilan keputusan ini tentu sangat penting, terutama dalam menghadapi permasalahan yang muncul secara mendesak. (Langga & Hyron, 2024) Oleh

karena itu, digitalisasi berkontribusi pada penguatan tata kelola pemerintahan yang lebih transparan dan efektif, yang pada gilirannya dapat mempercepat terwujudnya birokrasi yang lebih modern dan responsif terhadap perubahan zaman.

Pada saat yang sama, itu membutuhkan perubahan dalam gaya kerja dan memerlukan perubahan dalam permintaan untuk kompetensi SDM. Penelitian ini bertujuan untuk memperkenalkan fenomena digitalisasi dalam literatur, mengeksplorasi manfaat dan risiko utamanya saat ini, dan menganalisis pengaruhnya terhadap kompetensi dan peran profesional SDM. Tren kompetensi profesional SDM saat ini juga dijelaskan dalam makalah ini. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa profesional SDM cenderung sedikit enggan untuk mengadopsi teknologi tersebut. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya digitalisasi dalam beberapa tahun terakhir bagi sumber daya manusia dan meningkatnya permintaan akan keterampilan digital.

Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital menunjukkan bahwa perubahan teknologi yang terjadi saat ini telah mempengaruhi cara kerja dan kehidupan manusia secara signifikan. Hal ini menimbulkan tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola kompetensi SDM yang sesuai dengan kebutuhan era digital. Hal tersebut harus segera diantisipasi oleh pemerintah khususnya bagian yang membidangi SDM.

Pengembangan keterampilan dan kompetensi di sektor sumber daya manusia menjadi faktor yang harus diperhatikan dan dikembangkan oleh para pimpinan perusahaan secara konsisten sesuai kebutuhan di Industri yang mulai berkembang pesat karena keberlanjutan perusahaan ditentukan oleh kompetensi para penentu keputusan.

Digitalisasi merupakan proses konversi dari analog ke digital dengan menggunakan teknologi dan data digital dengan sistem pengoperasian otomatis dan sistem terkomputerisasi.

Secara umum, digitalisasi adalah proses media dari bentuk tercetak, audio, maupun video menjadi bentuk digital. Digitalisasi dilakukan untuk membuat arsip dokumen bentuk digital. Digitalisasi memerlukan peralatan seperti komputer,

scanner, operator media sumber dan software pendukung.

Sebelum kita berbicara mengenai penerapan digitalisasi di desa, terlebih dahulu kita berbicara mengenai desa itu sendiri. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 2014 tentang Desa :”Desa adalah desa dan desa adat yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan digormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bertujuan untuk mengembangkan potensi desa, pemasaran dan percepatan akses serta pelayanan publik yang berbasis internet atau digital yang terkoneksi dengan jaringan nirkabel. Sehingga dapat dikatakan desa digital merupakan desa yang telah menerapkan sistem digital yang terhubung ke jaringan internet dalam proses pelayanan kepada masyarakat.

#### **2.1.6 Indikator Digitalisasi**

Berdasarkan konsep digitalisasi dalam pemerintahan desa, indikator digitalisasi aparatur desa dapat diukur melalui beberapa aspek berikut :

1. Pemanfaatan Teknologi informasi

Pemanfaatan teknologi informasi menggambarkan sejauh mana aparatur desa menggunakan perangkat dan aplikasi digital dalam pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan. Pemanfaatan ini meliputi penggunaan komputer, internet, serta aplikasi perkantoran dalam mendukung pekerjaan sehari-hari aparatur desa.

2. Sistem Informasi Administrasi Desa

Indikator ini berkaitan dengan penggunaan sistem informasi desa dalam penggunaan sistem informasi administrasi desa mencakup pengolahan data kependudukan, pengarsipan dokumen, serta penyediaan informasi desa secara digital akurat dan mudah diakses.

3. Efisiensi dan kecepatan kerja

Digitalisasi diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan kecepatan

kerja aparatur desa. Melalui pemanfaatan teknologi digital, proses administrasi menjadi lebih sederhana, waktu penyelesaian pekerjaan lebih singkat, serta kesalahan kerja dapat diminimalkan.

