

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era transformasi organisasi dan percepatan teknologi informasi, kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah institusi, baik di sektor publik maupun swasta. OECD (2020) menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital pemerintahan sangat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang mengelola sistem tersebut. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi dan sistem kerja modern, tetapi juga pada sejauh mana pegawai mampu beradaptasi terhadap perubahan, berinovasi, serta mencapai kinerja optimal dalam menjalankan tugasnya (World Bank, 2021). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia modern, khususnya di lingkungan birokrasi pemerintahan yang tengah menghadapi tuntutan tata kelola yang profesional, transparan, dan berbasis digital (Kementerian PANRB, 2022).

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja menggambarkan sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Rotundo, (2020), kinerja adalah hasil nyata dari perilaku kerja pegawai yang mencakup dua dimensi utama, yaitu *task performance* (pelaksanaan tugas inti) dan *contextual performance* (perilaku pendukung organisasi). Sementara itu, Koopmans, (2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil integrasi dari kemampuan individu, motivasi, dan konteks organisasi yang saling memengaruhi produktivitas kerja.

Dalam konteks sektor publik di Indonesia, kinerja pegawai dipandang sebagai indikator utama keberhasilan birokrasi dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan akuntabel. Peningkatan kinerja pegawai di sektor publik sangat berkaitan dengan kemampuan aparatur dalam beradaptasi terhadap perubahan organisasi dan tuntutan lingkungan kerja yang semakin dinamis menurut (Wardana & Frinaldi, 2024). Sejalan dengan itu, kinerja pegawai pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh penguasaan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga oleh kesiapan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja, inovasi organisasi, serta transformasi digital dalam birokrasi (Rahmadi & Rusmiati, 2025). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menuntut kemampuan adaptif yang berkelanjutan agar organisasi

publik mampu memberikan pelayanan yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Perubahan besar dalam dunia kerja saat ini salah satunya disebabkan oleh perkembangan teknologi digital yang begitu cepat. Dunia memasuki fase transformasi digital di mana hampir seluruh aktivitas manusia, termasuk pekerjaan, tidak dapat dipisahkan dari pemanfaatan teknologi.

Tabel 1.1 Statistik Penggunaan Digital Secara Global dan Nasional (2024)

No.	Wilayah / Sumber Data	Jumlah Pengguna Internet (Juta)	Persentase dari Populasi	Sumber Resmi
1	Dunia (Global)	5.40 miliar	67% populasi dunia	ITU (2024). Measuring Digital Development: Facts and Figures 2024
2	Asia Tenggara	480 juta	76% populasi kawasan	DataReportal (2024)
3	Indonesia	221 juta	79.5% populasi nasional	DataReportal (2024). Digital 2024: Indonesia
4	Indonesia – pengguna media sosial aktif	167 juta	60% populasi nasional	DataReportal (2024)
5	Indonesia – rumah tangga dengan akses internet	83.8%	—	BPS (2023). Statistik Telekomunikasi Indonesia
6	Indonesia – ASN pengguna sistem kerja digital (SPBE)	72% instansi pemerintah	—	Kementerian PANRB (2023)

Tabel di atas merupakan statistik penggunaan digital secara global dan nasional pada tahun 2024, yang menggambarkan tingkat penetrasi internet dan adopsi teknologi digital di berbagai wilayah. Data ini memberikan gambaran mengenai sejauh mana penggunaan internet dan media sosial telah berkembang, baik di tingkat global, Asia Tenggara, maupun di Indonesia. Selain itu, tabel ini juga mencakup informasi mengenai proporsi rumah tangga dengan akses internet dan persentase Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah memanfaatkan sistem kerja digital (SPBE) di Indonesia, yang mencerminkan pergeseran signifikan dalam tata kelola pemerintahan berbasis teknologi.

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sendiri merupakan kebijakan nasional yang dikembangkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif,

transparan, dan akuntabel melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, SPBE bertujuan mengintegrasikan proses bisnis, data, dan layanan antarinstansi pemerintah agar tercipta efisiensi, sinkronisasi, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Melalui penerapan SPBE, birokrasi pemerintah diharapkan mampu bertransformasi dari sistem manual menuju sistem kerja digital yang terkoordinasi, cepat, dan berorientasi pada pelayanan berbasis data Kementerian PANRB, (2023). Dengan demikian, SPBE menjadi salah satu pilar utama dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di era transformasi digital pemerintahan.

Kondisi tersebut membawa konsekuensi bahwa kinerja pegawai kini tidak dapat dilepaskan dari kemampuan mereka dalam menguasai dan memanfaatkan teknologi digital. Digitalisasi mendorong perubahan pola kerja dari sistem manual menuju sistem berbasis data dan informasi yang serba cepat dan transparan (KemenPAN-RB, 2022). Dalam konteks ini, literasi digital menjadi kompetensi utama yang menentukan sejauh mana seorang pegawai dapat beradaptasi, berinovasi, dan meningkatkan produktivitas kerja. Seperti dijelaskan oleh Ng (2021), literasi digital bukan hanya keterampilan teknis, melainkan kemampuan berpikir kritis, mengelola informasi, serta berpartisipasi secara efektif dalam lingkungan digital. Dengan demikian, kemampuan literasi digital yang baik diyakini berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama di instansi pemerintahan yang kini tengah bertransformasi menuju birokrasi digital dan pelayanan publik berbasis data.

Perkembangan teknologi digital yang masif telah mengubah cara organisasi mengelola pekerjaan, berkomunikasi, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks tersebut, literasi digital menjadi kemampuan dasar yang wajib dimiliki oleh pegawai agar dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Literasi digital tidak lagi dipahami sebatas kemampuan menggunakan perangkat teknologi, tetapi mencakup pemahaman yang lebih luas terhadap pemanfaatan teknologi secara kritis, etis, dan produktif dalam lingkungan kerja. Pegawai dengan tingkat literasi digital yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan sistem kerja, mampu mengelola informasi dengan tepat, serta dapat memanfaatkan teknologi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam mendukung pelaksanaan sistem kerja berbasis digital tersebut, Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat telah memanfaatkan berbagai aplikasi teknologi informasi yang digunakan dalam aktivitas administrasi, keuangan, pengarsipan, dan pengadaan. Berdasarkan hasil wawancara dan informasi dari pegawai, terdapat beberapa aplikasi utama yang digunakan, antara lain e-Madani, Simbangda, e-SPJ, SRIKANDI, dan SiRUP. Aplikasi e-Madani

digunakan untuk mendukung administrasi pemerintahan secara digital, khususnya dalam proses surat-menyurat, disposisi, serta sistem kerja birokrasi berbasis elektronik agar lebih cepat dan efisien. Sementara itu, Simbangda dimanfaatkan untuk pengelolaan barang milik daerah atau aset, yang mencakup pencatatan, inventarisasi, pelaporan, serta pengawasan aset pemerintah daerah secara terintegrasi.

