

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah merupakan institusi yang memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena aparatur pemerintah berperan sebagai pelaksana berbagai program dan kebijakan yang telah ditetapkan. Seiring berkembangnya teknologi informasi dan meningkatnya ekspektasi masyarakat, pelayanan publik dituntut untuk semakin efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Masyarakat tidak lagi hanya menilai kecepatan pelayanan, tetapi juga kemudahan akses informasi serta kemampuan instansi pemerintah dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung pelayanan. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang perlu dilakukan agar organisasi pemerintah mampu menghadapi berbagai perubahan dan tantangan di era digital.

Salah satu organisasi pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat adalah pemerintahan desa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat. Dalam menjalankan fungsi tersebut, pemerintah desa didukung oleh perangkat desa yang bertugas membantu kepala desa dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pembinaan

kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Perangkat desa menjadi ujung tombak pelayanan publik karena berinteraksi secara langsung dengan masyarakat dalam berbagai urusan administrasi maupun pelayanan pemerintahan lainnya.

Perangkat desa dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang profesional, cepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kemampuan tersebut sangat diperlukan mengingat kompleksitas tugas pemerintahan desa yang semakin meningkat. Selain melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan, perangkat desa juga harus mampu mengelola data desa, menyusun laporan pemerintahan, mengoperasikan berbagai aplikasi yang digunakan pemerintah, serta mendukung pelaksanaan program pembangunan desa. Oleh karena itu, keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa sangat dipengaruhi oleh kinerja perangkat desa sebagai pelaksana tugas pemerintahan di tingkat desa.

Penelitian ini dilakukan pada perangkat desa di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen. Kecamatan Sempor terdiri dari 16 desa, yaitu Sidoharum, Selokerto, Kalibeji, Jatinegoro, Bejiruyung, Pekuncen, Kedungjati, Semali, Bonosari, Sempor, Tunjungseto, Sampang, Donorojo, Kedungwringin, Kenteng, dan Somagede. Jumlah penduduk Kecamatan Sempor sebanyak 72.871 jiwa dengan luas wilayah sekitar 100,15 km². Sebagai salah satu kecamatan di Kabupaten Kebumen, Kecamatan Sempor memiliki aktivitas pelayanan publik yang cukup tinggi sehingga

membutuhkan dukungan perangkat desa yang kompeten dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan masyarakat.

Setiap desa di Kecamatan Sempor memiliki jumlah perangkat desa yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan kondisi wilayah masing-masing. Secara keseluruhan jumlah perangkat desa di Kecamatan Sempor sebanyak 182 orang yang terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, kepala urusan, kepala seksi, kepala dusun, dan staf desa. Adapun rincian jumlah perangkat desa di Kecamatan Sempor dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel I-1
Daftar Jumlah Perangkat Desa di Kecamatan Sempor

No	Nama Desa	Jumlah Perangkat Desa
1	Sidoharum	16
2	Selokerto	11
3	Kalibej	12
4	Jatinegoro	10
5	Bejiruyung	10
6	Pekuncen	11
7	Kedungjati	11
8	Semali	10
9	Bonosari	11
10	Sempor	10
11	Tunjungseto	13
12	Sampang	11
13	Donorojo	11
14	Kedungwringin	12
15	Kenteng	12
16	Somagede	11
Jumlah		182

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel I-1 diketahui bahwa jumlah perangkat desa di Kecamatan Sempor sebanyak 182 orang yang tersebar pada 16 desa. Sebagian besar desa memiliki 10 sampai 12 perangkat desa, sehingga

menunjukkan bahwa struktur organisasi pemerintahan desa di Kecamatan Sempor relatif seragam. Adapun perbedaan jumlah perangkat desa antar desa umumnya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi pemerintahan desa, terutama jumlah wilayah kerja atau dusun yang harus dilayani. Desa Sidoharum memiliki jumlah perangkat desa terbanyak, yaitu 16 orang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa desa sidoharum memiliki kebutuhan organisasi yg lebih besar dibandingkan desa lainnya. Dengan jumlah perangkat desa yang cukup besar tersebut, diperlukan kinerja yang optimal agar penyelenggaraan pemerintahan desa, pelayanan kepada masyarakat, dan pelaksanaan pembangunan desa dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan baik dalam kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu saat melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab. Kinerja yang baik hanya dapat dicapai jika pegawai memiliki kemampuan, komitmen, dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja perangkat desa di Kecamatan Sempor secara keseluruhan dinilai dari beberapa aspek, antara lain kesetiaan, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, kerja sama, kepemimpinan, dan ketaatan. Hasil penilaian kinerja perangkat desa Kecamatan Sempor tahun 2024 dan 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I-2
Pencapaian Rata-Rata Pelaporan Desa di Kecamatan Sempor

