

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja pegawai serta teori penerimaan dan pemanfaatan teknologi yang relevan dengan konteks transformasi digital di sektor publik. Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rotundo dan Sackett (2020), kinerja pegawai adalah hasil nyata dari perilaku kerja yang mencakup pelaksanaan tugas inti (*task performance*) serta perilaku pendukung organisasi (*contextual performance*). Koopmans et al. (2021) menambahkan bahwa kinerja pegawai merupakan integrasi dari kemampuan individu, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja yang secara simultan memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi tolok ukur penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), literasi digital menjadi kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh pegawai pemerintah. UNESCO (2021) mendefinisikan literasi digital sebagai seperangkat kompetensi yang mencakup kemampuan mengakses, memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan teknologi serta informasi digital secara efektif dan bertanggung jawab. Van Laar et al. (2020) menjelaskan bahwa literasi digital tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis penggunaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan berpikir kritis, pengelolaan informasi, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat. Dalam lingkungan Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, literasi digital berperan penting dalam mendukung pelaksanaan administrasi, pengelolaan data kebudayaan, serta pemanfaatan platform digital untuk promosi dan pelestarian budaya.

Landasan teoritis literasi digital dalam penelitian ini didasarkan pada konsep kompetensi digital yang menekankan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi secara efektif untuk mendukung kinerja kerja. UNESCO (2021) mendefinisikan literasi digital sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu mengakses, mengelola, mengevaluasi, serta menggunakan teknologi digital secara produktif dan bertanggung jawab. Van Laar et al. (2020) menegaskan bahwa literasi digital berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja, pengambilan keputusan berbasis informasi, serta

kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan teknologi di lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Ng (2021) menyatakan bahwa individu dengan tingkat literasi digital yang baik cenderung lebih mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja sehari-hari sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja. Dalam konteks sektor publik, OECD (2020) dan Kementerian PANRB (2022) menekankan bahwa penguasaan literasi digital aparatur sipil negara menjadi prasyarat utama dalam mendukung implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, literasi digital yang memadai memungkinkan pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat untuk memanfaatkan teknologi secara optimal dalam menunjang efektivitas dan kinerja kerja.

Selain literasi digital, kreativitas juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi yang bergerak di bidang kebudayaan. Amabile (2020) mendefinisikan kreativitas sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan ide, gagasan, atau solusi baru yang berguna dalam menyelesaikan pekerjaan. Zhou dan Hoever (2021) menyatakan bahwa kreativitas di tempat kerja berkaitan erat dengan kemampuan pegawai dalam berinovasi, memecahkan masalah, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Dalam konteks Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, kreativitas pegawai sangat dibutuhkan dalam merancang program kebudayaan, mengembangkan kegiatan inovatif, serta mengemas konten budaya yang menarik dan relevan bagi masyarakat di era digital.

Berdasarkan berbagai definisi dan teori yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam menguasai literasi digital serta mengembangkan kreativitas dalam bekerja. Literasi digital memungkinkan pegawai bekerja secara lebih efektif melalui pemanfaatan teknologi, sementara kreativitas mendorong inovasi dan peningkatan kualitas kerja. Dengan demikian, literasi digital dan kreativitas merupakan dua variabel penting yang secara teoritis memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

2.2 Definisi Variabel

2.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau kecepatan pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan usaha dibandingkan dengan hasil potensial lainnya, misalnya norma atau target kerja atau tindakan yang telah ditentukan sebelumnya

yang telah ditetapkan secara umum (Made Ayu Sudarmini & Putu Eka Nopiyani, 2023) . Kinerja perusahaan atau organisasi yang baik dilihat dari kecenderungan atau keterampilan dari pegawai di tempat kerja juga memengaruhi kinerja mereka. Atika, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa profesionalisme kerja oleh pegawai secara tegas mempengaruhi kinerja mereka saat bekerja. Kata kinerja sering dikaitkan dengan prestasi atau hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seseorang, baik itu hasil secara kualitas maupun kuantitas sebagai salah satu output atau keluaran setelah berhasil menyelesaikan dan melaksanakan tanggung jawab serta fungsinya dengan baik. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, kinerja merupakan salah satu faktor pengembangan organisasi dalam rangka untuk menstimulasi kemajuan dari organisasi tersebut (Apsari & Rofiaty, 2023).