Selanjutnya, aplikasi e-SPJ digunakan dalam pengelolaan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) keuangan, yang berfungsi untuk menyusun laporan pertanggungjawaban anggaran, mencatat pengeluaran kegiatan, serta meningkatkan akuntabilitas administrasi keuangan. Dalam aspek pengarsipan, instansi ini menggunakan SRIKANDI sebagai sistem pengelolaan arsip dan tata naskah dinas secara elektronik, yang mendukung pengelolaan surat masuk dan keluar, disposisi, serta penyimpanan dokumen secara digital dalam rangka mewujudkan konsep paperless office. Adapun dalam bidang pengadaan barang dan jasa, digunakan aplikasi SiRUP yang berfungsi untuk merencanakan dan mengumumkan paket pengadaan, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses belanja pemerintah.

Pemanfaatan berbagai aplikasi digital tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat telah bergerak menuju sistem kerja berbasis teknologi informasi yang terintegrasi. Namun demikian, efektivitas penggunaan aplikasi tersebut sangat bergantung pada tingkat literasi digital dan kreativitas pegawai dalam mengoperasikan serta mengoptimalkan fitur-fitur yang tersedia. Sejalan dengan temuan penelitian terbaru, literasi digital terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai di sektor publik karena mendukung kemampuan adaptasi terhadap sistem kerja digital serta meningkatkan efisiensi kerja (Oladimeji & Abdulkareem, 2024; Alainati et al., 2025). Selain itu, literasi digital juga berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas pegawai dalam mengembangkan solusi kerja yang inovatif dan efektif (Santoso & Elidjen, 2019; Wu, 2019).

Dengan demikian, keberadaan aplikasi digital tersebut tidak hanya menuntut kemampuan teknis pegawai dalam mengoperasikan sistem, tetapi juga membutuhkan kreativitas dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas kerja. Oleh karena itu, kombinasi antara literasi digital dan kreativitas menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan implementasi sistem kerja digital serta peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

Sementara itu, UNESCO (2021) memandang literasi digital sebagai seperangkat kompetensi yang mencakup keterampilan teknis, kognitif, dan sosial dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Menurut van Laar et al. (2020), literasi digital juga

berkaitan dengan kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kolaborasi dalam lingkungan kerja berbasis digital. Definisi-definisi tersebut menegaskan bahwa literasi digital merupakan kompetensi multidimensional yang sangat relevan dalam dunia kerja modern, khususnya di sektor publik.

Literasi digital memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai karena mampu mendukung pelaksanaan tugas secara lebih cepat, akurat, dan transparan. Pegawai yang memiliki literasi digital tinggi cenderung lebih mampu mengoperasikan sistem kerja digital, mengelola data dan informasi, serta beradaptasi dengan berbagai aplikasi dan platform kerja yang digunakan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Sari dan Nugroho (2022) yang menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Selain itu, literasi digital juga mendorong efisiensi kerja, mengurangi kesalahan administratif, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, semakin baik tingkat literasi digital pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain literasi digital, kreativitas merupakan faktor penting yang turut menentukan kinerja pegawai di tengah dinamika perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks. Kreativitas menjadi modal utama bagi pegawai untuk menghasilkan ide-ide baru, menemukan solusi inovatif terhadap permasalahan kerja, serta meningkatkan kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas. Dalam organisasi modern, termasuk birokrasi pemerintahan, kreativitas dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin beragam dan ekspektasi masyarakat yang terus meningkat.

Kreativitas secara umum didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan gagasan, cara, atau pendekatan baru yang bernilai dan bermanfaat bagi organisasi. Menurut Amabile (2020), kreativitas adalah hasil interaksi antara keahlian, keterampilan berpikir kreatif, dan motivasi intrinsik dalam menghasilkan ide-ide inovatif. Sementara itu, Zhou dan Hoever (2021) menyatakan bahwa kreativitas pegawai tercermin dari kemampuan mereka dalam mengembangkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan proses kerja, produk, maupun layanan organisasi. Dalam konteks organisasi publik, kreativitas tidak hanya berkaitan dengan inovasi besar, tetapi juga perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam prosedur dan pelayanan.

Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena memungkinkan individu untuk bekerja lebih fleksibel, responsif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang kreatif cenderung mampu menemukan cara kerja yang lebih efektif, mengatasi hambatan kerja, serta memberikan nilai tambah bagi organisasi. Penelitian oleh Shalley et al. (2021)

menunjukkan bahwa kreativitas pegawai memiliki hubungan positif dengan kinerja individu, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut adaptasi dan inovasi. Selain itu, kreativitas juga mendorong keterlibatan kerja (*work engagement*) dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kreativitas menjadi variabel penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di era transformasi digital dan reformasi birokrasi.

Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat merupakan perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab penting dalam pelestarian, pengembangan, dan pemanfaatan kebudayaan daerah sebagai identitas dan kekayaan lokal. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan tidak hanya dihadapkan pada pekerjaan administratif, tetapi juga pada aktivitas yang menuntut keterlibatan langsung dengan masyarakat, pelaku seni dan budaya, serta berbagai pemangku kepentingan lainnya. Suasana kerja pegawai cenderung bersifat dinamis, karena harus menyesuaikan antara tuntutan birokrasi pemerintahan dengan karakter kerja kebudayaan yang fleksibel, kreatif, dan berbasis nilai-nilai kearifan lokal.