No	Unsur	Tahun		Tahun	
		2024	Ket	2025	Ket
1	Kesetiaan	89	Baik	90	Baik
2	Tanggung jawab	90	Baik	92	Sangat Baik
3	Kejujuran	87	Baik	88	Baik
4	Kedisiplinan	88	Baik	89	Baik
5	Kerja sama	87	Baik	88	Baik
6	Kepemimpinan	88	Baik	90	Baik
7	Ketaatan	87	Baik	89	Baik
Jumlah		616		626	
Rata- rata		88	Baik	89,4	Baik

Sumber : Data Primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel I-2, rata-rata nilai kinerja perangkat desa di Kecamatan Sempor mengalami peningkatan dari 88,0 pada tahun 2024 menjadi 89,4 pada tahun 2025. Peningkatan tersebut terjadi pada seluruh unsur penilaian kinerja. Unsur tanggung jawab mengalami kenaikan paling tinggi, yaitu dari 90 menjadi 92 sehingga berubah kategori dari *Baik* menjadi *Sangat Baik*. Unsur kepemimpinan dan ketaatan masing-masing meningkat sebesar dua poin, yaitu dari 88 menjadi 90 dan dari 87 menjadi 89. Sementara itu, unsur kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, dan kerja sama masing-masing mengalami peningkatan sebesar satu poin. Secara keseluruhan, hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa mengalami perkembangan yang positif pada seluruh aspek penilaian dari tahun 2024 ke tahun 2025. Meskipun demikian, sebagian besar unsur penilaian masih berada pada kategori *Baik*, sehingga upaya peningkatan kinerja tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan agar kualitas pelayanan publik kepada masyarakat semakin optimal. Oleh karena itu, diperlukan kajian mengenai

faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja perangkat desa, di antaranya kompetensi digital, *knowledge sharing*, dan motivasi kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian tingkat kinerja perangkat desa di Kecamatan Sempor. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi digital. Seiring dengan besarnya tuntutan akan penerapan *good governance* tuntutan pelayanan publik yang berkualitas juga semakin besar. Kesenjangan ini semakin terlihat di era Revolusi Industri 4.0, kompetensi digital menjadi salah satu kemampuan penting yang diwajibkan bagi perangkat desa. Menurut European Commission (2019), kompetensi digital mencakup literasi informasi, komunikasi digital, keamanan data, pemecahan masalah berbasis teknologi, serta kemampuan menggunakan perangkat digital untuk mendukung pekerjaan. Hal ini penting karena digitalisasi bukan pilihan, melainkan keharusan mentransformasi tata kelola pemerintahan desa menjadi lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks pemerintahan desa, perangkat desa dituntut untuk dapat menjalankan aplikasi administrasi, melakukan pengarsipan secara digital, mengelola data penduduk, dan memastikan transparansi dalam pengelolaan keuangan desa. Kurangnya kompetensi digital sering kali menjadi hambatan dalam proses administrasi, yang pada akhirnya berpengaruh pada rendahnya kinerja perangkat desa.

