

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manusia termasuk golongan makhluk sosial, makhluk sosial membutuhkan hubungan secara timbal balik antar individu maupun kelompok. Disisi lain seperti yang dijelaskan manusia membutuhkan interaksi dan komunikasi. Dikarenakan dengan adanya komunikasi baik pesan maupun kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial satu sama lain saling terpenuhi. Sebelum adanya perkembangan teknologi, komunikasi belum dianggap sebagai hal penting yang di perhatikan. Namun, dengan adanya suatu perkembangan ilmu yang menerapkan proses antara manusia dan argumentasi. Sehingga komunikasi yang diterapkan ialah percakapan ataupun penyampaian ide atau gagasan antar manusia baik secara diskusi. Komunikasi dapat juga diartikan sebagai pertukaran pesan atau informasi antar manusia yang saling berinteraksi, baik dari setiap pengirim dan penerima pesan ataupun sebaliknya. Salah satu bagian yang di pengaruhi oleh komunikasi yaitu dengan adanya perkembangan teknologi.

Teknologi komunikasi merupakan sistem yang dilakukan oleh manusia modern untuk saling berinteraksi satu sama lainnya untuk melakukan suatu hal untuk disampaikan. Sosmed atau sosial media saat ini sedang marak di kalangan masyarakat. Sehingga hampir seluruh masyarakat dimanapun mengetahui sosial media. Perkembangan sosial media itu sendiri tidak lepas dari manusia yang merasa dirinya memiliki media tersendiri.

Dikarenakan terdapat masalah dengan adanya media-media terdahulu seperti radio, TV dll, yang bisa dikatakan modal yang dimiliki untuk media-media tersebut dapat dibidang cukup mahal. Berbeda dengan media sosial pada zaman sekarang internetnya lambat sekalipun, biayanya bisa dibidang tidak besar, dan alat yang dipakai juga dapat dikatakan tidak mahal, dan tidak perlu tenaga kerja yang banyak karena bisa juga dilakukan sendiri.

Perkembangan media sosial sekarang bisa dibidang cukup cepat, dapat dilihat dari banyaknya pengguna sosial media yang dimiliki tiap-tiap situs-situs media sosial. Hal ini tak lepas dari Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama majunya organisasi, yang memiliki peranan sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik. Sebuah organisasi seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada. Diskominfo atau Dinas Komunikasi dan Informasi merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika. Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang komunikasi dan informatika berdasarkan atas desentralisasi dan tugas bantuan. Dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang komunikasi dan informatika. Pelaksanaan upaya peningkatan pelayanan publik. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang komunikasi dan

informatika, statistik, dan persandian. Dan penyusunan kebijakan penyediaan sarana prasarana komunikasi dan informatika.

Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen berdiri pada tanggal 31 Desember 2016 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen dibentuk berdasarkan pada kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 77 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika. Hingga menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika. Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki permasalahan dalam menyelenggarakan administrasi pemerintahan. Salah satu permasalahan yang dihadapi ialah pengurusan surat menyurat. Dalam menyelesaikan permasalahan tersebut, Diskominfo meluncurkan program yang bernama SIMPEL singkatan dari Sistem Administrasi Perkantoran Berbasis Elektronik. Aplikasi ini merupakan bentuk nyata dari Pemerintahan dalam memanfaatkan TIK agar terciptanya kinerja yang efektif dan efisien.

**Tabel I-1**  
**Jumlah Pegawai DISKOMINFO Kebumen**

| No | Status  | Jumlah |
|----|---------|--------|
| 1  | PNS     | 30     |
| 2  | NON PNS | 56     |

*Sumber: Data Kepegawaian DISKOMINFO Kebumen*

Berdasarkan tabel 1-I jumlah pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika keseluruhan berjumlah 86 orang pegawai. Secara kuantitatif jumlah pegawai sebagai personil yang menyelenggarakan tugas pokok dan