Dalam praktiknya, pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat menjalankan berbagai aktivitas seperti pendataan dan dokumentasi objek budaya, penyusunan program pelestarian, penyelenggaraan event kebudayaan, serta publikasi dan sosialisasi kegiatan budaya kepada masyarakat. Aktivitas tersebut menuntut ketelitian administratif sekaligus kemampuan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Selain itu, perubahan pola kerja menuju sistem pemerintahan berbasis elektronik dan pemanfaatan media digital menambah kompleksitas tugas pegawai, terutama dalam hal pengelolaan informasi dan pelayanan publik berbasis teknologi.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat dipahami bahwa pelaksanaan tugas di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat melibatkan berbagai latar belakang dan kompetensi pegawai. Untuk memperjelas kondisi aktual sumber daya manusia di instansi tersebut, berikut disajikan data mengenai jumlah dan karakteristik pegawai yang menjadi bagian dari pelaksanaan program dan kegiatan kebudayaan. Data ini memberikan gambaran mengenai kapasitas, struktur, serta potensi perbedaan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di era transformasi digital.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat

No	Status Pegawai	Jumlah	Persentase %
1	Pegawai Tetap	68	57.14%
2	Pegawai <i>Outsourcing</i>	51	42.86%

Total	119	100%
-------	-----	------

Sumber: Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, Data Kepegawaian 2025

Dari data pada Tabel 1.2 terlihat bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat berstatus sebagai ASN, yaitu sebesar 57.14%. Sementara itu, pegawai outsourcing masih memiliki peran yang cukup signifikan dalam mendukung pelaksanaan kegiatan operasional. Namun demikian, keterlibatan pegawai *outsourcing* dalam penggunaan teknologi digital tidak sepenuhnya sama dengan pegawai tetap, mengingat sebagian besar pegawai outsourcing bertugas pada fungsi keamanan dan kebersihan yang secara operasional tidak menuntut pemanfaatan sistem kerja digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan penguasaan teknologi kerja digital lebih dominan pada pegawai tetap, sementara koordinasi dan penguatan kompetensi tetap diperlukan agar seluruh unsur pegawai, baik tetap maupun non-tetap, dapat saling mendukung efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Divisi/Bagian	Jumlah	Persentase %
1	SD	1 Orang	0.84 %
2	SMP	2 Orang	1.68 %
3	SMA/SMK Sederajat	30 Orang	25.21 %
4	D3	10 Orang	8.40 %
5	S1	40 Orang	33.61 %
6	S2	34 Orang	28.57 %
7	S3	2 Orang	1.68 %
Total		119 Orang	100 %

Sumber: Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, Data Kepegawaian 2025

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1), yaitu sebesar 33.61%. Sementara itu, pegawai dengan pendidikan Dasar relatif kecil, hanya 0,84%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kapasitas intelektual pegawai tergolong cukup baik, namun masih terdapat ruang peningkatan terutama dalam aspek profesionalisme dan penguasaan kompetensi digital yang mendukung efisiensi kerja dan inovasi pelayanan.

Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Divisi kerja

Bidang / Unit Kerja	Pegawai Tetap	Outsourcing	Total	Persentase (%)
Sekretariat	13	7	20	16,81 %
Seni dan Budaya	5	4	8	6,72 %
Warisan Budaya dan Permusiunan	6	4	10	8,40 %
Sejarah Nilai Adat Tradisi	6	2	8	6,72 %
Unit Pelaksana Teknis Daerah Taman Budaya	18	5	23	19,33 %

Unit Pelaksana Teknis Museum	20	30	50	42,02 %
Total	6	51	119	100 %

Sumber: Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, Data Kepegawaian 2025

Dari Tabel 1.4 terlihat bahwa distribusi pegawai pada masing-masing unit kerja relatif proporsional, dengan konsentrasi terbesar berada pada UPTD Museum sebesar 42,02%, diikuti oleh UPTD TAMBUD sebesar 19,33%. Kondisi ini mencerminkan fokus utama organisasi pada pengelolaan layanan publik kebudayaan, pelestarian, serta pemanfaatan aset budaya yang membutuhkan dukungan tenaga operasional dalam jumlah besar. Namun demikian, dominasi pegawai pada unit teknis dan layanan tersebut juga menuntut peningkatan kompetensi digital, khususnya dalam pengelolaan data koleksi, dokumentasi kebudayaan, serta publikasi berbasis teknologi informasi yang kini menjadi bagian penting dari tata kelola kebudayaan modern.

Secara keseluruhan, data kepegawaian tersebut memperlihatkan bahwa struktur sumber daya manusia di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat memiliki potensi besar dalam mendukung transformasi digital pemerintahan daerah. Namun, variasi latar belakang pendidikan dan status kepegawaian menimbulkan tantangan tersendiri dalam penyetaraan kemampuan, terutama dalam hal literasi digital dan kreativitas pegawai. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian khusus dalam upaya peningkatan kinerja aparatur, agar pelaksanaan tugas kebudayaan dapat berjalan lebih efektif, adaptif, dan inovatif di tengah perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat.

Dalam konteks tersebut, literasi digital menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Literasi digital memungkinkan pegawai untuk mengelola data dan informasi kebudayaan secara lebih sistematis, memanfaatkan aplikasi dan platform digital dalam mendukung pekerjaan, serta menyebarluaskan informasi kebudayaan secara luas dan akurat. Pegawai dengan literasi digital yang baik cenderung lebih siap menghadapi perubahan sistem kerja, mampu bekerja lebih efisien, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain literasi digital, kreativitas juga menjadi faktor yang tidak terpisahkan dari kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Bidang kebudayaan menuntut kemampuan pegawai untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru dalam merancang program, mengemas kegiatan budaya, serta menyajikan konten kebudayaan yang menarik dan relevan bagi masyarakat, khususnya generasi muda. Dalam mendukung pelaksanaan tugas tersebut, Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat telah memanfaatkan berbagai teknologi digital, seperti aplikasi perkantoran untuk administrasi dan pelaporan, sistem informasi