2.2.1.1 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang diberikan organisasi. Untuk memperoleh gambaran yang objektif mengenai tingkat kinerja pegawai, diperlukan indikator-indikator yang mampu mencerminkan kualitas, kuantitas, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Indikator kinerja tersebut digunakan sebagai dasar dalam menilai pencapaian kerja pegawai secara menyeluruh dalam konteks organisasi (Safitri & Kasmari, 2022).

Menurut Safitri & Kasmari, (2022) mengemukakan bahwa indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Kerapihan.
- b. Ketelitian.
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan.
- b. Kemampuan

3. Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja.
- b. Mengambil keputusan

4. Kerjasama.

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Jalinan kerjasama.
- b. Kekompakan.

5. Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai maupun pegawai.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut (Safitri & Kasmari, 2022) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis kinerja pegawai yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.2.1.2 Penilaian Kinerja Pegawa

Penilaian kinerja merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk menilai dan mengevaluasi tingkat pencapaian kerja pegawai berdasarkan standar, target, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja tidak hanya digunakan untuk mengukur hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga untuk menilai kualitas pelaksanaan tugas, perilaku kerja, serta kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat memperoleh informasi yang objektif mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, pengembangan sumber daya manusia, serta peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Apsari & Rofiaty, 2023).

Menurut Apsari & Rofiaty, (2023) tujuan penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.2.2 Literasi Digital

Literasi digital merupakan kemampuan untuk membaca dan menulis informasi yang datang dari media digital. Saat ini, banyak jenis literasi digital bisa ditemukan di internet. Contohnya adalah *e-book*, buku digital yang tersedia *online*, atau berbagai materi bacaan digital lainnya yang sering kita temui di dunia maya. Jadi, apa pun bentuk informasi yang diterima melalui komputer atau media digital lainnya termasuk dalam literasi digital (Hasrianto, 2024).

Literasi digital adalah kemampuan menggunakan teknologi dan Informasi dari piranti digital secara efektif dan efisien dalam berbagai konteks seperti akademik, karir, dan kehidupan sehari-hari (Mohamad Riza Pratama et al., 2024).

Literasi digital pertama kali diperkenalkan oleh Paul Gilster. Menurut Paul Gilster Adawiah & Nurhidayati, (2024), literasi digital adalah kemampuan seseorang dalam memahami dan menggunakan informasi dari berbagai sumber yang dapat diakses melalui komputer atau perangkat digital lainnya. Bawden, dalam (Mashuri et al., 2022), menambahkan bahwa literasi digital tidak hanya tentang cara seseorang mencari informasi di media digital,

tetapi juga tentang kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menggunakan teknologi dan informasi melalui perangkat digital secara efektif dan efisien. Literasi digital bisa digunakan dalam berbagai situasi, seperti dalam belajar, bekerja, dan kehidupan sehari-hari.

Literasi digital secara sederhana berarti kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dari berbagai jenis sumber yang tersedia, serta bisa diakses melalui perangkat komputer (Sutisna, 2020). Menurut pendapat Bawden (Mashuri et al., 2022), literasi digital lebih ditekankan pada keterampilan teknis seperti mengakses, mengatur, memahami, dan menyebarkan informasi. Dengan literasi digital, seseorang bisa mengoperasikan perangkat komputer serta berbagai aplikasi dan platform untuk mengakses, memproses, dan berinteraksi dengan informasi secara efektif dan efisien, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pendapat yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa literasi digital adalah kemampuan seseorang dalam membaca, menggunakan, dan memahami berbagai jenis informasi yang berasal dari media digital. Literasi digital tidak hanya tentang cara membaca dan mengoperasikan media digital, tetapi juga tentang kemampuan untuk memahami, menganalisis, mengevaluasi, serta mengelola informasi secara efektif dengan bantuan teknologi digital.

