

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang begitu pesat, organisasi baik di sektor pemerintah maupun swasta menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai mereka (Aryanti et al., 2024). Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang cepat telah mengubah pola kerja, interaksi, serta ekspektasi terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja. Selain itu, persaingan yang semakin ketat di berbagai bidang menuntut organisasi untuk terus berinovasi dan meningkatkan daya saingnya melalui sumber daya manusia yang unggul (Halim et al., 2023). Tidak hanya itu, tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan beragam juga menuntut pegawai untuk mampu memberikan layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas tinggi kepada masyarakat atau pelanggan (Zulhendri & Henmaidi, 2021). Oleh karena itu, pegawai tidak hanya dituntut untuk bekerja secara produktif, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, perkembangan ilmu pengetahuan, serta dinamika lingkungan kerja yang terus berubah (Setiawan et al., 2021). Dalam konteks ini, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi, karena kinerja yang optimal merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya serta mempertahankan keberlanjutan dan relevansi di tengah persaingan global (Pareang et al., 2023). Upaya peningkatan kinerja ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari peningkatan kompetensi, penerapan teknologi digital, hingga pengembangan sistem manajemen yang efektif dan efisien (Awlia et al., 2024). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Kinerja pegawai sendiri dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mawarni & Nuraini, 2021).

Salah satu faktor utama yang diyakini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah tingkat pendidikan (Rositasari et al., 2022). Tingkat pendidikan merujuk pada jenjang atau level pendidikan formal yang telah ditempuh oleh seseorang, yang mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dasar yang diperoleh selama proses pendidikan (Sahyadi et al., 2023). Pendidikan yang lebih tinggi memberikan landasan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, sekaligus membentuk pola pikir kritis dan inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan (Umiarti et al., 2022). Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang memadai cenderung memiliki kemampuan analisis yang lebih baik, pengambilan keputusan yang tepat, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Marihot Tua & Mardhiyah, 2022). Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Selain itu, perkembangan digitalisasi kerja sebagai bagian dari transformasi digital di dunia kerja menjadi faktor krusial yang tidak dapat diabaikan (Nuzleha, 2021). Digitalisasi kerja adalah proses penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam

aktivitas kerja sehari-hari, yang mencakup penggunaan perangkat digital, sistem informasi, dan aplikasi berbasis teknologi untuk mendukung dan mempermudah pelaksanaan tugas (Wahyuni, 2025). Digitalisasi kerja memungkinkan akses informasi lebih cepat, komunikasi yang lebih efektif, serta otomatisasi tugas-tugas rutin (Parawiyati & Sihwahjoeni, 2023). Implementasi digitalisasi kerja diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, meminimalisir kesalahan, serta mempercepat penyelesaian tugas (Hajar & Dwiridotjahjono, 2023). Namun, keberhasilan digitalisasi kerja sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam menguasai dan memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal (Hernita et al., 2024).

Dalam konteks ini, kompetensi pegawai menjadi variabel penting yang berperan sebagai penghubung (variabel intervening) antara tingkat pendidikan dan digitalisasi kerja dengan kinerja pegawai (Manullang et al., 2020). Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Eka Putra, 2021). Kompetensi mencakup kemampuan teknis maupun non-teknis yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik (Soetrisno & Gilang, 2018). Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan teknis, sikap profesional, serta motivasi kerja, merupakan modal utama bagi pegawai untuk dapat mengimplementasikan pengetahuan dan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari secara efektif (Awlia et al., 2024). Tanpa kompetensi yang memadai, pengaruh positif dari pendidikan dan digitalisasi kerja terhadap kinerja pegawai tidak akan maksimal.

Berbagai penelitiannya sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitiannya menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Yasa & Mayasari, 2022), (Aryanti et al., 2024), (Sahyadi et al., 2023) dan (Umiarti et al., 2022). Namun, ada juga penelitiannya yang menemukan pengaruh pendidikan tidak signifikan atau bahkan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Adawiyah, 2023), (Daud & Mardhiyah, 2022), (I. D. Putri et al., 2024), (Afdal Zulhendri & Henmaidi, 2021) dan (Hamzah Muslimin & Serlin, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitiannya masih belum konsisten dan mungkin dipengaruhi oleh faktor lain. Hal yang sama juga terjadi pada digitalisasi kerja. Meskipun banyak penelitiannya menyatakan digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Shidqi et al., 2023), (Parawiyati & Sihwahjoeni, 2023) dan (Hernita et al., 2024), ada juga yang menyebutkan bahwa pengaruh digitalisasi terhadap kinerja pegawai tidak selalu signifikan, terutama jika pegawai belum mampu menguasai teknologi dengan baik (Heykal, 2023), (Noor & Ahmadi, 2025), (Putri & Asmike, 2023) dan (M. Putri et al., 2022). Karena adanya perbedaan hasil tersebut, diperlukan variabel tambahan untuk menjelaskan hubungan antara tingkat pendidikan, digitalisasi kerja, dan kinerja pegawai. Dalam penelitiannya ini, kompetensi pegawai dianggap penting sebagai variabel penghubung (intervening) (Situmorang et al., 2023). Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motivasi kerja membantu pegawai menerapkan pendidikan dan teknologi digital dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka (Adawiyah, 2023). Jadi, kompetensi berperan memperkuat pengaruh pendidikan dan digitalisasi kerja terhadap kinerja pegawai (Kusumawardana, 2023).

Kecamatan Semboro merupakan salah satu wilayah administratif di Kabupaten Jember, Jawa Timur, yang terdiri dari enam desa, yaitu Desa Semboro, Sidomekar, Rejoagung, Sidomulyo, Pondokdalem, dan Pondokjoyo. Wilayah ini memiliki karakteristik sosial dan ekonomi yang beragam, dengan penduduk yang sebagian besar bermata pencaharian di bidang wirausaha, pertanian, dan sektor lainnya.

Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, Kecamatan Semboro didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga Non-ASN. Struktur organisasi pemerintahan kecamatan mencakup posisi Camat, Sekretaris Camat, Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian, dan staf pengadministrasi yang bertugas menjalankan fungsi pelayanan publik, administrasi, dan pembangunan daerah. ASN di Kecamatan Semboro tersebar pada berbagai golongan dan pangkat, dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi mulai dari SMA/STM, diploma, hingga sarjana dan pascasarjana. Tenaga Non-ASN umumnya memiliki pendidikan minimal SMA/STM.

Tabel 1.1
Panilaian Kinerja Pemerintahan Kecamatan Semboro

No	Penilaian Kinerja	Target	Pencapaian	Keterangan
1	Digitalisasi mendukung SDM kompeten dalam pelayanan publik.	100%	85%	Baik
2	Pemerintahan dan layanan publik elektronik semakin efisien dan transparan.	100%	45%	Kurang
3	Pelayanan publik yang merata dan berkualitas	100%	90%	Sangat Baik
4	Pendidikan mendukung tata kelola pemerintahan profesional.	100%	69%	Cukup
5	Meningkatnya kualitas administrasi Kependudukan	100%	25%	Kurang

Sumber : Renstra Perubahan Kecamatan Semboro (2026)

Pegawai pemerintahan di Kecamatan Semboro memegang peran penting dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat, terutama dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan dinamis. Dengan jumlah pegawai yang terbatas, peningkatan kompetensi dan pemanfaatan teknologi digital menjadi aspek krusial untuk meningkatkan kinerja mereka (Parawiyati & Sihwahjoeni, 2023). Kondisi ini menjadikan pegawai Kecamatan Semboro sebagai objek peneltiann yang relevan untuk mengkaji pengaruh tingkat pendidikan dan digitalisasi kerja terhadap kinerja, dengan kompetensi sebagai variabel intervening yang menghubungkan kedua faktor tersebut (Indriasari et al., 2024).

Hal ini juga menjadi tantangan yang dihadapi oleh pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro. Dengan jumlah pegawai yang relatif terbatas dan latar belakang pendidikan yang beragam, serta proses digitalisasi kerja yang masih terus dikembangkan, Kecamatan Semboro membutuhkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Oleh karena itu, peneltiann ini menjadi sangat penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan

Semboro, khususnya tingkat pendidikan dan digitalisasi kerja, sekaligus mencari solusi yang efektif melalui pengembangan kompetensi pegawai. Dengan memahami kondisi dan dinamika di Kecamatan Semboro, hasil penelitiann diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas kerja di tingkat kecamatan.

Penelitiann ini menghadirkan kebaruan dengan memasukkan kompetensi pegawai sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh tingkat pendidikan dan digitalisasi kerja terhadap kinerja pegawai (R. M. Putri & Asmike, 2023). Sebagian besar penelitiann sebelumnya hanya meninjau pengaruh langsung tingkat pendidikan atau digitalisasi kerja terhadap kinerja tanpa memperhatikan peran kompetensi sebagai mediator yang sangat krusial dalam konteks pemanfaatan pengetahuan dan teknologi secara optimal. Dengan menguji kompetensi sebagai variabel penghubung, penelitiann ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang mekanisme bagaimana pendidikan dan digitalisasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara efektif. Selain itu, fokus penelitiann pada pegawai pemerintahan di tingkat kecamatan, khususnya Kecamatan Semboro, juga menjadi nilai tambah karena memberikan gambaran empiris yang spesifik dan kontekstual yang jarang dibahas dalam literatur sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitiann ini sebagai berikut :

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro ?
2. Apakah Digitalisasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro ?
3. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro ?
4. Apakah Digitalisasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro ?
5. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro ?
6. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro, melalui kompetensi ?
7. Apakah Digitalisasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro, melalui kompetensi ?

1.3 Tujuan Penelitiann

Tujuan dilaksanakannya penelitiann ini antara sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan Digitalisasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan Digitalisasi Kerja terhadap Kompetensi pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro melalui Kompetensi.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan Digitalisasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro melalui Kompetensi.

1.4 Manfaat Penelitiann

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitiann ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitiann ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi. Secara khusus, penelitiann ini memperkaya kajian tentang pengaruh tingkat pendidikan dan digitalisasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan memasukkan kompetensi sebagai variabel intervening. Hasil penelitiann ini dapat menjadi referensi bagi para akademisi, peneliti, dan mahasiswa dalam memahami mekanisme hubungan antara pendidikan, digitalisasi, kompetensi, dan kinerja pegawai, serta sebagai bahan kajian untuk penelitiann selanjutnya di bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitiann ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi Pemerintah Kecamatan Semboro, hasil penelitiann dapat menjadi bahan masukan strategis dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan tingkat pendidikan, penerapan digitalisasi kerja, dan pengembangan kompetensi pegawai guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- b. Bagi Pegawai Pemerintahan di Kecamatan Semboro, penelitiann ini dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya kompetensi dalam memanfaatkan pendidikan dan teknologi digital untuk menunjang kinerja kerja yang lebih baik.
- c. Bagi Peneliti dan Praktisi Manajemen SDM, hasil penelitiann ini dapat dijadikan acuan dalam merancang program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan implementasi digitalisasi yang efektif dalam organisasi pemerintahan maupun sektor lainnya.