

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transformasi digital dalam sektor publik telah menjadi agenda prioritas diberbagai negara, termasuk Indonesia, dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien dan transparan (Teku et al., 2024). Seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi, pemerintah dituntut untuk meninggalkan praktek manual dan beralih ke sistem digital yang lebih terintegrasi (Study, 2023). Di Indonesia, komitmen pemerintah terhadap transformasi digital tercermin dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Regulasi ini menekankan pentingnya penyelenggaraan pemerintahan berbasis digital yang terintegrasi, efektif, dan efisien.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE. Penilaian evaluasi SPBE didasarkan pada data dan informasi yang diberikan oleh Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah melalui beberapa tahapan kegiatan, yaitu Penilaian Mandiri, Penilaian Dokumen, Penilaian Interviu, serta Penilaian Visitasi (pada lokus tertentu).

Tabel 1.1 Predikat Indeks SPBE

No	Nilai Indeks	Predikat
1	4,2 – 5,0	Memuaskan
2	3,5 -<4,2	Sangat Baik

3	2,6 - < 3,5	Baik
4	1,8 - < 2,6	Cukup
5	<1,8	Kurang

Sumber : Permenpan RB No. 59 Tahun 2020

Berdasarkan Penilaian SPBE Kota Pariaman oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi beserta perbandingan dengan nilai tahun sebelumnya digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Hasil Evaluasi SPBE Kota Pariaman

No	Nama Indeks	Nilai			
		2021	2022	2023	2024
	SPBE	2,42	2,64	2,65	3,44
1	Domain Kebijakan SPBE	2,90	2,70	3,60	4,00
	Kebijakan Internal Tata Kelola SPBE	2,90	2,70	3,60	4,00
2	Domain Tata Kelola SPBE	1,80	1,90	1,70	2,90
	Perencanaan Strategis SPBE	1,50	1,75	1,25	1,25
	Teknologi Informasi dan Komunikasi	2,50	2,00	1,25	4,00
	Penyelenggara SPBE	1,00	2,00	3,50	4,00
3	Domain Manajemen SPBE	1,00	1,00	1,18	1,73
	Penerapan Manajemen SPBE	1,00	1,00	1,00	1,25
	Audit TIK	1,00	1,00	1,67	3,00
4	Domain Layanan SPBE	3,13	3,63	3,43	4,19
	Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik	3,00	3,50	3,50	4,20
	Layanan Publik Berbasis Elektronik	3,33	3,83	3,33	4,17

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi SPBE 2021, 2022, 2023 dan 2024

Berdasarkan hasil evaluasi SPBE Pemerintah Kota Pariaman dari tahun 2021 hingga 2024, terjadi peningkatan yang cukup signifikan terhadap skor indeks SPBE secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, transformasi digital di

Kota Pariaman menunjukkan tren positif dan progresif. Namun, jika dilihat secara lebih rinci pada masing-masing domain, terdapat ketimpangan antara perkembangan pada domain layanan SPBE dan manajemen internal SPBE. Domain Layanan SPBE memperoleh skor tertinggi pada tahun 2024 yaitu 4,19, yang mencerminkan bahwa penyediaan layanan berbasis elektronik kepada publik telah berjalan dengan baik, khususnya dalam hal layanan administrasi pemerintahan elektronik (4,20) dan layanan publik elektronik (4,17).

Sebaliknya, Domain Manajemen SPBE justru mencatat nilai yang masih rendah, yakni 1,73 pada tahun 2024. Domain ini meliputi indikator seperti Penerapan Manajemen SPBE dan Audit Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Manajemen SPBE pada dasarnya merujuk pada pengelolaan internal yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik secara terintegrasi dan berkelanjutan. Fungsinya adalah memastikan agar seluruh inisiatif digital dijalankan secara efektif, selaras dengan arah strategis organisasi, serta didukung oleh SDM yang kompeten dan proses kerja yang efisien.

Sayangnya, skor Penerapan Manajemen SPBE tetap stagnan pada angka 1,25, yang menandakan bahwa praktik pengelolaan transformasi digital belum berjalan optimal. Masih lemahnya perencanaan, koordinasi, serta pengawasan terhadap implementasi sistem digital dapat berdampak pada ketidakterpaduan antar aplikasi dan tumpang tindih dalam pelaksanaan kebijakan. Sementara Audit TIK memperoleh skor lebih baik (3,00), namun belum cukup untuk mengangkat performa manajerial SPBE secara keseluruhan.

Tabel 1.3 Daftar Aplikasi pada Sekretariat Daerah Kota Pariaman

No	Nama	Keterangan	Status	Alasan	Sumber
1	Ekinerja2	Aplikasi laporan kegiatan harian, kehadiran ASN, dan perhitungan TPP.	Aktif		Diskominfo
2	Ekinerja	Aplikasi laporan kegiatan harian, kehadiran ASN, dan perhitungan TPP.	Aktif		Diskominfo
3	Eldr	Elektronik Legal Drafting Regulation sebagai Aplikasi untuk penyusunan dan verifikasi rancangan regulasi oleh bagian hukum	Aktif		Diskominfo
4	E-Protokoler	Aplikasi Jadwal dan agenda kegiatan Pimpinan	Aktif		Diskominfo
5	E- Sakip	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (E-Sakip) ini menampilkan Sistem perencanaan, penganggaran, monitoring, dan evaluasi kinerja instansi	Tidak Aktif	Kurang Tenaga IT & belum sosialisasi	Diskominfo & Bag. Organisasi
6	E-Sdm	Layanan data kepegawaian dan kenaikan pangkat ASN	Aktif		Diskominfo
7	E-Sppd	Pembuatan TS, SPT, dan kwitansi perjalanan dinas secara elektronik	Aktif		Diskominfo
8	Grabroom	Aplikasi informasi pemakaian aula Balai Kota Pariaman	Tidak Aktif	SDM pengelola pindah, Pengawasan lemah	Diskominfo & Bag. Umum
9	Jdih	Akses dokumen dan informasi hukum Pemerintah Kota Pariaman	Aktif		Diskominfo
10	Kesra	Website Bagian Kesejahteraan Rakyat	Tidak bisa diakses		Diskominfo
11	(E-Tahfidz dan Sipanah)	Pendataan pelajar tahfidz dan layanan pra-nikah.	Tidak Aktif	Kurang Tenaga IT & Belum sosialisasi	Diskominfo & Bag. Kesra
12	Lpse	Layanan pengadaan barang/jasa secara elektronik.	Aktif		Diskominfo
13	Pariamankota.go.id	Sebagai Website informasi kegiatan Pemerintah Kota Pariaman	Aktif		Diskominfo
14	Ppid	Layanan informasi publik dan dokumen yang dapat diunduh masyarakat	Aktif		Diskominfo
15	Siajo	Informasi Anjab dan tugas fungsi ASN	Tidak Aktif	Kurangnya Anggaran, Tenaga IT, Aplikasi belum memadai	Diskominfo & Bag. Organisasi
16	Siiman	Sistem Informasi Manajemen Administrasi dan Keuangan (Siiman) Aplikasi lokal untuk administrasi dan pelaporan keuangan OPD.	Tidak bisa diakses	Sering error, Aplikasi belum memadai, kurangnya Tenaga IT	Diskominfo & bendahara bag. pemerintahan