fungsi sehari-hari pada Dinas Kominfo Kabupaten Kebumen yang tersebar pada masing-masing bidang di lingkungan. Terdiri dari 30 pegawai PNS dan 56 pegawai Non PNS. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai Non PNS semangat kerja mereka memang tinggi ditandai dengan keinginan para pegawai Non PNS yang ingin meningkatkan kualitas kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan untuk para pegawai Non PNS memiliki penilaian tersendiri dari organisasi tentang kinerja pegawai Non PNS setiap bulannya seperti absensi kehadiran, kualitas pekerjaan, kedisiplinan para pegawai Non PNS dan waktu untuk menyelesaikan tugas. Sementara di era teknologi memacu pegawai berkompetisi dalam sumber daya manusia, guna memudahkan masyarakat mendapatkan informasi akurat dan ideal dari sistem manual ke digital. Selain unsur kepercayaan, organisasi juga hendaknya mampu membangun sikap pentingnya meraih kinerja. Penilaian kinerja sudah umum dilakukan sebuah organisasi kepada para pegawainya untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan perkembangan pegawai. Penilaian kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen untuk pegawai yang memiliki status kepegawaian PNS sudah pasti menggunakan DP3 untuk cara penilaian kinerjanya sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No.10 Tahun 1979 yang mengatur tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Namun, adanya penilaian kinerja untuk pegawai non PNS belum sepenuhnya diketahui oleh beberapa pegawai non PNS. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai Non PNS di salah satu bagian didapatkan informasi bahwa masih terdapat pegawai yang

tidak mengetahui ada atau tidak adanya penilaian kinerja pegawai non PNS, Ketidaktahuan ini dapat menyebabkan pegawai tidak bisa melakukan perbaikan pada sisi yang kurang baik dan mempertahankan sisi yang baiknya.

Berhasil atau tidaknya instansi pemerintah dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh keberhasilan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya, karena manusia merupakan pelaksana kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai pada instansi pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam berjalannya tugas dan tanggung jawab pegawai demi terwujudnya visi dan misi instansi pemerintah. Kinerja pegawai mempengaruhi kemajuan suatu instansi pemerintah dan berkaitan dengan terpenuhinya pelayanan publik. Kinerja pegawai pada instansi pemerintah berkaitan erat dengan tanggung jawab pegawai untuk memberikan pelayanan publik yang baik dan efektif kepada masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan atau instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Hendrawan (2017) kinerja merupakan hasil atau prestasi pegawai yang dinilai dari segi kualitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

**Tabel I-2**  
**Capaian Kinerja Tahun 2020**

| No | Indikator Kerja                          | Capaian | Kriteria Penilaian Terealisasi Kinerja |
|----|--|---------|--|
| 1  | Program dan perencanaan kegiatan tahunan | 93 %    | Baik                                   |
| 2  | Pelaksanaan program                      | 92 %    | Baik                                   |
| 3  | Penggunaan sistem dan metode             | 90 %    | Baik                                   |
| 4  | Evaluasi dalam kegiatan tahunan          | 93 %    | Baik                                   |

*Sumber: Data Kepegawaian DISKOMINFO Kebumen*

Berdasarkan hasil tabel II dan juga wawancara dengan pegawai Non PNS pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen menjelaskan bahwa kinerja Non PNS sudah baik ditandai dengan perencanaan dalam program kegiatan target capaiannya sebesar 93% ditandai dengan program kegiatan telah disusun setiap awal tahun dan selalu di dipantau setiap jadwal program yang akan dilakukan dalam jangka satu tahun kedepan yang sudah dijadwalkan pada setiap masing-masing bidang. Setiap pelaksanaan kegiatan sudah mencapai pada presentase 92 % pegawai yang memegang program harus bertanggung jawab secara penuh atas tugas dan pekerjaanya. Rencana program dapat terselesaikan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan seperti pengarahan yang dibahas pada awal program tersebut dan menyerahkan laporan pertanggung jawaban sesuai target dari kegiatan pada bidang yang dilaksanakan, dimana ketepatan waktu merupakan salah satu yang terpenting untuk melakukan evaluasi dalam kegiatan. Selain ketepatan waktu penggunaan metode penyelenggaraan program juga sangat krusial dalam kinerja sebagai tolak ukur kuantitas dan kualitas pekerjaan agar dilakukan secara maksimal

sudah baik dengan capaian sebesar 90 %. Seperti saat bertugas dilapangan maka hanya beberapa pegawai yang berada di lapangan sedangkan pegawai lainnya dikantor seperti menyiapkan laporan pertanggungjawaban. Evaluasi dalam kegiatan sudah baik dengan jumlah presentase sebesar 93 %. Selain itu pengukuran capaian kinerja pegawai yang berstatus non PNS pada Dinas Komunkasi dan Informatika Kabupaten Kebumen dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator sasaran kinerja pegawai yang telah ditetapkan.