#### 4. Pelayanan publik berbasis digital

Pelayanan publik berbasis digital menunjukkan kemampuan aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui pemanfaatan teknologi informasi. Pelayanan ini mencakup kemudahan akses informasi desa, transparansi pelayanan, serta peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

#### 5. Kemampuan adaptasi terhadap teknologi

Kemampuan adaptasi terhadap teknologi mencerminkan kesiapan aparatur desa dalam menerima dan menggunakan teknologi baru. Adaptasi ini ditunjukkan melalui kemauan belajar, partisipasi dalam pelatihan serta sikap positif aparatur desa terhadap penerapan digitalisasi dalam pemerintahan desa.

### **2.1.7 Manfaat Teknologi Digital**

Desa identik dengan daerah terpencil atau dapat dikatakan sebagai daerah yang akses terhadap informasi masih terbatas. Oleh karenanya, modal utama dalam meningkatkan dan memberdayakan desa menjadi desa yang berbasis teknologi digital adalah ketersediaan jaringan internet. Nugroho dan Ali, (2020) terdapat 82,36% pedesaan di Indonesia telah terhubung internet, atau terdapat 69.126 desa, namun demikian, penggunaan internet dan teknologi digital tersebut harus didasarkan oleh pengetahuan dan kemampuan sehingga hasil dari penggunaan teknologi digital dan internet dapat tepat sasaran, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa tersebut.

Perkembangan zaman ke era digital membawa manfaat bagi kehidupan manusia diantaranya membantu pekerjaan dalam membuat, mengubah, menyimpan, menyampaikan informasi dan menyebarluaskan informasi secara cepat, berkualitas, dan efisien. manfaat teknologi digitalisasi sebagai berikut:

### 1. Cakupan pemasaran

Manfaat dari teknologi digitalisasi Sektor perdagangan dinilai sangatlah penting untuk meminimalkan biaya operasional dan untuk menjangkau konsumen lebih banyak. Dengan memanfaatkan platform yang telah tersedia seperti toko online (*ecommerce*), para pelaku usaha dapat menjangkau konsumen yang lebih banyak dari berbagai wilayah dengan biaya yang tidak terlalu mahal.

Penggunaan media social juga bermanfaat bagi para pelaku usaha sebagai media untuk memasarkan atau mengiklankan produk agar diketahui banyak orang.

### 2. Penyebaran informasi

Manfaat digitalisasi informasi yaitu menciptakan masyarakat informasi artinya dengan adanya informasi digital, masyarakat semakin mudah dalam mendapatkan informasi yang diinginkan sehingga masyarakat informasi semakin tumbuh

### 3. Distribusi

Manfaat digitalisasi untuk distribusi yaitu membantu para pelaku usaha menjual produk lebih cepat, perluasan jangkauan lokasi penjualan dan menjaga hubungan baik dengan konsumen.

### 4. Pencatatan bagi akuntansi

Manfaat digitalisasi untuk bidang akuntansi yaitu mempermudah dalam proses pencatatan dan pembuatan laporan. Serta lebih meningkatkan keamanan data.

Manfaat digitalisasi tidak hanya dirasakan oleh perusahaan saja namun, manfaat dari digitalisasi bisa dirasakan oleh nelayan.

Dengan pemanfaatan digitalisasi nelayan dapat lebih meningkatkan hasil tangkapan. Nelayan yang dalam pekerjaannya sangat tergantung dengan iklim maka dengan pemanfaatan digitalisasi nelayan dapat memprediksi keamanan mereka pada saat bekerja.

## 2.1.8 Karakteristik Digitalisasi di Indonesia

Desa identik dengan daerah terpencil atau dapat dikatakan sebagai daerah yang akses terhadap informasi masih terbatas. Oleh karenanya, modal utama dalam

meningkatkan dan memberdayakan desa menjadi desa yang berbasis teknologi digital adalah ketersediaan jaringan internet. Penggunaan internet dan teknologi digital tersebut harus didasarkan oleh pengetahuan dan kemampuan sehingga hasil dari penggunaan teknologi digital dan internet dapat tepat sasaran, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa tersebut.

Mewujudkan desa digital itu sendiri mempunyai beberapa syarat yang harus dipenuhi. Digitalisasi di desa mensyaratkan tersedianya jaringan informasi dan komunikasi yang memadai, dimana desa digital harus mempunyai jaringan komunikasi yang baik, karena hal ini merupakan faktor yang di gunakan untuk menggunakan sistem berbasis online. Kedua, untuk mewujudkan desa digital dibutuhkan pendanaan yang cukup besar. Saat ini, desa digital merupakan hasil kerjasama antara pemerintah daerah dengan pemerintah pusat melalui Badan Aksesibilitas Telekomunikasi dan Informasi (BAKTI) Kominfo dan juga pihak-pihak lainnya. Ketiga, ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang mengelola berbagai layanan berbasis teknologi informasi online.