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong pemerintah untuk menerapkan transformasi digital dalam penyelenggaraan

pemerintahan. Hal tersebut sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang mengamanatkan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pelayanan publik. Dalam konteks pemerintahan desa, implementasi SPBE menuntut perangkat desa memiliki kompetensi digital yang memadai agar mampu memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kompetensi digital menjadi salah satu kemampuan yang penting dimiliki oleh perangkat desa dalam menghadapi tuntutan transformasi digital. Temua awal melalui wawancara dengan Kepala Desa dan perangkat desa di Kecamatan Sempor menunjukkan fenomena bahwa kompetensi digital perangkat desa masih berada pada taraf kurang optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya perangkat desa yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi administrasi desa, melakukan pengolahan data secara digital, serta memanfaatkan teknologi informasi dalam penyusunan dan pelaporan administrasi. Kondisi ini berimplikasi langsung pada ketertiban dan ketepatan penyampaian pelaporan administrasi. Kesenjangan antara tuntutan digitalisasi dan tingkat penguasaan kompetensi digital ini menjadi indikasi kuat adanya masalah dalam manajemen sumber daya manusia di tingkat desa yang perlu diteliti.

Mengenai hal tersebut telah dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ochoa Pacheco & Coello-Montecel (2023) menunjukkan

bahwa kompetensi digital yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Individu yang memiliki keterampilan digital yang baik mampu mengakses, mengolah, serta menganalisis informasi secara lebih efektif, sehingga kualitas hasil kerjanya turut meningkat.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja perangkat desa yaitu pertukaran pengetahuan (*knowledge sharing*). Menurut Cheng et al, 2009 dalam (Tupamahu et al. 2021), *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Budaya saling berbagi pengetahuan di antara perangkat desa memungkinkan informasi, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal, tersampaikan secara merata ke seluruh bagian dan jenjang dalam pemerintahan desa. Dengan adanya proses berbagi pengetahuan tersebut, wawasan atau pengalaman yang dimiliki masing-masing perangkat desa tidak hanya tersimpan pada individu, tetapi dapat dimanfaatkan bersama untuk mendukung pelaksanaan tugas perangkat desa.

Hasil observasi dan wawancara yang saya lakukan di sejumlah desa di Kecamatan Sempor menunjukkan bahwa praktik *knowledge sharing* antar perangkat desa masih belum berjalan sebagaimana mestinya. Informasi mengenai tugas administrasi, penggunaan aplikasi desa, maupun prosedur pelaporan umumnya disampaikan secara informal dan tanpa sistem yang jelas, sehingga menimbulkan perbedaan pemahaman di antara

perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Banyak perangkat desa juga menyatakan bahwa kesempatan untuk berbagi pengetahuan secara terjadwal masih jarang dilaksanakan, sehingga mereka biasanya memperoleh informasi baru hanya dari rekan yang dekat atau ketika menghadapi persoalan tertentu. Pada saat terdapat pembaruan aplikasi atau perubahan aturan, hanya satu atau dua orang perangkat desa yang benar-benar memahami hal tersebut, sementara yang lainnya harus mencari tahu sendiri atau menunggu arahan lanjutan, yang akhirnya menyebabkan ketidak seimbangan pengetahuan dan menghambat proses kerja.

Kondisi ini menggambarkan bahwa kebutuhan akan *knowledge sharing* sebenarnya sangat tinggi, namun pengelolaannya belum efektif dan berdampak pada menurunnya efisiensi kerja serta kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, diperlukan mekanisme berbagi pengetahuan yang lebih terstruktur agar seluruh perangkat desa memiliki pemahaman yang setara dan dapat menjalankan tugas secara optimal di tengah tuntutan administrasi yang kian kompleks. Fenomena ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marne et al. (2024) menyatakan bahwa *Tabel* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sekotong, Lombok Barat.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi kerja Menurut (Robbins & Judge (2013:213), motivasi kerja merupakan suatu proses yang berkaitan dengan seberapa besar dorongan, arah, dan keteguhan

seseorang dalam berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan. Individu dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih optimal. Motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Sempor masih perlu mendapatkan perhatian lebih. Hal ini terlihat dari kecenderungan beberapa perangkat yang belum menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan, seperti ketidaktepatan waktu dalam bekerja, kurangnya kedisiplinan terhadap jam kerja, serta pelaksanaan tugas yang masih dilakukan secara santai sehingga hasil pekerjaan sering mengalami keterlambatan. Rendahnya motivasi kerja tersebut berdampak pada lambatnya penyelesaian tugas dan menurunnya capaian kinerja perangkat desa di Kecamatan Sempor.

