

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah adalah seluruh lembaga milik pemerintah yang menjalankan fungsi administrasi dari pemerintah pada lingkungan eksekutif. Semakin berkembangnya suatu instansi maka akan semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya, karena itu sangatlah dibutuhkan kinerja pegawai yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang diperlukan, pegawai yang memiliki kesadaran, kesetiaan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang telah diberikan dan telah dikerjakan maka kinerja instansi secara keseluruhan akan meningkat. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja dapat mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Setiap organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengayomi anggotanya demi terciptanya sebuah tujuan Organisasi tersebut.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kinerja baik terlihat dari sikap serta perilakunya yang setia dan taat kepada peraturan negara, bermoral dan bermental baik, profesional, penuh tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan

siap menghadapi tantangan masa depan setiap akan adanya berbagai perubahan-perubahan dalam menghadapi era globalisasi. Kemampuan ataupun kecakapan sumber daya manusia harus diperhatikan, karena sebagai aparatur negara dituntut untuk mempunyai kecakapan, kemampuan dan sikap yang baik agar dapat mencerminkan sebagai Aparatur Negara yang berorientasi pada pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran, kreativitas pada instansi tersebut.

Dalam era digital saat ini, teknologi informasi telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Keberhasilan dalam penggunaan teknologi informasi dapat memberikan keuntungan yang signifikan. Budaya organisasi digital ditandai oleh penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang luas, fleksibilitas dalam beradaptasi dengan perubahan, serta penekanan pada kolaborasi dan kreativitas. Kepemimpinan digital merupakan salah satu elemen kunci dalam mendorong dan memperkuat budaya organisasi digital. Kepemimpinan digital menuntut pemimpin untuk memahami, mengadopsi, dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif dalam mengelola organisasi serta memimpin timnya. Dalam pemerintahan itu sendiri kepemimpinan digital juga sangat penting untuk memastikan efisiensi dan efektifitas pelayanan publik. Terlebih sejak adanya

pandemic Covid-19 di Indonesia dimana setiap orang harus menjalani hidup baru dengan kebiasaan yang baru, begitu juga dengan system kinerja pemerintahan harus menghadapi tantangan baru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kepemimpinan digital dapat menjadi solusi untuk mengatasi masalah-masalah yang muncul akibat pandemi ini. Kepemimpinan digital adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada implementasi transformasi digital dalam sebuah organisasi. Model kepemimpinan ini memungkinkan perusahaan maupun organisasi untuk mendigitalkan lingkungan kerja dan budaya kerja mereka (Sagbas & Alp Erdoğan, 2022). Industri 4.0 telah memberikan dorongan besar terhadap perubahan paradigma dalam praktik bisnis dan bisnis model, didominasi oleh teknologi digital (Mihardjo, 2019). Sejalan dengan perkembangan dari teknologi di perusahaan, seperti Internet seluler, komputerisasi, kecerdasan buatan, para pimpinan semakin menghadapi berbagai tantangan terkait dengan digitalisasi. Tantangan khusus adalah penanganan simultan dari banyak topik, informasi yang cukup banyak melalui saluran digital, perubahan yang cepat, dan menemukan yang optimal keseimbangan antara yang lama dan yang baru (Temelkova, 2018) (Klus dan Müller, 2021). Kepemimpinan dengan teknologi digital berarti bentuk komunikasi dan pengorganisasian baru (El Sawy, 2020), gaya kepemimpinan klasik tidak cukup mengatasi peluang dan tantangan yang muncul dari digitalisasi (Klein, 2020).

Tidak mudah dalam mewujudkan sumberdaya manusia yang unggul, yang siap menghadapi tantangan baru di era paska Pandemi *Covid-19* ini, banyak sekali hambatan bagi suatu instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai

suatu tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: kepemimpinan, lingkungan kerja, promosi jabatan, mutasi, lingkungan kerja, komunikasi, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong, 2017). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara,2017). Terwujudnya kinerja Pegawai Negeri Sipil yang unggul tidak terlepas dari peran gaya kepemimpinan para pemimpin.

Dalam kondisi pergeseran yang signifikan di era digital, di tengah social dan lingkungan teknologi, organisasi bisnis modern semakin membutuhkan yang baru tipe kepemimpinan yang mampu berkembang dalam lingkungan digital dan bercirikan teknologi tinggi. Kinerja Pegawai dapat juga di dukung oleh kreativitas pegawai itu sendiri yang dapat mendukung tercapainya sasaran dan tujuan organisasi. Kreativitas di definisikan sebagai suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru, yang efektif, bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, sukseksi, diskontinuitas, dan deferensiasi, yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah (Rachmawati,2020). kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, sebagai kemampuan untuk memberi gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan baru antara unsur yang sudah ada sebelumnya (Munandar,2012).