No	Nama	Keterangan	Status	Alasan	Sumber
17	Sikna2	Absensi dan laporan harian non-ASN berbasis koordinat	Aktif		Diskominfo
18	Simatabangun	Aplikasi ini berfungsi sebagai penunjang data dalam penataan dan monitoring pembangunan di kota pariaman	Tidak Aktif	Aplikasi belum memadai, Kurangnya Tenaga IT & pengawasan lemah	Diskominfo & Bag. Adpem
19	SIPD	Aplikasi nasional dari Kemendagri untuk perencanaan, penganggaran, dan pelaporan keuangan daerah.	Aktif		Diskominfo
20	Srikandi	(Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi) untuk tata naskah dinas elektronik dan pengelolaan arsip dinamis pemerintah.	Situasional	Resistensi Pegawai, Kurangnya dukungan pimpinan & Pengawasan	Diskominfo & pengamatan di lapangan
21	ASN Digital	Layanan kepegawaian nasional: data ASN, SKP, riwayat jabatan, dll	Aktif		Diskominfo
22	Esr.Menpan	(Evaluasi SAKIP dan RB oleh KemenPAN-RB) Platform evaluasi resmi dari KemenPAN-RB untuk pelaporan SAKIP dan RB.	Aktif		Diskominfo
23	Simona	(Sistem Informasi Manajemen Analisis Jabatan dan Beban Kerja) Aplikasi berbasis web untuk penginputan, penyimpanan, dan pelaporan hasil analisis jabatan dan beban kerja secara elektronik.	Aktif		Diskominfo
24	Simona Kemendagri	(Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi Kinerja Aparatur Daerah) untuk pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi serta kinerja perangkat daerah.	Aktif		Diskominfo
25	Evin Balak	(Evaluasi Inovasi dan Balai Kinerja)Sistem evaluasi dan pemantauan inovasi daerah serta kinerja pelayanan publik. Biasanya dikembangkan oleh pemerintah daerah atau KemenPAN-RB.	Tidak Aktif	Kurangnya Pelatihan dan Sosialisasi	Diskominfo & Bag. Organisasi
26	SIASN	(Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara) Aplikasi BKN untuk pengelolaan data kepegawaian ASN secara nasional.	Aktif		Diskominfo
27	Portal RB	Portal evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi pemerintah.	Aktif		Diskominfo
28	Was Inflasi	Aplikasi monitoring dan pengendalian inflasi daerah.	Aktif		Diskominfo
29	TPIN	(Tim Pengendali Inflasi Nasional/Daerah) Sistem koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah	Aktif		Diskominfo

No	Nama	Keterangan	Status	Alasan	Sumber
		dalam pengendalian inflasi			
30	SI TPAKD	Sistem Informasi Tim Percepatan Akses Keuangan Daerah (TPAKD).	Aktif		Diskominfo
31	Sirup	(Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan) Portal perencanaan pengadaan barang/jasa pemerintah.	Aktif		Diskominfo
32	Simbangda	(Sistem Informasi Pembangunan Daerah) Aplikasi perencanaan, pemantauan, dan evaluasi pembangunan daerah.	Aktif		Diskominfo
33	Si Rekon	(Sistem Registrasi Kontrak)	Tidak Aktif	Kurang Tenaga IT, aplikasi belum memadai	Diskominfo & Bag. Adpem
34	Si Pedal	(Sistem Pengendalian Barang yang diadopsi dari Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	Aktif		Diskominfo
35	SILPPD	(Sistem Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah) Aplikasi Kemendagri untuk penyusunan dan pelaporan LPPD.	Aktif		Diskominfo
36	SPM Kemendagri	(Standar Pelayanan Minimal) Aplikasi monitoring pencapaian indikator SPM setiap urusan wajib daerah.	Aktif		Diskominfo

Sumber : Data Dinas Kominfo dan hasil wawancara dengan Kabid Penyelenggaraan E-Government serta satu pegawai dari tiap bagian di Setda Kota Pariaman.

Berdasarkan Tabel 1.3 Daftar Aplikasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman, dapat diketahui bahwa Pemerintah Kota Pariaman telah menggunakan berbagai aplikasi digital dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Jumlah dan variasi aplikasi yang digunakan menggambarkan tingkat kematangan digital yang relatif tinggi. Namun, kompleksitas sistem yang berasal dari Pusat, Provinsi dan Pemerintah Kota Pariaman sendiri menimbulkan sejumlah tantangan internal terutama terkait dengan status dan pemanfaatan aplikasi tersebut. Sebagian besar aplikasi yang digunakan oleh pemerintah Kota Pariaman berada dalam status aktif, namun tidak semua aplikasi berfungsi optimal. Beberapa aplikasi, seperti E-Sakip, Siajo, Evin Balak dan lain lain tercatat tidak aktif. Salah satu alasan ketidakaktifan ini adalah terbatasnya sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dalam mengelola aplikasi tersebut dengan maksimal.

Beberapa aplikasi juga belum mendapatkan perhatian yang cukup dalam hal sosialisasi dan pelatihan kepada pengguna, sehingga tidak digunakan secara optimal.

Pada Tabel 1.3 juga disebutkan Aplikasi Srikandi (Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi), yang digunakan untuk tata naskah dinas elektronik dan pengelolaan arsip dinamis pemerintah, belum dimanfaatkan secara optimal karena mengalami tantangan dalam proses adopsi oleh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman. Temuan di lapangan mengungkapkan banyak pegawai merasa fitur sistem terlalu kompleks, minim pendampingan teknis dan kurangnya dukungan serta pengawasan dari pimpinan sehingga lebih memilih metode manual yang dianggap lebih efisien dan familiar dibandingkan dengan mempelajari dan menyesuaikan diri dengan sistem digital yang dianggap membingungkan. Padahal, aplikasi ini sejalan dengan arahan Presiden Republik Indonesia untuk menciptakan efisiensi anggaran dalam pengelolaan administrasi pemerintahan. Masalah-masalah ini menunjukkan pentingnya evaluasi dan pemantauan yang berkelanjutan terhadap penggunaan aplikasi di pemerintahan daerah, serta perlunya peningkatan kualitas SDM dan pengelolaan aplikasi agar dapat berfungsi dengan lebih efektif dan efisien.

Keberadaan terlalu banyak aplikasi yang tidak terintegrasi. Hal ini menyebabkan redundansi, kesulitan dalam manajemen data, serta ketidakterpaduan antar sistem. Beberapa aplikasi bahkan tidak dimanfaatkan secara optimal karena keterbatasan tenaga IT yang ada. Integrasi aplikasi menjadi hal yang sangat penting agar proses administratif berjalan lebih efisien dan efektif. Penelitian ini berfokus untuk mengeksplorasi bagaimana aplikasi-aplikasi ini dapat lebih terintegrasi, sehingga dapat mendukung keberhasilan transformasi digital.

Pada bulan Oktober 2025, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Penyelenggaraan E-Government, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pariaman . Dari hasil wawancara tersebut, ditemukan fakta bahwa masih terdapat aplikasi-aplikasi yang belum digunakan secara optimal. Selain itu, terdapat ketimpangan kemampuan teknologi antara ASN yang lebih tua dan yang lebih muda, serta kurangnya tenaga IT yang mumpuni, karena tenaga IT yang ada saat ini hanya berperan sebagai operator. Kurangnya dukungan dan pengawasan dari pimpinan dalam proses pengadopsian teknologi juga menjadi kendala dalam pemanfaatan teknologi secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa adopsi teknologi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam budaya kerja dan perilaku pegawai. Teknologi belum dimanfaatkan sebagai alat strategis untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, maupun inovasi pelayanan publik. Keberadaan sistem digital tidak secara otomatis mencerminkan keberhasilan adopsi teknologi, karena adopsi sejati membutuhkan perubahan perilaku, pemahaman, dan keterlibatan aktif dari para pengguna. Secara regulasi dan kebijakan, Pemerintah Kota Pariaman telah menyediakan kerangka yang mendukung transformasi digital. Namun, tanpa diiringi penguatan pada aspek tata kelola dan manajemen, kebijakan tersebut berisiko tidak diimplementasikan secara efektif. Pelatihan teknis dan fasilitas pendukung yang memadai sangat penting untuk meningkatkan adopsi dan penggunaan sistem (Meiranto et al., 2024).

Digital leadership atau kepemimpinan digital merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana organisasi mengelola perubahan dan mengadopsi teknologi. Di era transformasi digital, peran kepemimpinan digital di perusahaan terus dituntut dan pentingnya semakin ditekankan (Cheng et al., 2025). *Digital leadership* adalah kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, menginspirasi, serta mendorong pemanfaatan teknologi secara efektif. Pemimpin dengan visi digital yang jelas dapat

menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif, dan mampu mendorong pegawai untuk menggunakan teknologi bukan hanya sebagai kewajiban, tetapi sebagai sarana strategis untuk meningkatkan kinerja. Digitalisasi membutuhkan kepemimpinan sejati, bukan sekadar manajemen, untuk merangkul pengambilan risiko dan mendorong kerja sama tim serta kolaborasi. Ini mencakup kesadaran berkelanjutan akan keberagaman dan perbedaan budaya, yang harus dikelola secara aktif (Tagscherer & Carbon, 2023).