#### **2.1.9 Potensi Desa Digital di Indonesia**

Indonesia yang dikenal dengan negara yang memiliki sumber daya alam memiliki potensi besar untuk mengimplementasikan desa digital. Hal tersebut dikarenakan sumber daya alam yang ada apabila dikelola dengan baik dan didistribusikan untuk kepentingan masyarakat Indonesia dengan menggunakan teknologi digital akan memberikan nilai tambah yang tinggi. Selain itu, Indonesia sudah seharusnya mampu mengembangkan hasil pertanian, perkebunan maupun aktivitas peternakan dan perikanan dengan menggunakan teknologi, informasi dan komunikasi yang mukhtahir. Apabila hal tersebut dapat diwujudkan, maka Indonesia dapat menjadi negara maju yang berbasis agraris, dan tidak ketergantungan impor bahan pokok dengan negara lain.

Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar di dunia, sudah seharusnya berorientasi untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakatnya dengan memberdayakan kemampuan dan hasil dari masyarakatnya sendiri. Lucky Nugroho (2021), berpendapat apabila pemerintah tidak memiliki

rencana untuk memberdayakan masyarakat agar mandiri, maka Indonesia



hanya sebagai target pasar yang besar bagi negara lain untuk memasarkan produk dan layanan lain di Indonesia. Sektor-sektor di pedesaan yang perlu diprioritaskan untuk menggunakan teknologi digital antara lain:

1. Sektor pertanian, sektor pertanian merupakan sektor yang menjadi penyumbang tertinggi pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Bahkan pada masa pandemi covid-19 ini, sektor pertanian menjadi salah satu elemen yang vital dalam mempertahankan stabilitas ekonomi.
2. Sektor perkebunan, sektor perkebunan juga menjadi salah satu penyumbang tertinggi pertumbuhan ekonomi nasional. Oleh karena komoditas-komoditas perkebunan perlu ditingkatkan kualitasnya mulai dari pemilihan bibit yang baik sampai dengan bagaimana mengemas dan menjualnya yang diperkuat dengan teknologi digital.

Sektor perkebunan, sektor perkebunan juga menjadi salah satu penyumbang tertinggi pertumbuhan ekonomi nasional. Oleh karena komoditas-komoditas perkebunan perlu ditingkatkan kualitasnya mulai dari pemilihan bibit yang baik sampai dengan bagaimana mengemas dan menjualnya yang diperkuat dengan teknologi digital.

3. Sektor perikanan dan peternakan, Indonesia memiliki laut yang sangat luas sehingga sektor perikanan dapat menjadi modal dasar untuk ditingkatkan kualitas melalui teknologi digital baik bagaimana mengemas ikan olahannya dan memasarkannya tidak hanya untuk konsumsi nasional tetapi juga bertujuan untuk ekspor (Auliasari dan Agustine dalam Nugroho & Ali, 2020). Selain itu, sektor lainnya seperti peternakan juga perlu mendapatkan prioritas pada digitalisasi pedesaan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang memiliki kualitas sehingga kebutuhan akan makanan berbasis hewani dapat terpenuhi dengan kemampuan masyarakat lokal yang akan berdampak terhadap baiknya kesehatan masyarakat sehingga masyarakat dapat bekerja lebih produktif.

4. Sektor pariwisata, berdasarkan pendapat Mudrikah dalam Nugroho dan Ali, (2020) Indonesia selain memiliki kekayaan sumber daya alam, juga memiliki kekayaan akan keindahan alamnya. Oleh karenanya untuk dapat mengembangkan sektor pariwisata beserta sub sektornya yaitu ekonomi kreatif sangat penting sekali dikembangkan melalui teknologi digital.

### **2.1.10 Kekurangan dan Kelebihan Digitalisasi**

Lucky Nugroho, (2021) berpendapat mengenai kekurangan dan kelebihan digitalisasi. Adapun kekurangannya adalah :

1. Terjadinya kriminalitas berbasis digital;
2. Timbulnya permasalahan sosial yang di akibatkan oleh penggunaan teknologi digital yang tidak tepat sasaran;
3. Besarnya biaya inventasi untuk mengadakan infrastruktur dari teknologi digital, apabila tidak digunakan secara optimal.