Selain itu terdapat *digital training* yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat dan memengaruhi banyak aspek kehidupan memunculkan adanya *digital training*. *Digital training* digunakan instansi pemerintah untuk mempersiapkan pegawai dalam menghadapi perubahan teknologi digital yang terus berkembang. Penggunaan teknologi digital menjadi semakin penting dalam dunia kerja dan kehidupan sehari-hari sehingga diperlukan keterampilan dan pengetahuan untuk dapat menggunakan teknologi dengan efektif. Melalui *digital training*, pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, terutama dalam penggunaan teknologi digital yang semakin berkembang.

*Digital training* pada pegawai instansi pemerintah merupakan pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam penggunaan teknologi digital, seperti komputer, internet, perangkat seluler, dan perangkat lunak. *Digital training* pada instansi pemerintah dapat

meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan data dan informasi serta mempercepat proses pelayanan. *Digital training* juga dapat membantu pegawai memahami kebijakan dan regulasi terkait dengan teknologi digital. Menurut (Wiediawati, at al., 2019) *digital training* juga dapat membantu pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan mereka dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan efektif, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang terus berubah. Oleh karena itu, *digital training* dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena *digital training* yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika para pegawai sudah cukup baik dalam pemenuhan kinerja yang diharapkan *digital training* adalah pelatihan untuk mendukung transformasi digital adalah pelatihan yang didesain untuk menyiapkan sumber daya manusia dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Tema-tema dalam pelatihan ini, disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri di bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK). *Digital training* memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Adapun jenis *digital training* yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawai seperti pelatihan bahasa asing, pelatihan ini diterapkan di hari yang sudah ditentukan dan dijadwalkan untuk pelatihan ini dilakukan secara online melalui *zoom*, teknologi dan internet yang dapat lebih memberikan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien. Bahasa yang

di jadikan *digital training* adalah bahasa Inggris, penting untuk dimiliki oleh pegawai. Pelatihan bahasa akan membantu pegawai untuk mengasah keterampilan komunikasi dengan bahasa asing. Dengan adanya peningkatan kemampuan komunikasi bahasa pada pegawai melalui pelatihan, kesempatan kerja sama dengan pihak luar dapat lebih mudah dijangkau. Selanjutnya pelatihan keahlian kerja atau (*Hard Skill*) pelatihan ini untuk memberikan pertahanan bagi pegawai pada era sekarang yang makin banyak persaingan. Dan terdapat pelatihan teknologi yang memberikan pengetahuan terhadap pegawai untuk terus berkembang meningkat bahwa teknologi terus berkembang pesat. Pelatihan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Selanjutnya ada *digital leadership*. Menurut Galih (2018) *digital leadership* merupakan suatu proses dimana pimpinan mampu mengarahkan dan menjadi navigator dalam melaksanakan program transformasi digital agar dapat berjalan dengan sukses dan mencapai target yang diharapkan. Kepemimpinan digital atau *digital leadership* diperlukan dalam proses transformasi digital yang tengah berjalan saat ini untuk mengawal perubahan dan pemanfaatan teknologi dengan cepat di berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan. Hadirnya pemimpin digital dapat mendorong percepatan transformasi di dalam organisasi. Menurut (Yunarsih, et al., 2022) *digital leadership* juga mempunyai tanggung jawab dalam membimbing dan menginisiasi rekan kerjanya agar dapat

memanfaatkan teknologi informasi dalam rangka mewujudkan transformasi digital. Pemimpin yang tidak menggunakan *platform digital* pada instansinya untuk berkomunikasi secara efektif di seluruh organisasinya kehilangan potensi besar untuk meningkatkan budaya dan kinerja organisasi. Pemimpin yang tidak memiliki keahlian digital mungkin kesulitan memahami mengapa pegawai mengalami masalah dengan sistem digital yang baru dan strategi untuk membantu pegawai mereka.

Digitalisasi telah menjadi tujuan organisasi karena manfaat yang diberikannya dalam hal peningkatan komunikasi dan pelestarian dokumen yang lebih baik. Hal tersebut menyebabkan instansi membutuhkan pemimpin dengan kompetensi digital untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dapat beradaptasi dengan dunia digital. Instansi secara bertahap memperhatikan perubahan dan manfaat yang ditimbulkan oleh digitalisasi, sehingga meningkatkan minat terhadap *digital leadership*.