Mengenai hal tersebut telah dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhaniswara et al. (2024) menyatakan bahwa hasil penelitian ini secara menyeluruh menyimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini bersifat ganda, baik secara langsung maupun sebagai variabel perantara (mediasi). Secara langsung, motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja juga berperan signifikan sebagai variabel *intervening* yang memediasi secara tidak langsung pengaruh dari kompetensi digital maupun *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul

“Pengaruh Kompetensi Digital dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*.”

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pernyataan yang menggambarkan inti persoalan atau pertanyaan yang hendak diteliti, sehingga menjadi arah dan pedoman dalam pelaksanaan penelitian. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa rumusan masalah berperan dalam menetapkan fokus serta batasan penelitian, sekaligus membantu peneliti menyusun tujuan dan menentukan metode yang paling sesuai.

Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi pada pegawai perangkat Desa di Kecamatan Sempor, yaitu masih ditemukan adanya keterbatasan kompetensi digital dalam pemanfaatan teknologi informasi, belum optimalnya kegiatan *knowledge sharing* antarperangkat desa, serta motivasi kerja yang beragam dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut perlu mendapat perhatian karena dapat memengaruhi kinerja perangkat desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap motivasi kerja pada perangkat desa di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada perangkat desa di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen?

3. Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen?
4. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen?
6. Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pada perangkat desa melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen?
7. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pada perangkat desa melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan ruang lingkup penelitian dilakukan dengan maksud untuk memudahkan dalam proses pemecahan masalah. Agar penelitian jelas dan terarah, maka peneliti membatasi masalah pada hal-hal berikut:

1. Subyek penelitian adalah perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.
2. Variabel penelitian ini dibatasi pada variabel antara lain:
 - a. Kinerja Menurut Simanjuntak (2015:110), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan Robbins

& Judge (2013:26), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

- b. Kompetensi Digital adalah kemampuan Perangkat Desa dalam menggunakan TIK untuk mengakses, memproses, menghasilkan, dan berbagi informasi (Ilomäki et al., 2011) yang diwujudkan melalui penguasaan aplikasi administrasi khusus desa (seperti Siskeudes/SID) dan keterampilan komunikasi digital.. Indikator *Digital Competence* dalam penelitian ini diadaptasi dari Ilomäki et al. (2011) dengan penyesuaian untuk konteks pemerintahan desa yaitu *retrieving & storing* (mengakses dan menyimpan), *producing* (membuat dokumen), penggunaan aplikasi khusus desa, pengelolaan basis data kependudukan, komunikasi publik, dan keamanan digital dasar.
- c. Menurut Pelamonia & Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. *Knowledge sharing* dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Pelamonia & Pinoa (2021), yaitu mengumpulkan pengetahuan, menyumbang pengetahuan, berbagi pengalaman, dan berbagi informasi.
- d. Motivasi kerja Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang dapat mempengaruhi,

mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dengan tujuan untuk mencapai suatu pencapaian. Motivasi kerja dibatasi pada motivasi intrinsik menurut Herzberg, dalam penelitian Mitsakis & Galanakis (2022) yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan pekerjaan itu sendiri.

1.4. Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai peneliti melalui proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data sehingga penelitian dapat menghasilkan informasi yang relevan dengan masalah yang dikaji.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap motivasi kerja pada perangkat desa di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap motivasi kerja pada perangkat desa di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen.

3. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen.
4. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen.
5. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen.
6. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja perangkat desa melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen.
7. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja perangkat desa melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak terkait antara lain:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah desa di Kecamatan Sempor dalam upaya meningkatkan kinerja perangkat desa. Informasi mengenai pengaruh kompetensi digital, *knowledge sharing*, dan motivasi kerja dapat digunakan sebagai

dasar dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia, seperti peningkatan kompetensi digital melalui pelatihan teknologi informasi, penguatan budaya berbagi pengetahuan(*knowledge sharing*) antarperangkat desa, serta peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, perangkat desa diharapkan mampu melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih efektif dan optimal.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja perangkat desa. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh kompetensi digital, *knowledge sharing*, dan motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji dinamika kemampuan digital aparatur desa, budaya berbagi pengetahuan, serta faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja perangkat desa dalam konteks transformasi digital pemerintahan.