Selain itu, kelebihan dari program digitalisasi pedesaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya pengetahuan dan kompetensi masyarakat desa untuk menggunakan teknologi digital yang bertujuan untuk mengembangkan usahanya;
2. Meningkatnya kesejahteraan masyarakat desa;
3. Meningkatnya kemampuan usaha lokal pedesaan untuk meningkatkan produksi, pemasaran, reputasi dan juga keuangannya sehingga mampu bersaing dengan pebisnis tingkat nasional bahkan tingkat global.

## **2.2 Tinjauan Kinerja Aparatur**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan.

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi. Kinerja menekankan suatu prestasi kerja aparatur dalam melakukan pekerjaannya. Suatu organisasi yang para pegawainya memiliki kinerja yang bagus maka akan berdampak positif bagi kemajuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh

seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Penelitian oleh Anggoro & Wijono (2022) dan Annisa & Arif (2022) menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja tetap menjadi prediktor kuat kinerja pegawai, seringkali bersama dengan lingkungan kerja. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Pengertian ini tidak hanya menekankan kinerja individu tetapi juga kinerja kelompok.

### **2.2.2 Faktor faktor Kinerja**

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Busro, 2020:95) diantaranya adalah :

a. Kemampuan intelektualitas

Suatu keahlian atau kapasitas bagaimana seorang karyawan tersebut menjalankan kegiatannya sehari-hari dengan berpikir jernih berdasarkan ilmu pengetahuan.

b. Disiplin kerja

Kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

c. Kepuasan kerja

Kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

d. Motivasi karyawan

Sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan karyawan.

e. Gaya Kepemimpinan

Suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi karyawan, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.

#### f. Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya.

#### g. Kompensasi

Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2021: 144), kinerja merujuk pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah seberapa sejauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapaisasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi. Sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Silaen (2021:6), terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan : a). Kualitas kerja, b). Kuantitas kerja, c). Ketepatan waktu, d). Efektivitas, dan e).Komitmen

Secara umum, indikator kinerja adalah ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik individu, tim, atau organisasi melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut beberapa indikator kinerja yang umum digunakan dalam konteks sumber daya manusia:

1. Produktivitas: Mengukur output yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Misalnya, seberapa banyak pekerjaan atau layanan yang bisa diselesaikan dalam satu hari atau bulan.
2. Kualitas Kerja: Mengacu pada tingkat kesalahan, akurasi, dan kesesuaian dengan standar kerja yang diharapkan.
3. Efisiensi Waktu: Mengukur seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan tanpa mengorbankan kualitas. Ini berkaitan dengan kemampuan mengelola waktu dan tugas.
4. Ketepatan Waktu: Indikator ini mengukur apakah pekerjaan diselesaikan sesuai dengan

batas waktu yang ditentukan.

5. Inovasi dan Inisiatif: Seberapa sering individu atau tim memberikan ide-ide baru untuk peningkatan proses atau penyelesaian masalah.

#### **2.2.4 Keterkaitan Antara Kompetensi Dan Kinerja**

Hubungan antara kompetensi dan kinerja aparatur desa sangat signifikan, karena kompetensi merupakan dasar dari kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya secara efektif, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

##### **1. Kompetensi sebagai dasar kinerja:**

Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas tertentu. Ketika aparatur desa memiliki kompetensi yang tinggi, mereka lebih mampu memahami dan menerapkan kebijakan, teknologi, serta proses administrasi yang diperlukan untuk melayani masyarakat. Hal ini meningkatkan kualitas dan efisiensi kinerja mereka.

##### **2. Pengaruh kompetensi terhadap kualitas pelayanan:**

Kompetensi yang tinggi memastikan aparatur desa memiliki pemahaman yang baik mengenai peraturan, teknologi, serta keterampilan interpersonal. Dengan kompetensi yang baik, mereka dapat menyelesaikan masalah lebih cepat, memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, dan membuat keputusan yang lebih tepat. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

##### **3. Penggunaan teknologi dan kompetensi:**

Dalam era digital, kompetensi dalam memanfaatkan teknologi informasi menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung kinerja aparatur desa. Kemampuan menggunakan teknologi untuk mengelola data, komunikasi, dan memberikan layanan digital kepada masyarakat dapat meningkatkan kinerja dan transparansi pemerintahan desa.