2.2.2.1 Indikator literasi Digital

Menurut Khaira (2024), secara umum literasi digital adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan menggunakan berbagai bentuk komunikasi digital secara efektif dan efisien. Menurut Hobbs (2020:19), indikator literasi digital adalah sebagai berikut:

- a. *Acces* (Akses) adalah kemampuan untuk melakukan kegiatan mencari, menggunakan media dan teknologi serta informasi yang tepat dan relevan untuk orang lain.
- b. *Analyze & evaluate* (Analisis dan Evaluasi) adalah kemampuan memahami pesan dan menggunakan berpikir kritis untuk menganalisis kualitas pesan, kejujuran, kredibilitas, serta sudut pandang seseorang.
- c. *Create* (Penciptaan Konten) adalah kegiatan menulis atau menghasilkan konten dengan menggunakan kreativitas dan rasa percaya diri untuk mengekspresikan diri, didukung oleh pemahaman tentang tujuan, pembaca, dan teknik penyusunan konten.
- d. Refleksi adalah tanggung jawab sosial serta prinsip etika, serta pemahaman tentang identitas diri dan pengalaman hidup dalam berkomunikasi.

- e. Aksi adalah kemampuan bekerja sendirian maupun dalam kelompok untuk berbagi pengetahuan dan memecahkan masalah dalam keluarga, tempat kerja, dan masyarakat, serta berpartisipasi sebagai anggota masyarakat di tingkat lokal, regional, nasional, maupun internasional.

2.2.2.2 Pilar literasi Digital

Pilar literasi digital adalah prinsip pokok yang menjadi dasar untuk memahami dan meningkatkan kemampuan dalam literasi digital. Pilar-pilar ini mencakup berbagai hal penting terkait pengelolaan informasi dan teknologi digital secara bijak. Dengan memahami dan menguasai empat pilar literasi digital, seseorang bisa lebih mahir dalam menggunakan teknologi digital serta berinteraksi dengan efektif di lingkungan digital. Menurut Mudji & Hum (2023), ada empat pilar literasi digital yaitu:

- a. *Digital Skills*

Digital Skills adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dan efisien. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti cara menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak komputer, cara berinternet, serta kemampuan mengoperasikan aplikasi dan platform digital. Selain itu, *Digital Skills* juga meliputi kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama secara *online*, memecahkan masalah teknis, mengelola informasi digital, serta menjaga keamanan diri dalam dunia maya. Dengan memiliki kemampuan *Digital Skills* yang baik, seseorang akan lebih percaya diri dan mampu bekerja lebih produktif dalam menghadapi berbagai tuntutan teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari.

- b. *Digital Ethics*

Digital Ethics adalah rangkaian prinsip dan nilai yang mengatur cara seseorang bertindak dan berinteraksi di dunia digital. Ini mencakup pertimbangan tentang kebenaran, keadilan, dan moral ketika menggunakan teknologi, berkomunikasi secara *online*, serta mengelola berbagai informasi digital. Topik yang termasuk dalam *Digital Ethics* meliputi perlindungan privasi, keamanan data pribadi, perlakuan adil terhadap orang lain di internet, serta tanggung jawab atas konten yang dibagikan. Memiliki etika digital yang baik berarti menghormati hak orang lain, tidak menyebarkan berita palsu atau informasi merugikan, serta bertindak secara benar dalam semua kegiatan digital. Dengan menerapkan prinsip *Digital Ethics*, seseorang dapat membantu menciptakan lingkungan *online* yang lebih aman, inklusif, dan bermartabat.

c. *Digital Safety*

Kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, menerapkan, menganalisis, dan meningkatkan kesadaran tentang keamanan digital dalam kehidupan sehari-hari sangat penting. Kemampuan ini membantu seseorang melindungi diri dari bahaya di dunia maya. Kemampuan tersebut mencakup beberapa hal seperti mengenali berbagai jenis ancaman siber, memahami cara dan pola kerja pelaku kejahatan, menerapkan langkah-langkah pencegahan, menganalisis situasi dan risiko keamanan, serta terus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang keamanan digital. Dengan memiliki kemampuan ini, seseorang dapat menggunakan internet dan media sosial secara aman serta bertanggung jawab, sekaligus membantu menciptakan lingkungan digital yang lebih aman dan nyaman bagi semua.

d. *Digital Culture*

Digital Culture adalah budaya dan aturan-aturan yang berkembang di dalam dunia digital. Ini mencakup cara orang-orang dan kelompok berkomunikasi, berinteraksi, serta berbagi informasi di internet. *Digital Culture* menunjukkan bagaimana seseorang menggunakan teknologi digital untuk mengekspresikan diri, membangun komunitas *online*, serta menciptakan konten yang memiliki makna. Budaya digital juga mencakup tren, gaya hidup, dan nilai-nilai yang muncul dari aktivitas *online*, seperti meme, konten viral, dan fenomena media sosial. Dengan memahami *Digital Culture*, seseorang bisa lebih mengerti tentang dinamika sosial dan perilaku di dalam ruang digital, serta lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam budaya digital.