Namun, perubahan yang cepat ini tidak lepas dari tantangan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi dalam era digital adalah **Technostress**, merupakan kondisi stres yang dialami oleh individu akibat penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) dalam pekerjaan. Fenomena ini muncul ketika pekerja merasa kesulitan beradaptasi dengan penggunaan teknologi baru atau ketika teknologi tersebut mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Gelashvili & Fern, 2023). *Technostress* dapat menurunkan produktivitas, menambah resistensi terhadap perubahan, serta membuat pegawai enggan menggunakan sistem digital. Jika kondisi ini dibiarkan, maka tingkat adopsi teknologi akan terhambat meskipun sistem sudah tersedia. Oleh karena itu, memahami hubungan antara *Digital leadership*, *Technostress*, dan *Technology adoption* sangat penting untuk memastikan kesuksesan implementasi teknologi di organisasi.

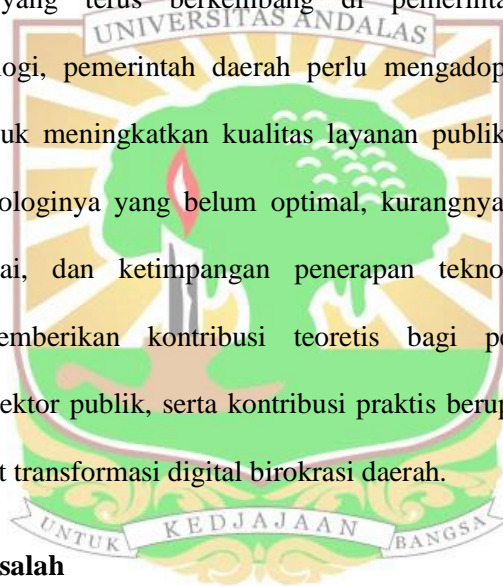
Culture memengaruhi cara orang bertindak dalam suatu organisasi. Budaya yang kuat di mana setiap orang mendukung tujuan organisasi memudahkan manajer untuk mencapai tujuan. Budaya yang lemah, di mana orang-orang tidak merasa terhubung dengan organisasi, dapat mempersulit para manajer (Robbins et al., n.d.). Untuk mengatasi tantangan *Technostress* dan mempercepat adopsi teknologi, konsep *Digital organizational culture* menjadi sangat relevan. Banyak perusahaan gagal menerapkan teknologi baru karena mereka tidak dapat mengubah pola pikir karyawan mereka atau

membangun budaya yang mendorong perubahan inovatif (Pradana dkk., 2022) dalam (Malewska et al., 2024). Digitalisasi dan penggunaan AI menyebabkan perubahan besar dalam hubungan kerja. Ada sisi positif berupa peningkatan efisiensi dan komunikasi, tetapi juga tantangan seperti resistensi karyawan, ketakutan kehilangan pekerjaan, dan disrupsi hubungan interpersonal. Karena itu, budaya digital yang kuat diperlukan untuk meminimalkan *Technostress* dan resistensi terhadap perubahan.

Fokus penelitian ini di Setda Kota Pariaman karena Setda merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam pengelolaan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE). Setda memiliki banyak aplikasi yang digunakan untuk menjalankan administrasi pemerintahan dan melayani publik. Namun, banyak aplikasi yang tidak dimanfaatkan secara maksimal, yang dapat menghambat tujuan dari transformasi digital itu sendiri. Selain itu, Setda adalah garda terdepan dalam implementasi kebijakan digitalisasi di tingkat daerah, sehingga menjadi lokasi yang ideal untuk memahami bagaimana kepemimpinan digital dan budaya organisasi mempengaruhi adopsi teknologi.