Jadi, kompetensi yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja aparatur desa, baik dalam hal produktivitas, efisiensi waktu, maupun kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat

#### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan digitalisasi terhadap kinerja aparatur desa telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Sari dan Wijaya (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi aparatur desa serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi, maka kinerja aparatur desa akan semakin meningkat.

Selanjutnya, Rahmawati (2020) menemukan bahwa kompetensi aparatur dan teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian tersebut menegaskan bahwa penguasaan teknologi menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja aparatur desa.

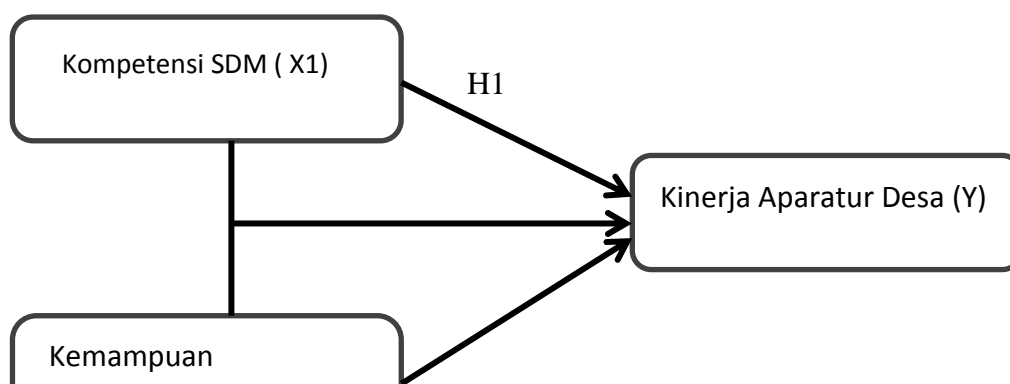
Penelitian lain dilakukan oleh Putra dan Handayani (2022) yang menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan digitalisasi administrasi desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Digitalisasi administrasi membantu aparatur desa dalam mempercepat proses pelayanan dan meningkatkan kualitas kerja.

Nasution (2019) juga menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Penelitian ini memperkuat bahwa kompetensi dan kemampuan teknologi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja aparatur desa.

## 2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan 2 (dua) variabel atau lebih.

Kemudian untuk melihat Pengaruh kompetensi Sumberdaya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan Digitalisasi terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan dibutuhkan adanya penelitian untuk mengetahui kemajuan dan perkembangan pelayanan Aparatur desa di sektor publik.



### Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir

#### 2.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran variabel penelitian kedalam bentuk yang lebih spesifik dan terukur. Definisi ini menjelaskan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel, instrumen pengumpulan data, serta skala pengukuran yang dipakai sehingga variabel dapat diamati secara empiris.

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menghindari perbedaan penafsiran terhadap variabel yang diteliti serta memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan sesuai dengan konsep yang telah ditetapkan dalam penelitian.

**tabel 2. 1 Tabel Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Instrumen	Skala
1	Kompetensi SDM (X1)	Kemampuan aparatur desa mencakup pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mendukung peningkatan kinerja aparatur desa.	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Keterampilan 4. Sikap 5. Minat	Kuesioner	Skala likert
2	Digitalisasi (X2)	Pemanfaatan teknologi informasi dan sistem digital oleh aparatur desa dalam mendukung administrasi pemerintahan desa, meningkatkan efisiensi dan kecepatan kerja, memperbaiki pelayanan publik, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi	1. Pemanfaatan teknologi 2. Sistem informasi administrasi 3. efisiensi dan kecepatan kerja 4. Pelayanan publik berbasis digital	Kuesioner	Skala likert

			5.Kemampuan adaptasi terhadap teknologi		
3	Kinerja Aparatur (Y)	Tingkat pencapaian hasil kerja aparatur desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur melalui produktivitas,kualitas kerja, efisiensi waktu, serta inovasi dan inisiatif dalam pelayanan kepada masyarakat.	1.Produktivitas 2.Kualitas 3.Efisiensi waktu 4.Ketepatan waktu 5.Inovasi dan inisiatif	Kuesioner	Skala likert

*Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2026)*

## 2.6. Hipotesis.

Menurut Hardani (2020 ; 329) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kajian teori, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H0 : Kompetensi sumberdaya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa.  
H1 : Kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa.
2. H0 : Digitalisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa  
H2 : Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa.
3. H0 : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi sumberdaya manusia dan digitalisasi terhadap kinerja aparatur desa.  
H3: Kompetensi sumberdaya manusia dan digitalisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa.