

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Transformasi digital telah menjadi fenomena global yang mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas, mengelola sumber daya, dan menciptakan nilai bagi para pemangku kepentingan. Perkembangan teknologi digital yang berlangsung sangat cepat mendorong organisasi di berbagai sektor untuk melakukan transformasi agar mampu mempertahankan daya saing, meningkatkan efisiensi operasional, serta memberikan layanan yang lebih efektif sesuai dengan tuntutan lingkungan yang semakin dinamis. Fenomena transformasi digital tidak hanya terjadi pada sektor swasta, tetapi juga berkembang secara masif pada sektor publik yang dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, kemampuan organisasi dalam mengadopsi teknologi digital tidak lagi dipandang sebagai pilihan, melainkan telah menjadi kebutuhan strategis untuk menjaga keberlangsungan organisasi di tengah perubahan lingkungan yang semakin kompleks (Turyadi *et al.*, 2023).

Dalam konteks organisasi modern, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan infrastruktur dan teknologi tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan secara efektif dan efisien. Seiring meningkatnya kompleksitas lingkungan kerja berbasis digital, peran pemimpin mengalami

perubahan yang sangat signifikan. Pemimpin tidak lagi hanya dituntut memiliki kemampuan manajerial konvensional tetapi juga dituntut memiliki kompetensi digital agar mampu mengarahkan organisasi dan membimbing pegawai dalam menghadapi perubahan teknologi serta memastikan seluruh proses kerja berjalan secara efektif. Dengan demikian, keberhasilan implementasi transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi (Turyadi *et al.*, 2023).

Perubahan tersebut melahirkan konsep *digital leadership* yang didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi melalui integrasi kapasitas kepemimpinan dengan pemanfaatan teknologi digital (Gehan & Yulianti, 2024). *Digital leadership* tidak hanya berorientasi pada kemampuan menggunakan teknologi, tetapi juga menekankan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas organisasi, mendorong inovasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan mendasar terhadap sistem kerja organisasi sehingga menuntut perubahan kepemimpinan dari pola konvensional menuju kepemimpinan yang lebih adaptif, kolaboratif, inovatif, dan berbasis teknologi (Gehan & Yulianti, 2024).

Dalam era digital, pendekatan kepemimpinan konvensional yang lebih berorientasi pada pengawasan administratif dan prosedur birokratis dinilai kurang mampu menjawab perubahan lingkungan yang berlangsung sangat cepat (Gehan & Yulianti, 2024). Organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu membangun visi

digital, mengelola perubahan organisasi, mengurangi resistensi terhadap penerapan teknologi serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan pegawai. Pemimpin dengan kompetensi digital yang baik mampu memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk meningkatkan efektivitas proses kerja sekaligus mendorong pegawai agar lebih adaptif terhadap perubahan. Penelitian yang dilakukan oleh Mollah *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa *digital leadership* merupakan kombinasi antara kepemimpinan transformasional dengan kompetensi digital yang mampu meningkatkan produktivitas organisasi melalui pengambilan keputusan berbasis data dan pemanfaatan teknologi secara optimal.

Dalam organisasi pemerintahan, penerapan *digital leadership* menjadi semakin penting karena keberhasilan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memfasilitasi penggunaan teknologi, memberikan dukungan kepada pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Hasil penelitian Mollah *et al.*, (2024) juga menunjukkan bahwa *digital leadership* memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan digital, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku pegawai dalam merespons perubahan yang terjadi sebagai akibat transformasi digital. Salah satu perilaku yang dinilai memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital adalah perilaku kerja *inovatif* (innovative work behavior).

Perilaku kerja *inovatif* merupakan serangkaian aktivitas pegawai yang meliputi eksplorasi ide, penciptaan ide, promosi ide, hingga implementasi ide baru yang memberikan manfaat bagi organisasi. Dalam organisasi sektor publik,

perilaku kerja *inovatif* menjadi sangat penting karena mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik melalui lahirnya berbagai gagasan baru yang lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan perkembangan teknologi. Pegawai yang memiliki perilaku kerja *inovatif* akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, berani mencoba metode kerja baru, serta mampu memberikan solusi kreatif terhadap berbagai permasalahan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Erhan *et al.*, (2022) membuktikan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja *inovatif* pegawai. Pemimpin yang memiliki kompetensi digital mampu mendorong pegawai untuk berpikir kreatif serta mengimplementasikan berbagai inovasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, perilaku kerja *inovatif* tidak hanya menjadi konsekuensi dari penerapan *digital leadership*, tetapi juga menjadi mekanisme penting yang memperkuat efektivitas kepemimpinan digital dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang *inovatif* cenderung lebih proaktif, adaptif, serta mampu memaksimalkan arahan dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik (Erhan *et al.*, 2022).

Selain *digital leadership*, perkembangan organisasi modern juga menempatkan *ethical leadership* sebagai salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor pemerintahan. Perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks akibat transformasi digital tidak hanya menuntut pemimpin memiliki kompetensi teknologi tetapi juga menuntut kemampuan untuk menjalankan kepemimpinan berdasarkan nilai-nilai etika, integritas, keadilan, kejujuran, serta kepedulian terhadap pegawai. Penerapan

kepemimpinan yang berlandaskan etika menjadi semakin penting karena organisasi publik memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, transparan, dan akuntabel (Iqbal, 2020). *Ethical leadership* dipandang sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adil, dan saling menghargai sehingga dapat meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Pemimpin yang mampu menunjukkan perilaku etis melalui keteladanan, pengambilan keputusan yang adil, komunikasi yang terbuka, serta kepedulian terhadap pengembangan pegawai akan mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, perilaku kepemimpinan yang tidak etis terbukti menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti menurunnya kepercayaan pegawai, meningkatnya konflik internal, rendahnya loyalitas, serta menurunnya produktivitas organisasi (Iqbal, 2020).

Dalam menghadapi dinamika organisasi modern kepemimpinan yang etis tidak hanya berpengaruh terhadap hubungan antara pemimpin dan pegawai, tetapi juga berperan dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung tumbuhnya perilaku kerja *inovatif*. Menurut Abid, (2020) *ethical leadership* memiliki potensi yang kuat dalam mendorong perilaku kerja *inovatif* karena mampu menciptakan rasa aman bagi pegawai untuk menyampaikan ide, melakukan eksperimen, serta mengambil risiko yang terukur dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika pegawai merasa diperlakukan secara adil dan memperoleh dukungan dari pemimpinnya, mereka akan lebih berani menghasilkan gagasan baru dan berpartisipasi dalam proses perubahan organisasi. Perilaku kerja *inovatif* merupakan salah satu bentuk perilaku

positif pegawai yang sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang berlangsung secara cepat. Perilaku ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menghasilkan ide baru, tetapi juga mencakup kemampuan mengembangkan, serta mengimplementasikan ide tersebut menjadi solusi nyata yang memberikan manfaat bagi organisasi.

Dalam organisasi sektor publik khusus nya pada kantor DPR Kota Langsa, perilaku kerja *inovatif* memiliki peranan yang sangat penting karena mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui berbagai perbaikan prosedur kerja, pemanfaatan teknologi *digital*, serta penyederhanaan proses administrasi yang lebih efektif dan efisien (Erhan *et al.*, (2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku kerja *inovatif* tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Erhan *et al.*, (2022) membuktikan bahwa *digital leadership* mampu meningkatkan perilaku kerja *inovatif* pegawai melalui pemanfaatan teknologi digital dan penciptaan budaya organisasi yang mendukung inovasi.

Abid, (2020) menjelaskan bahwa *ethical leadership* juga mampu mendorong tumbuhnya perilaku kerja *inovatif* melalui terciptanya rasa aman psikologis, kepercayaan, dan hubungan kerja yang positif antara pemimpin dan pegawai. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kedua gaya kepemimpinan memiliki peran yang saling melengkapi dalam membangun perilaku kerja *inovatif* di lingkungan organisasi. Perilaku kerja *inovatif* dipandang sebagai mekanisme penting yang menjembatani hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki perilaku kerja *inovatif* cenderung lebih proaktif

dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih adaptif terhadap perubahan, mampu menemukan solusi atas berbagai permasalahan organisasi, serta mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perilaku kerja *inovatif* tidak hanya menjadi konsekuensi dari kepemimpinan yang efektif, tetapi juga menjadi faktor yang mampu memperkuat peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sagbas, (2023) yang menyatakan bahwa perilaku kerja *inovatif* berperan sebagai mekanisme mediasi yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sendiri merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencerminkan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam kajian terbaru, kinerja pegawai dipahami sebagai perilaku dan hasil kerja individu yang relevan dengan tujuan organisasi, yang meliputi pelaksanaan tugas utama, perilaku kontekstual, kemampuan adaptif, serta kemampuan menghindari perilaku kerja yang merugikan organisasi (Luitel & Poudel, 2024).

Seiring dengan perkembangan teknologi dan transformasi digital, tuntutan terhadap kinerja pegawai juga semakin meningkat. Pegawai tidak lagi hanya dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan rutin, tetapi juga harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja, memahami perkembangan teknologi, menggunakan aplikasi digital dalam pelaksanaan tugas, serta menjaga

produktivitas lingkungan kerja yang berlangsung secara dinamis.

Dalam organisasi sektor publik kinerja pegawai menjadi isu yang semakin strategis karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah Indonesia telah menetapkan sistem pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 6 Tahun 2022. Regulasi tersebut menekankan bahwa pengelolaan kinerja ASN tidak hanya berorientasi pada penilaian hasil kerja tahunan, tetapi juga pada proses pencapaian kinerja melalui kejelasan peran, target, tanggung jawab, pembinaan, evaluasi, serta pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Meskipun sistem pengelolaan kinerja telah diatur secara nasional, implementasinya di berbagai instansi pemerintah masih menghadapi berbagai kendala. Muthalib, (2024) menemukan bahwa pelaksanaan pengelolaan kinerja ASN masih dipengaruhi oleh rendahnya pemahaman dan komitmen pegawai terhadap sistem kinerja, keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten, kurangnya sosialisasi dan pelatihan, serta masih adanya resistensi terhadap perubahan, terutama dalam penerapan sistem kerja berbasis digital. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi, serta kemampuan pegawai dalam

beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Kinerja pegawai yang belum optimal akan memberikan dampak terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Rendahnya kualitas hasil kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, lemahnya koordinasi, meningkatnya kesalahan administrasi, serta rendahnya kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, *digital leadership* dan *ethical leadership* merupakan dua faktor kepemimpinan yang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai sedangkan perilaku kerja *inovatif* dipandang sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh kedua bentuk kepemimpinan tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai (Mollah *et al.*, 2024)

Fenomena tersebut juga menjadi perhatian di Kantor DPR Kota Langsa sebagai salah satu lembaga publik yang memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah. Seiring berkembangnya digitalisasi administrasi pemerintahan, Kantor DPR Kota Langsa dituntut untuk meningkatkan efektivitas pelayanan melalui penerapan sistem administrasi berbasis digital, digitalisasi dokumen, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Kondisi tersebut menuntut adanya kepemimpinan yang mampu mengarahkan transformasi digital sekaligus membangun budaya kerja yang etis, adaptif, dan inovatif agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan kepala bagian umum kantor DPR Kota Langsa, diketahui bahwa implementasi *digital*

leadership belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut terlihat dari belum efektifnya pemanfaatan teknologi dalam proses administrasi, khususnya pada kegiatan surat-menyurat yang seharusnya telah menggunakan aplikasi digital. Dalam pelaksanaannya, sistem aplikasi masih sering mengalami gangguan (error), sehingga menghambat proses administrasi dan menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efektif. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan digital masih menghadapi berbagai tantangan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor DPR Kota Langsa, diperoleh informasi bahwa penerapan prinsip-prinsip *ethical leadership* juga belum sepenuhnya terlaksana. Pembagian tugas dinilai belum sepenuhnya mempertimbangkan latar belakang pendidikan maupun kompetensi pegawai.

Di samping itu, belum tersedia sistem penghargaan (reward) yang mampu membedakan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dengan pegawai yang menunjukkan kinerja kurang optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja, mengurangi rasa keadilan dalam organisasi, serta menghambat tumbuhnya perilaku kerja inovatif di kalangan pegawai. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi Kantor DPR Kota Langsa tidak hanya berkaitan dengan penerapan teknologi digital, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana pemimpin mampu mengelola perubahan melalui penerapan *digital leadership* dan *ethical leadership* secara seimbang.

Kepemimpinan digital diperlukan agar organisasi mampu memanfaatkan teknologi secara optimal, sedangkan kepemimpinan etis diperlukan untuk

membangun kepercayaan, keadilan, dan komitmen pegawai. Apabila kedua bentuk kepemimpinan tersebut diterapkan secara efektif, pegawai akan terdorong untuk menunjukkan perilaku kerja *inovatif* melalui kemampuan menghasilkan ide-ide baru, memanfaatkan teknologi secara optimal, serta berpartisipasi aktif dalam memperbaiki proses kerja organisasi. Pada akhirnya, kondisi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara menyeluruh. Meskipun hubungan antara *digital leadership*, *ethical leadership*, perilaku kerja *inovatif*, dan kinerja pegawai telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian sebelumnya, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan adanya inkonsistensi.

Penelitian Mollah *et al.*, (2024) membuktikan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital, meningkatkan produktivitas kerja, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Namun demikian, hasil penelitian Gehan dan Yulianti, (2024) menunjukkan bahwa *digital leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun terbukti berpengaruh positif terhadap perilaku kerja *inovatif*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *digital leadership* dan kinerja pegawai masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada berbagai konteks organisasi, khususnya organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik berbeda dengan sektor swasta.

Selain itu, penelitian Erhan *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa *digital leadership* mampu meningkatkan perilaku kerja *inovatif* pegawai melalui pemanfaatan teknologi digital dan penciptaan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Sementara itu, penelitian Abid, (2020) menjelaskan bahwa *ethical*

leadership juga berperan dalam mendorong perilaku kerja *inovatif* melalui terciptanya rasa aman psikologis, kepercayaan, serta hubungan kerja yang positif antara pemimpin dan pegawai. Sagbas, (2023) menemukan bahwa perilaku kerja *inovatif* berperan sebagai mekanisme mediasi yang menghubungkan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja *inovatif* memiliki peran yang strategis dalam menjelaskan bagaimana kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian yang mengintegrasikan *digital leadership* dan *ethical leadership* secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan perilaku kerja *inovatif* sebagai variabel mediasi masih relatif terbatas, khususnya pada organisasi sektor publik di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Pertama, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja pegawai. Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau perusahaan, sedangkan penelitian yang mengkaji organisasi pemerintahan masih terbatas. Ketiga, penelitian yang menggabungkan *digital leadership* dan *ethical leadership* dalam satu model penelitian dengan perilaku kerja *inovatif* sebagai variabel mediasi masih jarang dilakukan, khususnya pada instansi pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *digital leadership* dan *ethical leadership* terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja *inovatif* pada Kantor DPR Kota Langsa, sekaligus memperkaya pengembangan teori dan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang penulis tuangkan dalam suatu karya ilmiah dengan judul **”Pengaruh *Digital Leadership* dan *Ethical Leadership* terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPR Kota Langsa, Perilaku Kerja *Inovatif* sebagai Variabel Mediasi**” Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kepemimpinan serta kontribusi praktis bagi peningkatan kinerja dan tata kelola organisasi publik khususnya di Kantor DPR Kota Langsa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *digital leadership* terhadap perilaku kerja inovatif pada kantor DPR Kota Langsa?
2. Bagaimana pengaruh *ethical leadership* terhadap perilaku kerja inovatif pada kantor DPR Kota Langsa?
3. Bagaimana pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai pada kantor DPR Kota Langsa?
4. Bagaimana pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja pegawai pada kantor DPR Kota Langsa?
5. Bagaimanakah pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja pegawai pada kantor DPR Kota Langsa?
6. Apakah perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh *digital leadership* terhadap

kinerja pegawai pada kantor DPR Kota Langsa?

7. Apakah perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja pegawai pada kantor DPR Kota Langsa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di kemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *digital leadership* terhadap perilaku kerja inovatif pada kantor DPR Kota Langsa.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *ethical leadership* terhadap perilaku kerja inovatif pada kantor DPR Kota Langsa.
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai pada kantor DPR Kota Langsa.
4. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja pegawai pada kantor DPR Kota Langsa.
5. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja pegawai pada kantor DPR Kota Langsa.
6. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi *digital leadership* terhadap kinerja pegawai pada kantor DPR Kota Langsa.
7. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi *ethical leadership* terhadap kinerja pegawai pada kantor DPR Kota Langsa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan digital leadership, ethical leadership, perilaku kerja inovatif, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian empiris mengenai peran kepemimpinan digital dan kepemimpinan etis dalam mendorong perilaku kerja inovatif sebagai mekanisme mediasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi publik.

Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memperkuat serta menguji relevansi teori-teori kepemimpinan dan perilaku kerja yang diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi nyata yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya serta memperluas wawasan akademik, khususnya bagi mahasiswa dan peneliti yang memiliki minat pada bidang kepemimpinan, inovasi, dan kinerja organisasi sektor publik.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi Kantor DPR Kota Langsa dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan *digital leadership* dan *ethical leadership* yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini dapat membantu instansi dalam memahami pentingnya pengembangan perilaku kerja inovatif sebagai upaya mendukung transformasi

digital, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta terciptanya tata kelola organisasi yang lebih transparan, akuntabel, dan berintegritas.