berbasis web untuk pendataan dan dokumentasi kebudayaan, serta media sosial dan laman resmi sebagai sarana publikasi dan promosi kegiatan budaya. Pemanfaatan teknologi ini membuka ruang bagi pegawai untuk berkreasi dalam mengolah informasi dan menyajikan konten kebudayaan secara lebih inovatif. Oleh karena itu, kreativitas pegawai berperan penting dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi digital sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja, kualitas program kebudayaan, dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Fenomena keinginan kreatif staf terlihat melalui beragam aktivitas dan program kebudayaan yang diadakan oleh Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Berbagai kegiatan budaya seperti festival seni dan budaya lokal, pertunjukan tarian dan musik tradisional, pameran budaya, serta program literasi dan edukasi budaya adalah hasil konkret dari inovasi pegawai dalam mempersembahkan warisan budaya Minangkabau sehingga tetap menarik dan relevan dengan perkembangan zaman. Dalam menjalankan kegiatan tersebut, staf dituntut untuk bisa merancang konsep acara, memilih tema yang sesuai, mengatur alur pelaksanaan, serta menyesuaikan cara penyampaian budaya agar dapat diterima oleh berbagai segmen masyarakat.

Selain penyelenggaraan acara, imajinasi pegawai juga tampak dalam pengembangan program untuk melestarikan dan memanfaatkan budaya dengan cara yang lebih inovatif, seperti pengumpulan data dan dokumentasi objek budaya, pengelolaan koleksi museum, serta merancang program untuk mensosialisasikan kebudayaan kepada masyarakat. Kegiatan ini memerlukan kemampuan pegawai untuk tidak hanya berfungsi secara administratif, tetapi juga berpikir kreatif dalam menyajikan informasi tentang budaya dengan cara yang sistematis, komunikatif, dan mendidik. Kreativitas ini menjadi aset penting dalam meningkatkan mutu pelaksanaan tugas serta hasil kerja pegawai di bidang kebudayaan.

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, inovasi staf di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat semakin terhubung dengan penggunaan media digital. Staf mulai menggunakan situs resmi, jaringan sosial, serta berbagai platform digital untuk mempromosikan aktivitas kebudayaan, menyebarkan informasi budaya, dan mendokumentasikan acara yang telah dilakukan. Penggunaan konten digital seperti foto, video, dan materi visual lainnya mencerminkan usaha kreatif staf dalam menyajikan budaya lokal agar lebih menarik dan mudah diakses oleh masyarakat umum. Namun, tingkat inovasi dan keterampilan literasi digital staf masih bervariasi, sehingga kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan publikasi aktivitas kebudayaan belum sepenuhnya merata di semua unit kerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa inovasi pegawai tidak hanya berfungsi untuk menciptakan gagasan serta konsep dalam kegiatan budaya, tetapi juga berpengaruh langsung

pada mutu kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan peran organisasi. Variasi dalam kemampuan kreativitas dan kecakapan digital di antara pegawai dapat berdampak pada efektivitas pekerjaan, kualitas hasil kegiatan, dan optimalisasi layanan publik di sektor budaya. Oleh sebab itu, kolaborasi antara kreativitas dan kecakapan digital menjadi elemen krusial yang perlu diteliti lebih dalam terkait dengan peningkatan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat di masa transformasi digital.

Kompetensi literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya dalam meningkatkan efektivitas kerja, ketepatan administrasi, dan kemampuan kolaborasi melalui sistem kerja berbasis digital. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki literasi digital yang baik cenderung mampu beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi dan menunjukkan produktivitas kerja yang lebih tinggi (Handayani & Utaminingsih, 2024).

Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat literasi digital tinggi cenderung bekerja lebih efisien, mampu meminimalkan kesalahan administratif, serta menunjukkan produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang belum menguasai teknologi informasi secara optimal. Temuan serupa juga diperkuat oleh Adawiah dan Nurhidayati (2024) yang menemukan bahwa penguasaan literasi digital secara signifikan meningkatkan kemampuan pegawai dalam berinovasi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan memberikan pelayanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Sementara itu, penelitian oleh Zulfa dan Padmanty (2023) menegaskan bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi publik yang memerlukan inovasi berkelanjutan. Pegawai yang memiliki tingkat kreativitas tinggi cenderung lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan, mampu menghasilkan ide-ide baru yang relevan dengan kebutuhan organisasi, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Kreativitas juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan keterlibatan kerja (*work engagement*), yang pada akhirnya berdampak langsung pada produktivitas dan efektivitas organisasi. Dengan demikian, baik literasi digital maupun kreativitas terbukti secara empiris berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai menuju arah yang lebih optimal.

Oleh karena itu, literasi digital dan kreativitas dipandang sebagai dua faktor penting yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Literasi digital mendukung efektivitas dan efisiensi kerja, sementara kreativitas mendorong inovasi dan kualitas output kerja. Sinergi antara kedua faktor tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat di era transformasi digital.

Maka dari permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Literasi Digital dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh literasi digital dan kreativitas secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan literasi digital dan kreativitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi (Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh literasi digital dan kreativitas. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pimpinan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan kemampuan literasi digital pegawai serta penguatan kreativitas dalam pelaksanaan tugas dan program kebudayaan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan

dapat mendukung perumusan kebijakan dan program kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas serta kualitas pelayanan publik di bidang kebudayaan.

2. Bagi Ilmu pengetahuan

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara literasi digital, kreativitas, dan kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur akademik mengenai peran kompetensi digital dan kreativitas individu sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan di tengah tuntutan transformasi digital dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis, khususnya pada organisasi perangkat daerah.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengkaji topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan literasi digital, kreativitas, dan kinerja pegawai pada instansi publik maupun dalam konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membuka peluang bagi pengembangan model penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, atau budaya kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di era transformasi digital.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya, maka penelitian ini akan fokus untuk mengkaji bagaimana Literasi Digital dan Kreativitas mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Terdiri dari tinjauan *literature review* penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan gambaran umum instansi, hasil penelitian dan pembahasan berkaitan dengan masalah penelitian, analisis dan data yang digunakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil yang diperoleh setelah dilakukan penelitian. Selain itu disajikan keterbatasan serta saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era transformasi organisasi dan percepatan teknologi informasi, kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah institusi, baik di sektor publik maupun swasta. OECD (2020) menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital pemerintahan sangat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang mengelola sistem tersebut. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi dan sistem kerja modern, tetapi juga pada sejauh mana pegawai mampu beradaptasi terhadap perubahan, berinovasi, serta mencapai kinerja optimal dalam menjalankan tugasnya (World Bank, 2021). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia modern, khususnya di lingkungan birokrasi pemerintahan yang tengah menghadapi tuntutan tata kelola yang profesional, transparan, dan berbasis digital (Kementerian PANRB, 2022).

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja menggambarkan sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Rotundo, (2020), kinerja adalah hasil nyata

dari perilaku kerja pegawai yang mencakup dua dimensi utama, yaitu *task performance* (pelaksanaan tugas inti) dan *contextual performance* (perilaku pendukung organisasi). Sementara itu, Koopmans, (2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil integrasi dari kemampuan individu, motivasi, dan konteks organisasi yang saling memengaruhi produktivitas kerja.

Dalam konteks sektor publik di Indonesia, kinerja pegawai dipandang sebagai indikator utama keberhasilan birokrasi dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan akuntabel. Peningkatan kinerja pegawai di sektor publik sangat berkaitan dengan kemampuan aparatur dalam beradaptasi terhadap perubahan organisasi dan tuntutan lingkungan kerja yang semakin dinamis menurut (Wardana & Frinaldi, 2024). Sejalan dengan itu, kinerja pegawai pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh penguasaan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga oleh kesiapan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja, inovasi organisasi, serta transformasi digital dalam birokrasi (Rahmadi & Rusmiati, 2025). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menuntut kemampuan adaptif yang berkelanjutan agar organisasi publik mampu memberikan pelayanan yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Perubahan besar dalam dunia kerja saat ini salah satunya disebabkan oleh perkembangan teknologi digital yang begitu cepat. Dunia memasuki fase transformasi digital di mana hampir seluruh aktivitas manusia, termasuk pekerjaan, tidak dapat dipisahkan dari pemanfaatan teknologi.

Tabel 1.1 Statistik Penggunaan Digital Secara Global dan Nasional (2024)

No.	Wilayah / Sumber Data	Jumlah Pengguna Internet (Juta)	Persentase dari Populasi	Sumber Resmi
1	Dunia (Global)	5.40 miliar	67% populasi dunia	ITU (2024). Measuring Digital Development: Facts and Figures 2024
2	Asia Tenggara	480 juta	76% populasi kawasan	DataReportal (2024)
3	Indonesia	221 juta	79.5% populasi nasional	DataReportal (2024). Digital 2024: Indonesia
4	Indonesia – pengguna media sosial aktif	167 juta	60% populasi nasional	DataReportal (2024)
5	Indonesia – rumah tangga dengan	83.8%	—	BPS (2023). Statistik Telekomunikasi Indonesia

	akses internet			
6	Indonesia – ASN pengguna sistem kerja digital (SPBE)	72% instansi pemerintah	—	Kementerian PANRB (2023)

Tabel di atas merupakan statistik penggunaan digital secara global dan nasional pada tahun 2024, yang menggambarkan tingkat penetrasi internet dan adopsi teknologi digital di berbagai wilayah. Data ini memberikan gambaran mengenai sejauh mana penggunaan internet dan media sosial telah berkembang, baik di tingkat global, Asia Tenggara, maupun di Indonesia. Selain itu, tabel ini juga mencakup informasi mengenai proporsi rumah tangga dengan akses internet dan persentase Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah memanfaatkan sistem kerja digital (SPBE) di Indonesia, yang mencerminkan pergeseran signifikan dalam tata kelola pemerintahan berbasis teknologi.

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sendiri merupakan kebijakan nasional yang dikembangkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, transparan, dan akuntabel melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, SPBE bertujuan mengintegrasikan proses bisnis, data, dan layanan antarinstansi pemerintah agar tercipta efisiensi, sinkronisasi, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Melalui penerapan SPBE, birokrasi pemerintah diharapkan mampu bertransformasi dari sistem manual menuju sistem kerja digital yang terkoordinasi, cepat, dan berorientasi pada pelayanan berbasis data Kementerian PANRB, (2023). Dengan demikian, SPBE menjadi salah satu pilar utama dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di era transformasi digital pemerintahan.

Kondisi tersebut membawa konsekuensi bahwa kinerja pegawai kini tidak dapat dilepaskan dari kemampuan mereka dalam menguasai dan memanfaatkan teknologi digital. Digitalisasi mendorong perubahan pola kerja dari sistem manual menuju sistem berbasis data dan informasi yang serba cepat dan transparan (KemenPAN-RB, 2022). Dalam konteks ini, literasi digital menjadi kompetensi utama yang menentukan sejauh mana seorang pegawai dapat beradaptasi, berinovasi, dan meningkatkan produktivitas kerja. Seperti dijelaskan oleh Ng (2021), literasi digital bukan hanya keterampilan teknis, melainkan kemampuan berpikir kritis, mengelola informasi, serta berpartisipasi secara efektif dalam lingkungan digital. Dengan demikian, kemampuan literasi digital yang baik diyakini berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama di instansi pemerintahan yang kini tengah

bertransformasi menuju birokrasi digital dan pelayanan publik berbasis data.

Perkembangan teknologi digital yang masif telah mengubah cara organisasi mengelola pekerjaan, berkomunikasi, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks tersebut, literasi digital menjadi kemampuan dasar yang wajib dimiliki oleh pegawai agar dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Literasi digital tidak lagi dipahami sebatas kemampuan menggunakan perangkat teknologi, tetapi mencakup pemahaman yang lebih luas terhadap pemanfaatan teknologi secara kritis, etis, dan produktif dalam lingkungan kerja. Pegawai dengan tingkat literasi digital yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan sistem kerja, mampu mengelola informasi dengan tepat, serta dapat memanfaatkan teknologi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam mendukung pelaksanaan sistem kerja berbasis digital tersebut, Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat telah memanfaatkan berbagai aplikasi teknologi informasi yang digunakan dalam aktivitas administrasi, keuangan, pengarsipan, dan pengadaan. Berdasarkan hasil wawancara dan informasi dari pegawai, terdapat beberapa aplikasi utama yang digunakan, antara lain e-Madani, Simbangda, e-SPJ, SRIKANDI, dan SiRUP. Aplikasi e-Madani digunakan untuk mendukung administrasi pemerintahan secara digital, khususnya dalam proses surat-menyurat, disposisi, serta sistem kerja birokrasi berbasis elektronik agar lebih cepat dan efisien. Sementara itu, Simbangda dimanfaatkan untuk pengelolaan barang milik daerah atau aset, yang mencakup pencatatan, inventarisasi, pelaporan, serta pengawasan aset pemerintah daerah secara terintegrasi.

Selanjutnya, aplikasi e-SPJ digunakan dalam pengelolaan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) keuangan, yang berfungsi untuk menyusun laporan pertanggungjawaban anggaran, mencatat pengeluaran kegiatan, serta meningkatkan akuntabilitas administrasi keuangan. Dalam aspek pengarsipan, instansi ini menggunakan SRIKANDI sebagai sistem pengelolaan arsip dan tata naskah dinas secara elektronik, yang mendukung pengelolaan surat masuk dan keluar, disposisi, serta penyimpanan dokumen secara digital dalam rangka mewujudkan konsep paperless office. Adapun dalam bidang pengadaan barang dan jasa, digunakan aplikasi SiRUP yang berfungsi untuk merencanakan dan mengumumkan paket pengadaan, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses belanja pemerintah.

Pemanfaatan berbagai aplikasi digital tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat telah bergerak menuju sistem kerja berbasis teknologi informasi yang terintegrasi. Namun demikian, efektivitas penggunaan aplikasi tersebut sangat bergantung pada tingkat literasi digital dan kreativitas pegawai dalam mengoperasikan serta mengoptimalkan fitur-fitur yang tersedia. Sejalan dengan temuan

penelitian terbaru, literasi digital terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai di sektor publik karena mendukung kemampuan adaptasi terhadap sistem kerja digital serta meningkatkan efisiensi kerja (Oladimeji & Abdulkareem, 2024; Alainati et al., 2025). Selain itu, literasi digital juga berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas pegawai dalam mengembangkan solusi kerja yang inovatif dan efektif (Santoso & Elidjen, 2019; Wu, 2019).

Dengan demikian, keberadaan aplikasi digital tersebut tidak hanya menuntut kemampuan teknis pegawai dalam mengoperasikan sistem, tetapi juga membutuhkan kreativitas dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas kerja. Oleh karena itu, kombinasi antara literasi digital dan kreativitas menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan implementasi sistem kerja digital serta peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

Sementara itu, UNESCO (2021) memandang literasi digital sebagai seperangkat kompetensi yang mencakup keterampilan teknis, kognitif, dan sosial dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Menurut van Laar et al. (2020), literasi digital juga berkaitan dengan kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kolaborasi dalam lingkungan kerja berbasis digital. Definisi-definisi tersebut menegaskan bahwa literasi digital merupakan kompetensi multidimensional yang sangat relevan dalam dunia kerja modern, khususnya di sektor publik.

Literasi digital memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai karena mampu mendukung pelaksanaan tugas secara lebih cepat, akurat, dan transparan. Pegawai yang memiliki literasi digital tinggi cenderung lebih mampu mengoperasikan sistem kerja digital, mengelola data dan informasi, serta beradaptasi dengan berbagai aplikasi dan platform kerja yang digunakan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Sari dan Nugroho (2022) yang menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Selain itu, literasi digital juga mendorong efisiensi kerja, mengurangi kesalahan administratif, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, semakin baik tingkat literasi digital pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain literasi digital, kreativitas merupakan faktor penting yang turut menentukan kinerja pegawai di tengah dinamika perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks. Kreativitas menjadi modal utama bagi pegawai untuk menghasilkan ide-ide baru, menemukan solusi inovatif terhadap permasalahan kerja, serta meningkatkan kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas. Dalam organisasi modern, termasuk birokrasi pemerintahan, kreativitas

dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin beragam dan ekspektasi masyarakat yang terus meningkat.

Kreativitas secara umum didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan gagasan, cara, atau pendekatan baru yang bernilai dan bermanfaat bagi organisasi. Menurut Amabile (2020), kreativitas adalah hasil interaksi antara keahlian, keterampilan berpikir kreatif, dan motivasi intrinsik dalam menghasilkan ide-ide inovatif. Sementara itu, Zhou dan Hoever (2021) menyatakan bahwa kreativitas pegawai tercermin dari kemampuan mereka dalam mengembangkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan proses kerja, produk, maupun layanan organisasi. Dalam konteks organisasi publik, kreativitas tidak hanya berkaitan dengan inovasi besar, tetapi juga perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam prosedur dan pelayanan.

Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena memungkinkan individu untuk bekerja lebih fleksibel, responsif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang kreatif cenderung mampu menemukan cara kerja yang lebih efektif, mengatasi hambatan kerja, serta memberikan nilai tambah bagi organisasi. Penelitian oleh Shalley et al. (2021) menunjukkan bahwa kreativitas pegawai memiliki hubungan positif dengan kinerja individu, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut adaptasi dan inovasi. Selain itu, kreativitas juga mendorong keterlibatan kerja (*work engagement*) dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kreativitas menjadi variabel penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di era transformasi digital dan reformasi birokrasi.

Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat merupakan perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab penting dalam pelestarian, pengembangan, dan pemanfaatan kebudayaan daerah sebagai identitas dan kekayaan lokal. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan tidak hanya dihadapkan pada pekerjaan administratif, tetapi juga pada aktivitas yang menuntut keterlibatan langsung dengan masyarakat, pelaku seni dan budaya, serta berbagai pemangku kepentingan lainnya. Suasana kerja pegawai cenderung bersifat dinamis, karena harus menyesuaikan antara tuntutan birokrasi pemerintahan dengan karakter kerja kebudayaan yang fleksibel, kreatif, dan berbasis nilai-nilai kearifan lokal.

Dalam praktiknya, pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat menjalankan berbagai aktivitas seperti pendataan dan dokumentasi objek budaya, penyusunan program pelestarian, penyelenggaraan event kebudayaan, serta publikasi dan sosialisasi kegiatan budaya kepada masyarakat. Aktivitas tersebut menuntut ketelitian administratif sekaligus kemampuan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Selain itu, perubahan pola kerja menuju sistem

pemerintahan berbasis elektronik dan pemanfaatan media digital menambah kompleksitas tugas pegawai, terutama dalam hal pengelolaan informasi dan pelayanan publik berbasis teknologi.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat dipahami bahwa pelaksanaan tugas di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat melibatkan berbagai latar belakang dan kompetensi pegawai. Untuk memperjelas kondisi aktual sumber daya manusia di instansi tersebut, berikut disajikan data mengenai jumlah dan karakteristik pegawai yang menjadi bagian dari pelaksanaan program dan kegiatan kebudayaan. Data ini memberikan gambaran mengenai kapasitas, struktur, serta potensi perbedaan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di era transformasi digital.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat

No	Status Pegawai	Jumlah	Persentase %
1	Pegawai Tetap	68	57.14%
2	Pegawai <i>Outsourcing</i>	51	42.86%
Total		119	100%

Sumber: Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, Data Kepegawaian 2025

Dari data pada Tabel 1.2 terlihat bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat berstatus sebagai ASN, yaitu sebesar 57.14%. Sementara itu, pegawai outsourcing masih memiliki peran yang cukup signifikan dalam mendukung pelaksanaan kegiatan operasional. Namun demikian, keterlibatan pegawai *outsourcing* dalam penggunaan teknologi digital tidak sepenuhnya sama dengan pegawai tetap, mengingat sebagian besar pegawai outsourcing bertugas pada fungsi keamanan dan kebersihan yang secara operasional tidak menuntut pemanfaatan sistem kerja digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan penguasaan teknologi kerja digital lebih dominan pada pegawai tetap, sementara koordinasi dan penguatan kompetensi tetap diperlukan agar seluruh unsur pegawai, baik tetap maupun non-tetap, dapat saling mendukung efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Divisi/Bagian	Jumlah	Persentase %
1	SD	1 Orang	0.84 %
2	SMP	2 Orang	1.68 %
3	SMA/SMK Sederajat	30 Orang	25.21 %
4	D3	10 Orang	8.40 %
5	S1	40 Orang	33.61 %
6	S2	34 Orang	28.57 %
7	S3	2 Orang	1.68 %

Total	119 Orang	100 %
-------	-----------	-------

Sumber: Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, Data Kepegawaian 2025

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1), yaitu sebesar 33.61%. Sementara itu, pegawai dengan pendidikan Dasar relatif kecil, hanya 0,84%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kapasitas intelektual pegawai tergolong cukup baik, namun masih terdapat ruang peningkatan terutama dalam aspek profesionalisme dan penguasaan kompetensi digital yang mendukung efisiensi kerja dan inovasi pelayanan.

Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Divisi kerja

Bidang / Unit Kerja	Pegawai Tetap	Outsourcing	Total	Persentase (%)
Sekretariat	13	7	20	16,81 %
Seni dan Budaya	5	4	8	6,72 %
Warisan Budaya dan Permusiunan	6	4	10	8,40 %
Sejarah Nilai Adat Tradisi	6	2	8	6,72 %
Unit Pelaksana Teknis Daerah Taman Budaya	18	5	23	19,33 %
Unit Pelaksana Teknis Museum	20	30	50	42,02 %
Total	6	51	119	100 %

Sumber: Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, Data Kepegawaian 2025

Dari Tabel 1.4 terlihat bahwa distribusi pegawai pada masing-masing unit kerja relatif proporsional, dengan konsentrasi terbesar berada pada UPTD Museum sebesar 42,02%, diikuti oleh UPTD TAMBUD sebesar 19,33%. Kondisi ini mencerminkan fokus utama organisasi pada pengelolaan layanan publik kebudayaan, pelestarian, serta pemanfaatan aset budaya yang membutuhkan dukungan tenaga operasional dalam jumlah besar. Namun demikian, dominasi pegawai pada unit teknis dan layanan tersebut juga menuntut peningkatan kompetensi digital, khususnya dalam pengelolaan data koleksi, dokumentasi kebudayaan, serta publikasi berbasis teknologi informasi yang kini menjadi bagian penting dari tata kelola kebudayaan modern.

Secara keseluruhan, data kepegawaian tersebut memperlihatkan bahwa struktur sumber daya manusia di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat memiliki potensi besar dalam mendukung transformasi digital pemerintahan daerah. Namun, variasi latar belakang pendidikan dan status kepegawaian menimbulkan tantangan tersendiri dalam penyetaraan kemampuan, terutama dalam hal literasi digital dan kreativitas pegawai. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian khusus dalam upaya peningkatan kinerja aparatur, agar pelaksanaan tugas kebudayaan dapat berjalan lebih efektif, adaptif, dan inovatif di tengah perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat.

Dalam konteks tersebut, literasi digital menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Literasi digital memungkinkan pegawai untuk mengelola data dan informasi kebudayaan secara lebih sistematis, memanfaatkan aplikasi dan platform digital dalam mendukung pekerjaan, serta menyebarluaskan informasi kebudayaan secara luas dan akurat. Pegawai dengan literasi digital yang baik cenderung lebih siap menghadapi perubahan sistem kerja, mampu bekerja lebih efisien, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain literasi digital, kreativitas juga menjadi faktor yang tidak terpisahkan dari kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Bidang kebudayaan menuntut kemampuan pegawai untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru dalam merancang program, mengemas kegiatan budaya, serta menyajikan konten kebudayaan yang menarik dan relevan bagi masyarakat, khususnya generasi muda. Dalam mendukung pelaksanaan tugas tersebut, Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat telah memanfaatkan berbagai teknologi digital, seperti aplikasi perkantoran untuk administrasi dan pelaporan, sistem informasi berbasis web untuk pendataan dan dokumentasi kebudayaan, serta media sosial dan laman resmi sebagai sarana publikasi dan promosi kegiatan budaya. Pemanfaatan teknologi ini membuka ruang bagi pegawai untuk berkreasi dalam mengolah informasi dan menyajikan konten kebudayaan secara lebih inovatif. Oleh karena itu, kreativitas pegawai berperan penting dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi digital sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja, kualitas program kebudayaan, dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Fenomena keinginan kreatif staf terlihat melalui beragam aktivitas dan program kebudayaan yang diadakan oleh Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Berbagai kegiatan budaya seperti festival seni dan budaya lokal, pertunjukan tarian dan musik tradisional, pameran budaya, serta program literasi dan edukasi budaya adalah hasil konkret dari inovasi pegawai dalam mempersembahkan warisan budaya Minangkabau sehingga tetap menarik dan relevan dengan perkembangan zaman. Dalam menjalankan kegiatan tersebut, staf dituntut untuk bisa merancang konsep acara, memilih tema yang sesuai, mengatur alur pelaksanaan, serta menyesuaikan cara penyampaian budaya agar dapat diterima oleh berbagai segmen masyarakat.

Selain penyelenggaraan acara, imajinasi pegawai juga tampak dalam pengembangan program untuk melestarikan dan memanfaatkan budaya dengan cara yang lebih inovatif, seperti pengumpulan data dan dokumentasi objek budaya, pengelolaan koleksi museum, serta merancang program untuk mensosialisasikan kebudayaan kepada masyarakat. Kegiatan ini memerlukan kemampuan pegawai untuk tidak hanya berfungsi secara administratif, tetapi juga

berpikir kreatif dalam menyajikan informasi tentang budaya dengan cara yang sistematis, komunikatif, dan mendidik. Kreativitas ini menjadi aset penting dalam meningkatkan mutu pelaksanaan tugas serta hasil kerja pegawai di bidang kebudayaan.

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, inovasi staf di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat semakin terhubung dengan penggunaan media digital. Staf mulai menggunakan situs resmi, jaringan sosial, serta berbagai platform digital untuk mempromosikan aktivitas kebudayaan, menyebarkan informasi budaya, dan mendokumentasikan acara yang telah dilakukan. Penggunaan konten digital seperti foto, video, dan materi visual lainnya mencerminkan usaha kreatif staf dalam menyajikan budaya lokal agar lebih menarik dan mudah diakses oleh masyarakat umum. Namun, tingkat inovasi dan keterampilan literasi digital staf masih bervariasi, sehingga kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan publikasi aktivitas kebudayaan belum sepenuhnya merata di semua unit kerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa inovasi pegawai tidak hanya berfungsi untuk menciptakan gagasan serta konsep dalam kegiatan budaya, tetapi juga berpengaruh langsung pada mutu kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan peran organisasi. Variasi dalam kemampuan kreativitas dan kecakapan digital di antara pegawai dapat berdampak pada efektivitas pekerjaan, kualitas hasil kegiatan, dan optimalisasi layanan publik di sektor budaya. Oleh sebab itu, kolaborasi antara kreativitas dan kecakapan digital menjadi elemen krusial yang perlu diteliti lebih dalam terkait dengan peningkatan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat di masa transformasi digital.

Kompetensi literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya dalam meningkatkan efektivitas kerja, ketepatan administrasi, dan kemampuan kolaborasi melalui sistem kerja berbasis digital. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki literasi digital yang baik cenderung mampu beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi dan menunjukkan produktivitas kerja yang lebih tinggi (Handayani & Utaminingsih, 2024).

Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat literasi digital tinggi cenderung bekerja lebih efisien, mampu meminimalkan kesalahan administratif, serta menunjukkan produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang belum menguasai teknologi informasi secara optimal. Temuan serupa juga diperkuat oleh Adawiah dan Nurhidayati (2024) yang menemukan bahwa penguasaan literasi digital secara signifikan meningkatkan kemampuan pegawai dalam berinovasi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan memberikan pelayanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Sementara itu, penelitian oleh Zulfa dan Padmantlyo (2023) menegaskan bahwa

keativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi publik yang memerlukan inovasi berkelanjutan. Pegawai yang memiliki tingkat kreativitas tinggi cenderung lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan, mampu menghasilkan ide-ide baru yang relevan dengan kebutuhan organisasi, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Kreativitas juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan keterlibatan kerja (*work engagement*), yang pada akhirnya berdampak langsung pada produktivitas dan efektivitas organisasi. Dengan demikian, baik literasi digital maupun kreativitas terbukti secara empiris berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai menuju arah yang lebih optimal.

Oleh karena itu, literasi digital dan kreativitas dipandang sebagai dua faktor penting yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Literasi digital mendukung efektivitas dan efisiensi kerja, sementara kreativitas mendorong inovasi dan kualitas output kerja. Sinergi antara kedua faktor tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat di era transformasi digital.

Maka dari permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Literasi Digital dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini :

4. Bagaimana pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?
5. Bagaimana pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?
6. Bagaimana pengaruh literasi digital dan kreativitas secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

4. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

5. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
6. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan literasi digital dan kreativitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

4. Bagi Instansi (Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh literasi digital dan kreativitas. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pimpinan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan kemampuan literasi digital pegawai serta penguatan kreativitas dalam pelaksanaan tugas dan program kebudayaan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung perumusan kebijakan dan program kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas serta kualitas pelayanan publik di bidang kebudayaan.

5. Bagi Ilmu pengetahuan

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara literasi digital, kreativitas, dan kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur akademik mengenai peran kompetensi digital dan kreativitas individu sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan di tengah tuntutan transformasi digital dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis, khususnya pada organisasi perangkat daerah.

6. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengkaji topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan literasi digital, kreativitas, dan kinerja pegawai pada instansi publik maupun dalam konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membuka peluang bagi pengembangan model penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti

motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, atau budaya kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di era transformasi digital.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya, maka penelitian ini akan fokus untuk mengkaji bagaimana Literasi Digital dan Kreativitas mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Terdiri dari tinjauan *literature review* penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan gambaran umum instansi, hasil penelitian dan pembahasan berkaitan dengan masalah penelitian, analisis dan data yang digunakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil yang diperoleh setelah dilakukan penelitian. Selain itu disajikan keterbatasan serta saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.