Transformasi digital seharusnya menjadi instrumen efisiensi anggaran seperti yang diarahkan oleh Presiden melalui strategi SPBE dan digitalisasi birokrasi. Jika masalah ini terus dibiarkan keuangan daerah tetap terserap pada kegiatan administratif manual serta rentan pemborosan, sementara sistem digital hanya menjadi simbol kebijakan tanpa memberikan transparansi, akuntabilitas, dan penghematan biaya operasional yang diharapkan. Sebagai akibatnya, peluang mengoptimalkan setiap alokasi anggaran untuk pelayanan publik yang lebih cepat, tepat, dan berdaya saing akan hilang, sehingga tujuan reformasi birokrasi digital dalam menekan pemborosan dan meningkatkan kinerja daerah tidak tercapai.

Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital di pemerintahan, khususnya di Kota Pariaman, tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan ketersediaan aplikasi, tetapi juga oleh *Digital leadership*, kemampuan pegawai mengelola *Technostress*, serta *Digital organizational culture* yang mendukung. Penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji lebih jauh **pengaruh *Digital leadership* dan *Technostress* terhadap *Technology adoption* dengan *Digital organizational culture* sebagai variabel mediasi** pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman. Penelitian ini sangat penting mengingat fenomena transformasi digital yang terus berkembang di pemerintahan. Seiring dengan berkembangnya teknologi, pemerintah daerah perlu mengadopsi sistem digital yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Mengingat tantangan yang ada, seperti teknologinya yang belum optimal, kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang memadai, dan ketimpangan penerapan teknologi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan literatur manajemen digital di sektor publik, serta kontribusi praktis berupa rekomendasi strategi yang dapat memperkuat transformasi digital birokrasi daerah.



1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah yang diusulkan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Digital leadership* terhadap *Technology adoption* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh *Technostress* terhadap *Technology adoption* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman?
3. Bagaimana pengaruh *Digital leadership* terhadap *Digital organizational culture* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman?

4. Bagaimana pengaruh *Technostress* terhadap *Digital organizational culture* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman?
5. Bagaimana pengaruh *Digital organizational culture* terhadap *Technology adoption* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman?
6. Bagaimana pengaruh *Digital leadership* terhadap *Technology adoption* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman melalui *Digital organizational culture* sebagai variabel mediasi?
7. Bagaimana pengaruh *Technostress* terhadap *Technology adoption* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman melalui *Digital organizational culture* sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara garis besar, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Digital Leadership* dan *Technostress* terhadap *Technology Adoption* dengan *Digital Organizational Culture* sebagai Variabel Mediasi dengan rincian sebagai Berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Digital leadership* terhadap *Technology adoption* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Technostress* terhadap *Technology adoption* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Digital leadership* terhadap *Digital organizational culture* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman.

4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Technostress* terhadap *Digital organizational culture* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Digital organizational culture* terhadap *Technology adoption* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Digital leadership* terhadap *Technology adoption* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman melalui *Digital organizational culture* sebagai variabel mediasi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Technostress* terhadap *Technology adoption* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman melalui *Digital organizational culture* sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini untuk mengetahui hubungan teoritis antara, kepemimpinan digital, *Technostress*, adopsi teknologi dan budaya organisasi digital pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan update terhadap pembahasan kepemimpinan digital, *Technostress*, adopsi teknologi dan budaya organisasi digital pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Didalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah agar tujuan yang diharapkan penelitian ini dapat tercapai dengan tepat. Penelitian ini mengkaji tentang

digital leaderhip dan *Technostress* sebagai variabel independen, *Technology adoption* sebagai variabel dependen dan *Digital organizational culture* sebagai variabel mediasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini dibuat untuk mempermudah memahami alur hubungan bab satu dengan bab lainnya. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan secara garis besar mengenai latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang dipilih.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini di berikan tentang teori-teori yang menjelaskan terkait variabel-variabel penelitian terdiri dari, landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode penelitian yang terdiri dari metode yang digunakan, populasi dan penentuan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data dan pengukuran variabel.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan mengenai hasil penelitian yang didalamnya mencakup profil dari responden, analisis deskriptif, data hasil penelitian dan pengujian hipotesis penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, saran yang berguna bagi instansi yang diteliti pada penelitian ini.