2.2.2.3 Kompetensi literasi Digital

Kompetensi literasi digital merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan agar seseorang dapat beraktifitas dengan baik di dunia digital. Ini mencakup pemahaman yang dalam tentang cara menggunakan teknologi secara bijak, kritis, dan sesuai dengan nilai-nilai etika. Menurut Law et al dalam penelitian Rumata & Nugraha (2020), kompetensi literasi digital yang harus dimiliki oleh pegawai adalah sebagai berikut:

a. Wawasan Digital (*knowledge*)

Wawasan Digital adalah pemahaman pegawai tentang teknologi digital, termasuk dampak dan hasilnya terhadap tugas serta peran mereka. Ini berarti memahami secara mendalam bagaimana teknologi digital dapat digunakan untuk

meningkatkan efisiensi, transparansi, serta pelayanan kepada masyarakat dalam urusan pemerintahan. Hal ini mencakup penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mendukung berbagai aspek pekerjaan pemerintah, seperti pengumpulan data, pengolahan informasi, pengambilan keputusan, serta komunikasi dengan masyarakat.

b. Keterampilan Digital (*skills*)

Keterampilan digital adalah kemampuan dalam menggunakan teknologi digital, baik dalam bekerja maupun kegiatan lainnya. Kemampuan digital bagi pegawai merujuk pada pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan agar mereka bisa menggunakan teknologi secara efektif di tempat kerja. Keterampilan digital sangat penting di masa kini karena teknologi menjadi bagian penting dalam hampir semua aspek pekerjaan.

c. Perilaku Digital (*attitude*)

Perilaku digital adalah cara menggunakan teknologi digital dengan bijak dan bertanggung jawab. Perilaku digital bagi pegawai adalah bagaimana mereka berinteraksi, berkomunikasi, dan memanfaatkan teknologi digital dalam pekerjaan. Perilaku ini mencakup sikap etis dalam menggunakan teknologi, menjaga keamanan informasi, serta cara berkomunikasi dan bekerja sama secara *online*.

2.2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Literasi Digital

Menurut Ermiani & Halim, (2024) juga menjelaskan mengenai faktor yang mempengaruhi literasi digital yaitu:

- a. Keterampilan fungsional dan keterampilan teknis dibutuhkan untuk bisa menggunakan alat digital dengan baik. Salah satu hal penting dalam meningkatkan keterampilan fungsional adalah kemampuan untuk mempelajari cara mengadaptasi keterampilan tersebut agar bisa memahami teknologi baru. Fokusnya adalah pada hal-hal yang bisa dilakukan dengan alat digital serta hal-hal yang perlu dipahami agar penggunaannya bisa lebih efektif.
- b. Komunikasi dan interaksi, seperti berbicara, berdiskusi, serta saling berbagi ide untuk mencapai pemahaman bersama. Kolaboratif berarti bekerja sama dengan orang lain untuk menciptakan makna dan pengetahuan bersama. Mendukung literasi digital pada anak muda meliputi pengembangan pemahaman mereka tentang cara bekerja sama dalam menggunakan teknologi digital, serta

bagaimana teknologi digital dapat membantu proses kerja sama dalam kelas dan di berbagai tempat di dunia.

- c. Berpikir kritis adalah kemampuan untuk mengubah, menganalisis, atau memproses informasi mengenai data atau ide yang diberikan agar bisa memahami makna dan mengembangkan wawasan. Misalnya, berpikir kritis melibatkan pengecekan asumsi dasar yang mendasari proses memperoleh informasi agar bisa diterima dengan logika. Sebagai bagian dari literasi digital, berpikir kritis juga membutuhkan kemampuan menggunakan keterampilan berpikir untuk berinteraksi dengan media digital dan konten, serta melakukan tanya, analisis, dan evaluasi. Berpartisipasi dalam konten digital memerlukan kemampuan berpikir kritis dengan bantuan alat digital.

Dari pendapat di atas mengenai faktor yang mempengaruhi literasi digital, simpulan yang dapat diambil yaitu keterampilan terhadap media digital, intensitas membaca individu, terlibat juga peran orang tua didalamnya, cara seseorang dalam berpikir kritis serta juga komunikasi antara individu dengan individu lain maupun kelompok dengan memanfaatkan media digital.

2.2.2.5 Tujuan literasi Digital

Menurut Mashuri et al. (2022), literasi digital memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Membangun dan mendorong budaya penggunaan teknologi secara bertanggung jawab
- b. Memanfaatkan teknologi untuk mendorong budaya membaca dan rasa ingin tahu
- c. Meningkatkan pengetahuan secara cepat dan selalu *update* dengan menggali informasi dari berbagai sumber di media digital
- d. Meningkatkan pemahaman tentang inti dari berita *online*
- e. Memberikan informasi dengan cepat dan terkini
- f. Mampu mengevaluasi karya tulis secara kritis di media *online*
- g. Meningkatkan pengetahuan secara luas dengan membaca dan menulis dari sumber *online*

2.2.3 Kreativitas Kerja

Menurut Amabile, T. M., & Pratt (2020), kreativitas adalah kemampuan seseorang atau kelompok kecil yang bekerja sama untuk menghasilkan ide atau hasil yang baru dan berguna.

Definisi ini menunjukkan bahwa kreativitas bisa terjadi sendirian atau dalam kelompok. Kreativitas muncul dari cara berpikir yang unik dan berbeda, yang bisa diterapkan dalam berbagai bidang seperti seni, ilmu pengetahuan, dan bisnis, ketika terjadi dalam konteks individu. Namun, ketika kreativitas terjadi dalam kelompok kecil, maka kolaborasi dan interaksi antar anggota tim sangat penting untuk menciptakan ide yang lebih kompleks dan bermanfaat.

Kreativitas adalah cara berpikir yang rumit di mana seseorang menggabungkan apa yang mereka ketahui dan pengalaman yang mereka miliki untuk menciptakan ide atau solusi yang baru dan kreatif (Zulfa & Padmanty, 2023).

2.2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas

Menurut Indrasari (2017) ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kreativitas, yaitu:

a. Dorongan diri sendiri

Orang umumnya memiliki dorongan dari dalam dirinya sendiri untuk berkreasi, mengembangkan kemampuan, serta mengungkapkan dan memanfaatkan potensi yang dimilikinya. Dorongan ini menjadi sumber utama motivasi dalam kreativitas, yang muncul ketika seseorang mencoba membangun hubungan baru dengan lingkungan sekitarnya agar bisa menjadi versi dirinya yang utuh.

b. Dorongan dari lingkungan

Lingkungan yang mendukung berkembangnya kreativitas ditunjukkan oleh keamanan psikologis yang dibangun melalui tiga hal utama: penerimaan terhadap seseorang dengan segala kelebihan dan kekurangannya, adanya suasana yang tidak mengalami tekanan dari penilaian luar, serta kemampuan untuk memahami perasaan, cara berpikir, dan tindakan seseorang dari sudut pandang mereka sendiri. Selain itu, kebebasan psikologis dalam lingkungan juga sangat penting, karena memungkinkan seseorang untuk menyampaikan ide dan kreativitasnya tanpa merasa takut atau tertekan.

2.2.3.2 Aspek Kreativitas

Menurut Yuswatiningsih (2021) menjelaskan bahwa ada beberapa aspek dan tanda-tanda dari kreativitas, yaitu:

a. Keluwesan

Kemampuan untuk mengembangkan berbagai cara untuk memecahkan masalah atau menyelesaikannya.

Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Mampu menyesuaikan strategi kerja saat menghadapi perubahan
- 2) Mampu beradaptasi

b. Keaslian

Kemampuan untuk mencetuskan gagasan dengan cara-cara yang asli, tidak klise.

Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Menghasilkan ide baru yang unik dan inovatif
- 2) Berani menyampaikan pendapat sendiri

c. Penguraian

Kemampuan untuk memberikan penjelasan rinci.

Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Mengembangkan ide langkah-langkah jelas
- 2) Mengembangkan ide awal menjadi konsep yang lebih matang

d. Perumusan Kembali

Kemampuan untuk menggabungkan ide-ide yang sudah ada menjadi satu kesatuan yang baru.

yang berbeda, dengan berbagai individu, kelompok, maupun lingkungan.

2.2.3.3 Indikator Kreativitas

Menurut Syahmirza, (2022) indikator dari kreativitas pegawai adalah

1) Kelancaran

Kelancaran menunjukkan kemampuan pegawai untuk menghasilkan berbagai ide verbal dan non verbal dalam merespon masalah

2) Fleksibilitas

Fleksibilitas merupakan kemampuan pegawai untuk menggunakan pendekatan berbeda dalam penyelesaian suatu masalah, memikirkan ide dalam kategori berbeda, atau melihat masalah dalam perspektif berbeda;

3) Keaslian ide

Adanya keunikan, ketidaksamaan dalam pemikiran dan tindakan atau cara berpikir yang unik;

4) Elaborasi

Kemampuan untuk mengembangkan, memperhalus, menyempurnakan, dan menerapkan ide;

5) Transformasi

Merubah suatu obyek dengan melakukan modifikasi, mengkombinasi, atau

dengan melihat makna baru, dampak, penerapan, atau adaptasi dari hasil modifikasi obyek menjadi suatu hal yang baru.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

N o	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Pratama, M. R., Rahwana, K. A., & Wibawa, G. R. (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang	X1:Gaya Kepemimpinan X2:Literasi Digital Y:Kinerja Pegawai	Kuantitatif, survei, sampling jenuh (43 responden), regresi linear berganda (SPSS)	Gaya kepemimpinan dan literasi digital secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..
2	Khaira, N. (2024)	Peran Literasi Digital dan Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Generasi Millenial dan Z di GoTo Group	X1:Literasi Digital X2: Kepemimpinan Digital Z: Budaya Digital (moderasi) Y:Kinerja Pegawai	Kuantitatif, <i>purposive sampling</i> (140 responden), SEM-PLS	Literasi digital dan kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya digital tidak memoderasi hubungan tersebut
3	Zulfa, N. L., & Padmantlyo, S. (2023)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Kreativitas dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	X1:Pelatihan Kerja X2: Kreativitas X3: Motivasi Y:Kinerja	Kuantitatif, survei (144 responden), regresi linear	Pelatihan kerja, kreativitas, dan motivasi berpengaruh positif dan

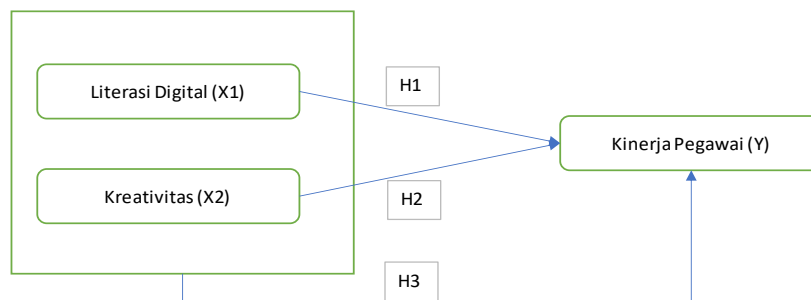
		pada PT PWI	Pegawai	berganda (SPSS)	signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Riswanto, Saksana, J. C., & Komala, M. (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan	X1:Gaya Kepemimpinan Transformasional ; X2:Budaya Organisasi; Y: Kinerja Guru	Kuantitatif, survei, Path Analysis	Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi juga memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru.
5	Adawiah, A., & Nurhidayati, A. (2024)	Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro	X:Literasi Digital; Y: Kinerja Tenaga Kependidikan	Kuantitatif, regresi linear sederhana dengan IMB SPSS Statistics	Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Peningkatan literasi digital mampu meningkatkan kinerja pegawai.
6	Metris, D., & Priambodo, A. (2023)	Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening	X1:Literasi Digital; X2:Lingkungan Kerja; Z: Perilaku Kerja Inovatif; Y:Kinerja Pegawai	Kuantitatif, SEM-PLS (SmartPLS)	Literasi digital berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif. Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi berpengaruh melalui perilaku kerja inovatif

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir diperlukan untuk menemukan permasalahan, membangun landasan teori dan menguji Hipotesis atas suatu penelitian. Dalam hal ini kerangka pemikiran yang dianggap benar yang berguna dalam upaya deduksi untuk sampai pada kesimpulan-kesimpulan tentang kaitan antara variabel-variabel.

Kerangka berpikir ini juga harus dilengkapi bagan atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antara variabel-variabel penelitian. Maka dapat dilihat dalam gambar berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Gambar 2.1 di atas terdapat dua variabel yaitu variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Pegawai (Y). Dan yang kedua, variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadisebab perubahan. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Literasi Digital (X1), Kreativitas (X2).

2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen (Yam & Taufik, 2021). Berdasarkan uraian definisi dari beberapa ahli, bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam hipotesis terdapat beberapa komponen penting yakni dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran. Pengembangan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.5.1 Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam pelestarian, pengembangan, dan promosi nilai-nilai budaya daerah. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai dihadapkan pada tantangan untuk

menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja berbasis teknologi digital yang diterapkan melalui kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Seiring dengan transformasi digital yang terus berkembang, kemampuan literasi digital pegawai menjadi faktor penting untuk memastikan pelaksanaan program dan pelayanan publik berjalan efektif, efisien, dan berorientasi pada data. Berdasarkan evaluasi internal, masih ditemukan adanya perbedaan tingkat kemampuan pegawai dalam mengoperasikan aplikasi kerja digital, mengelola data kebudayaan, dan melakukan publikasi informasi berbasis teknologi. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat literasi digital pegawai memiliki keterkaitan langsung dengan capaian kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing individu.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di sektor publik maupun swasta. Sari dan Nugroho (2022) menemukan bahwa pegawai dengan tingkat literasi digital tinggi cenderung memiliki efisiensi kerja yang lebih baik, mampu mengoptimalkan penggunaan aplikasi digital, serta menghasilkan output kerja yang lebih berkualitas. Temuan serupa juga disampaikan oleh van Laar et al. (2020) yang menjelaskan bahwa literasi digital tidak hanya mencakup kemampuan teknis dalam menggunakan perangkat, tetapi juga kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah dalam lingkungan kerja berbasis teknologi. Selain itu, penelitian oleh Ng (2021) menegaskan bahwa literasi digital berperan penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi, inovasi, dan kolaborasi pegawai di organisasi modern. Dengan demikian, literasi digital menjadi kompetensi utama yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Secara teoritis, literasi digital memungkinkan pegawai untuk bekerja secara lebih cepat, akurat, dan efisien karena mampu memanfaatkan teknologi dalam setiap proses kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan digital tinggi akan lebih mudah beradaptasi terhadap sistem kerja berbasis elektronik, mampu mengelola data dan informasi secara mandiri, serta berpartisipasi aktif dalam proses inovasi pelayanan publik. Kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya efektivitas, produktivitas, serta kualitas hasil kerja pegawai. Dengan merangkum teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa literasi digital memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan birokrasi yang sedang bertransformasi menuju tata kelola pemerintahan digital.

H1: Diduga Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

2.5.2 Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat memiliki tanggung jawab besar dalam pelestarian dan pengembangan nilai-nilai budaya lokal yang kaya dan beragam. Dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai dituntut tidak hanya menjalankan prosedur administratif, tetapi juga mampu berpikir kreatif dalam merancang dan melaksanakan berbagai program kebudayaan yang inovatif, menarik, serta relevan dengan perkembangan zaman. Kreativitas menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan kegiatan kebudayaan, seperti penyusunan program pelestarian, pengemasan event budaya, hingga publikasi dan promosi melalui media digital. Oleh karena itu, kemampuan pegawai untuk berkreasi dan menemukan gagasan baru sangat menentukan efektivitas serta kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut Amabile (2020), kreativitas merupakan kombinasi dari keterampilan, keahlian, dan motivasi intrinsik yang memungkinkan individu menghasilkan ide-ide baru dan bermanfaat bagi organisasi. Penelitian oleh Shalley et al. (2021) juga menemukan bahwa pegawai dengan tingkat kreativitas tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mampu mengembangkan solusi inovatif untuk mengatasi hambatan kerja. Sementara itu, Zhou dan Hoever (2021) menegaskan bahwa kreativitas tidak hanya menciptakan inovasi dalam produk atau layanan, tetapi juga mendorong peningkatan proses kerja internal organisasi. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, kreativitas menjadi semakin penting karena membantu pegawai menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan, beradaptasi dengan digitalisasi, dan memberikan pelayanan publik yang lebih efektif.

Secara teoretis, kreativitas berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pegawai yang kreatif mampu menciptakan pendekatan kerja baru, meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas, dan memberikan nilai tambah bagi instansi. Kreativitas juga mendorong keterlibatan pegawai secara emosional terhadap pekerjaan (*work engagement*), yang berimplikasi pada peningkatan motivasi dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, kreativitas pegawai tidak hanya dibutuhkan untuk inovasi program, tetapi juga dalam menyesuaikan aktivitas kebudayaan dengan kebutuhan masyarakat modern tanpa meninggalkan nilai-nilai

tradisi. Dengan demikian, kreativitas menjadi faktor penting yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Diduga Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

2.5.3 Pengaruh Literasi Digital dan Kreativitas secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat

Kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah pada era digital tidak lagi hanya ditentukan oleh kemampuan administratif dan kepatuhan terhadap prosedur, tetapi juga oleh sejauh mana pegawai mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan menunjukkan kreativitas dalam menyelesaikan tugas. Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat sebagai lembaga yang berperan dalam pelestarian dan pengembangan kebudayaan daerah menghadapi tantangan untuk mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dengan kemajuan teknologi digital. Dalam konteks ini, literasi digital dan kreativitas merupakan dua kompetensi penting yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

Literasi digital memungkinkan pegawai untuk mengakses, mengelola, dan memanfaatkan teknologi secara optimal dalam pelaksanaan tugas, termasuk dalam pengelolaan data budaya, publikasi kegiatan, dan penyebaran informasi kebudayaan kepada masyarakat. Kemampuan literasi digital yang tinggi mendukung efisiensi kerja, mengurangi kesalahan administratif, serta mempercepat proses pelayanan publik. Di sisi lain, kreativitas mendorong pegawai untuk berpikir inovatif, menghasilkan ide-ide baru, dan menciptakan pendekatan kerja yang lebih efektif dan adaptif terhadap perubahan. Kombinasi antara kemampuan literasi digital dan kreativitas memungkinkan pegawai tidak hanya bekerja secara efisien, tetapi juga memberikan nilai tambah melalui inovasi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan organisasi.

Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa literasi digital dan kreativitas memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja pegawai secara simultan. Menurut van Laar et al. (2020), sinergi antara kompetensi digital dan kemampuan berpikir kreatif merupakan kunci bagi keberhasilan kinerja di lingkungan kerja modern. Penelitian oleh Rahmawati dan Nugroho (2022) juga menunjukkan bahwa literasi digital dan kreativitas secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja

pegawai sektor publik. Sementara itu, penelitian Shalley et al. (2021) menegaskan bahwa organisasi yang mendorong peningkatan literasi digital sekaligus menumbuhkan budaya kreatif akan memiliki kinerja yang lebih unggul karena pegawainya mampu berinovasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja.

Dalam konteks birokrasi pemerintahan, khususnya di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, sinergi antara literasi digital dan kreativitas menjadi semakin penting mengingat karakteristik pekerjaan yang tidak hanya administratif tetapi juga bernuansa kultural dan sosial. Pegawai diharapkan mampu mengelola data kebudayaan secara digital, memanfaatkan platform daring untuk publikasi kegiatan, serta mengembangkan program-program kebudayaan yang kreatif dan adaptif terhadap masyarakat digital saat ini. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dihasilkan dari penguasaan teknologi, tetapi juga dari kemampuan berinovasi dan berkreasi dalam menghadirkan layanan publik berbasis budaya yang efektif dan menarik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Diduga Literasi Digital dan Kreativitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.