Berdasarkan fenomena *digital leadership* pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen para pegawai belum maksimal dalam melakukan *digital leadership* dan kemampuan untuk memecahkan masalah dengan baik serta kemampuan untuk menjaga hubungan antar anggota dan antar tim masih cukup berjarak. Dan juga ada beberapa pegawai yang belum beradaptasi dengan perubahan teknologi digital ini yang menjadi suatu tantangan tersendiri juga bagi *digital leadership* untuk mengelola generasi pegawai yang berbeda, dalam satu organisasi agar tujuan organisasi dapat tetap tercapai. Dengan hadirnya *digital leadership*, maka pemimpin mampu

untuk mendayagunakan aset digital yang dimiliki oleh pegawainya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Serta beberapa *digital leadership* yang sudah diupayakan pada organisasi tersebut seperti komunikasi digital, secara bahasa, komunikasi digital adalah penyampaian pesan yang dilakukan dengan menggunakan media elektronik mulai dari SMS, email, Whatsapp, Facebook, dan lainnya. Hal ini memberikan kemudahan bagi pegawai dalam berkomunikasi serta pelayanan pada masyarakat. Serta pelatihan *leadership* seperti membangun ketrampilan digital rekan kerja. Sederhananya, kemampuan digital membantu pegawai dalam komunikasi, kolaborasi kerja antar pimpinan dan menimpin dan menyelesaikan permasalahan yang ada dengan menggunakan perangkat digital. Pelatihan ini menjadi penting karena saat ini, banyak sekali pekerjaan yang bergantung pada perkembangan teknologi. Beberapa *digital leadership* yang diterapkan pada organisasi seperti *Culture Dimension* dengan penerapan seperti transformasi kepemimpinan digital, budaya yang diterapkan dalam kepemimpinan digital untuk mendukung transformasi, sikap dan perilaku *digital leadership* dalam lingkungan organisasi. selanjutnya *Digital Skill* seperti membentuk peran sistem informasi dalam menunjang penerapan *digital leadership*, peran *decision support system* dalam menunjang penerapan *digital leadership*, pengambilan keputusan berbasis data. Untuk memudahkan dalam penyampaian informasi dan juga pelatihan yang diberikan biasanya oraganisasi memanfaatkan media digital seperti diadakanya rapat online

dengan menggunakan rapat pertemuan melalui *zoom* atau *google meet* untuk efektifitas bersama.

Selanjutnya terdapat juga faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah *subjective wellbeing*. *Subjective wellbeing* adalah evaluasi sisi afektif dan evaluasi sisi kognitif dari kehidupan seorang individu. Sisi afektif meliputi emosi, suasana hati dan perasaan individu sedangkan sisi kognitif meliputi refleksi pengalaman hidup individu. Dengan demikian maka *Subjective wellbeing* memiliki makna yang lebih luas bila dibandingkan dengan kepuasan kerja semata. Hal ini dikarenakan bahwa kepuasan kerja menurut Timmreck (dalam Muhadi, 2007) merupakan terpenuhi atau tidaknya harapan pegawai pada pekerjaannya. Sementara *Subjective wellbeing* merupakan tahapan lanjutan dari kepuasan kerja dimana pengalaman positif dari kepuasan bekerja itu bisa membantu individu untuk melihat hidupnya secara positif dan merasakan kebahagiaan subjektif. Kebahagiaan subjektif ini tentunya penting bagi seorang individu bahkan menurut (Anggraini, et al., 2015) mengatakan bahwa *subjective wellbeing* menjadi salah satu prediktor kualitas hidup seorang individu karena *Subjective wellbeing* dapat mempengaruhi kesuksesan pribadi dalam berbagai bidang kehidupan. Seseorang yang dikatakan memiliki *Subjective wellbeing* yang tinggi menurut (Hartanto et al., 2010) adalah ketika seorang individu menilai kepuasan hidupnya tinggi, merasakan afek positif lebih sering bila dibandingkan dengan afek negatif. *Subjective wellbeing* terbagi dalam dua variabel utama: kebahagiaan dan kepuasan hidup. Kebahagiaan

berkaitan dengan keadaan emosional individu dan bagaimana individu merasakan diri dan dunianya. Kepuasan hidup cenderung disebutkan sebagai penilaian global tentang kemampuan individu menerima hidupnya, Tumanggor (2020:16)

Berdasarkan fenomena pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen para pegawai masih memiliki semangat untuk maju dan mengatasi segala rintangan serta bersyukur dan dapat menerima segala sesuatu yang sudah terjadi. Dan selalu cekatan dalam melalukan tugas yang diberikan dan tidak menunda tugas yang diberikan. Sebagian besar pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen mempunyai optimisme yang tinggi. Optimisme merupakan suatu keyakinan pada diri individu mengenai suatu hal yang positif yang akan terjadi dalam hidupnya sehingga berpengaruh pada aktivitas yang lain, meyakini bahwa peristiwa buruk yang sedang terjadi hanya bersifat sementara. Selain itu pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen mempunyai tujuan hidup, mereka ingin segera menjadi pegawai tetap dan mempunyai karir yang membanggakan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Digital Training, Digital Leadership Dan Subjective Wellbeing Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen Kebumen***”

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dalam penelitian ini tentang kinerja Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari aktivitas pegawai yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah diatur dalam peraturan Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen. Kegiatan yang telah direncanakan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan target yang ditetapkan sehingga dapat terealisasi dengan baik. Berdasarkan uraian fenomena yang telah dipaparkan diatas, maka pertanyaan penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah *digital training* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen?
3. Apakah *subjective wellbeing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen?
4. Apakah *digital training*, *digital leadership* dan *subjective wellbeing* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen?

## 1.3. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, dilakukan pembatasan masalah agar peneliti lebih fokus dan hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal penelitian. Serta pembahasan masalah tidak menyimpang dari tujuan penelitian maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

## 1. Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja Menurut (Silaen, at al., 2021). Kinerja adalah sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai menurut Budaarsa (2007: 227). Kinerja dalam penelitian ini merupakan variable dependen yang dibatasi pada indikator menurut Kristiyanti (2012) yang digunakan sebagai berikut:

- a. Perencanaan dalam program kegiatan
- b. Pelaksanaan kegiatan
- c. Penggunaan metode
- d. Evaluasi dalam kegiatan.

## 2. *Digital Training*

*Digital training* berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*). Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap menurut (Pasaribu, at al., 2021). Indikator-

indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan digital menurut Mangkunegara (2015) yaitu:

- a. Instruktur
- b. Materi
- c. Metode tujuan

### 3. *Digital Leadership*

*Digital leadership* juga dapat didefinisikan sebagai sebuah pendekatan yang cepat, kooperatif dan juga yang berorientasi pada kerjasama tim dengan memiliki fokus yang kuat pada inovasi dimana seorang pemimpin yang berorientasi digital ini memiliki kemampuan untuk menerapkan metode dan instrumen yang baru sehingga dapat menciptakan sebuah solusi dari masalah yang kompleks dan juga untuk menjaga keberlangsungan bisnisnya (Rizky,at al., 2021). Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan.
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan
- e. Tanggung jawab
- f. Kemampuan mengendalikan emosional

#### 4. *Subjective wellbeing*

Menurut Mujamiasih (2013) yang mengatakan bahwa *Subjective wellbeing* lebih ilmiah dalam mengartikan kebahagiaan dan *Subjective wellbeing* dianggap lebih luas serta konkrit dalam membahas kebahagiaan. Indikator *Subjective wellbeing* menurut Diener (dalam Snyder, 2008) adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan hidup
- b. Dimensi afektif

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari batasan masalah, menemukan tujuan untuk menemukan bukti – bukti empiris mengenai pengaruh *Digital Training*, *Digital Leadership* dan *Subjective Wellbeing* terhadap Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kebumen, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Digital training* terhadap kinerja pegawai
- b. Untuk mengetahui *Digital leadership* terhadap kinerja pegawai
- c. Untuk mengetahui *Subjective wellbeing* terhadap kinerja pegawai
- d. Untuk mengetahui *Digital Training*, *Digital Leadership* dan *Subjective wellbeing* terhadap kinerja pegawai.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

- a) Sebagai masukan bagi pihak DISKOMINFO terutama dalam rangka evaluasi pengelolaan teknologi.
- b) Sebagai masukan untuk teknologi dalam memberikan arahan kepada pegawai untuk memanfaatkan teknologi sebagai pusat sumber belajar dan menjadikan hal yang dapat mengembangkan dan membuat inovasi yang baru.
- c) Agar dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa dalam pengembangan teknologi khususnya dalam pengembangan pusat sumber belajar yakni pemanfaatan teknologi juga informasi, sebagai media untuk memperlancar penyelesaian menulis skripsi.
- d) Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai cara mengamalkan ilmu pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan serta memberikan pengetahuan kepada peneliti mengenai pemanfaatan sumber daya teknologi dan informasi.
- e) Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.

## 2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya ilmu Teknologi dalam kawasan pengembangan khususnya sebagai pusat sumber belajar dan informasi yang dapat memberikan serta pemanfaatan dan pengembangan media

informasi Pemanfaatan Sumber Daya Informasi untuk penyelesaian karya tulis ilmiah Mahasiswa di Universitas Putra Bangsa dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas terutama dalam penyelesaian karya tulis ilmiah.