Faktor lain yang mempengaruhi tidak tercapainya kinerja organisasi yang maksimal yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong mengapa seseorang mau bekerja. Ketika seorang pegawai telah memperoleh kepuasan dari pekerjaannya maka ia akan merasa senang untuk bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai saat bekerja belum sepenuhnya terpenuhi. Dapat dilihat dari kondisi kepemimpinan yang terjadi dalam organisasi dan kondisi lingkungan kerja seperti yang telah dikemukakan diatas. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Pada UU nomor 3 tahun 2022 tentang Ibu Kota Negara (IKN) merupakan dasar hukum bagi pemindahan ibu kota negara. Dalam hal ini kita ketahui bersama bahwa ibu kota Indonesia akan dipindahkan dari Jakarta ke Sepaku, Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur. Dalam konteks implementasi pemindahan ibu kota, Dinas Pekerjaan Umum (PU) memiliki peran yang sangat penting. Dinas PU bertanggung jawab atas perencanaan, pembangunan, dan pemeliharaan infrastruktur fisik, termasuk jalan, jembatan, dan bangunan publik lainnya. Peran dinas ini menjadi krusial dalam memastikan kelancaran proses pemindahan ibu kota, mulai dari pengembangan infrastruktur transportasi hingga pembangunan fasilitas umum yang mendukung kehidupan masyarakat di ibu kota baru. Di era digital seperti sekarang ini, pentingnya kepemimpinan digital di Dinas PU menjadi semakin nyata.

Kepemimpinan digital tidak hanya mencakup penguasaan teknologi informasi dan komunikasi, tetapi juga kemampuan untuk memanfaatkannya secara efektif dalam mengelola dan mengoptimalkan proses-proses kerja. Kepemimpinan digital yang kuat akan memungkinkan Dinas PU untuk memanfaatkan berbagai solusi teknologi terkini dalam merencanakan, melaksanakan, dan memonitor proyek-proyek infrastruktur yang terkait dengan pemindahan ibu kota. Kepemimpinan digital juga dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya sistem informasi yang terintegrasi dan efisien, pegawai Dinas PU dapat mengakses informasi dengan lebih cepat dan akurat, serta berkolaborasi secara lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan dinas serta percepatan proses pemindahan ibu kota. Selain itu, kepemimpinan digital juga dapat mendorong terciptanya suasana kerja yang inklusif dan inovatif. Dengan memanfaatkan teknologi untuk berkomunikasi dan berkolaborasi, pegawai Dinas PU dapat lebih mudah untuk berbagi ide dan menciptakan solusi-solusi kreatif dalam menghadapi tantangan-tantangan yang muncul selama proses pemindahan ibu kota. Dengan demikian, kreativitas pegawai dapat menjadi salah satu aset penting dalam memastikan kesuksesan implementasi kebijakan tersebut

Dengan penerapan kepemimpinan digital dalam memimpin suatu daerah yang akan menjadi Ibu Kota Negara apakah dapat membawa pengaruh yang baik bagi kinerja para pegawainya dan dengan memperhatikan kepuasan kerja dan kreativitas pegawainya, maka peneliti ingin melakukan Penelitian sebagai suatu kajian untuk

memperoleh informasi tentang “Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Penajam Paser Utara Dengan Kepuasan Kerja Dan Kreativitas Pegawai Sebagai Variabel Mediasi.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini mengkaji terkait adanya pengaruh apa yang dapat menunjang kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Penajam Paser Utara. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah secara signifikan Kepemimpinan Digital berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penajam Paser Utara?
2. Apakah secara signifikan Kepemimpinan Digital berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penajam Paser Utara?
3. Apakah secara signifikan Kepemimpinan Digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penajam Paser Utara?
4. Apakah secara signifikan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penajam Paser Utara?
5. Apakah secara signifikan Kreativitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penajam Paser Utara?

6. Apakah secara signifikan Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Penajam Paser utara.
7. Apakah secara signifikan Kreativitas pegawai memediasi pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Penajam Paser utara.?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penajam Paser Utara.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penajam Paser Utara.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penajam Paser Utara.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penajam Paser Utara.
5. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kreativitas pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penajam Paser Utara.

6. Menguji dan menganalisis signifikansi Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Penajam Paser utara.
7. Menguji dan menganalisis signifikansi Kreativitas pegawai dalam memediasi pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Penajam Paser Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan sejumlah manfaat kepada pihak-pihak terkait.

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Penajam Paser Utara

Penelitian ini dapat digunakan oleh Pemerintah daerah Penajam Paser Utara di Kalimantan Timur, khususnya Dinas Pekerjaan Umum Sebagai masukan atau sumber informasi mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai dan apakah kepemimpinan digital, kreativitas dan kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam penyusunan *Thesis Magister Manajemen* peminatan Sumber Daya Manusia, dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Penelitian ini menjadi referensi bagi pihak-pihak yang hendak meneliti dengan topik yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terbagi dalam 5 bab yang nantinya memiliki pembahasan yang saling berkaitan. Adapun pembagiannya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, populasi sampel, teknik mengenai pengambilan sampel, instrumen penelitian, data dan metode pengumpulan data, uji Validitas dan Reliabilitas, serta teknik analisa.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan mengenai hasil uji validitas dan reliabilitas, deskripsi subyek penelitian, deskripsi variabel penelitian, hasil penelitian, pembahasan dan implikasi hasil pada penelitian Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pu Kabupaten Penajam Paser Utara Dengan Kepuasan Kerja Dan Kreativitas Sebagai Variabel Mediasi.

BAB V

PENUTUP

Menjelaskan mengenai kesimpulan hasil dari data yang dianalisis, keterbatasan peneliti, dan saran.