

DETERMINAN KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR ERA DISRUPSI: KEPEMIMPINAN DIGITAL, KNOWLEDGE SHARING DAN PEMEDIASI PERILAKU KERJA INOVATIF

Indra Abadi

Jurusan Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

e-mail: * indraabadi123@gmail.com

Abstrak

Keberadaan rumah sakit di era disrupsi menyebabkan terjadinya pergeseran dramatis dalam cara perawat bekerja, berkomunikasi, melayani pasien, dan menjalani tugas pekerjaannya sehari-hari. Era disrupsi menuntut adaptasi yang cepat dari rumah sakit, institusi, dan individu. Rumah sakit yang dapat mengidentifikasi tren dan berinovasi dengan cepat memiliki kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan yang terus berubah ini, sementara yang tidak dapat beradaptasi mungkin terpinggirkan atau bahkan mengalami kegagalan. Oleh karena itu, era disrupsi sering kali dianggap sebagai tantangan dan peluang sekaligus. Pemanfaatan teknologi dan inovasi dapat mendukung kinerja perawat. Kepemimpinan digital, knowledge sharing, dan perilaku kerja inovatif diantara faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.

Tujuan penelitian menganalisis peranan kepemimpinan digital, knowledge sharing, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibnu Sina di Kota Makassar. Lokasi penelitian pada Rumah Sakit Ibnu Sina.

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Unit analisis dan sampel berjumlah 128 orang perawat. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Metode pengumpulan sampel menggunakan sampling jenuh. Alat analisis menggunakan SEM-PLS.

Hasil penelitian membuktikan bahwa: (a) Kepemimpinan digital, knowledge sharing, dan perilaku kerja inovatif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat. (b) Kepemimpinan digital, knowledge sharing, dan perilaku kerja inovatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan digital, Knowledge Sharing, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Perawat*

Abstrack

The existence of hospitals in the era of disruption has caused a dramatic shift in the way nurses work, communicate, serve patients, and carry out their daily work duties. The era of disruption demands rapid adaptation from hospitals, institutions, and individuals. Hospitals that can identify trends and innovate quickly have the opportunity to thrive in this ever-changing environment, while those that can't adapt may be marginalized or even experience failure. Therefore, the era of disruption is often seen as both a challenge and an opportunity at the same time. The use of technology and innovation can support nurse performance. Digital leadership, knowledge sharing, and innovative work behaviors are among the factors that affect nurse performance.

The purpose of the study is to analyze the role of digital leadership, knowledge sharing, and innovative work behavior on the performance of nurses at Ibnu Sina Hospital in Makassar City. The location of the research is at Ibnu Sina Hospital.

The research approach uses a quantitative approach. The analysis unit and sample amounted to 128 nurses. The method of data collection is through questionnaires. The sample collection method uses saturated sampling. The analysis tool uses SEM-PLS.

The results of the study prove that: (a) Digital leadership, knowledge sharing, and innovative work behavior partially affect nurse performance. (b) Digital leadership, knowledge sharing, and innovative work behaviors simultaneously affect nurse performance.

Keywords: Digital leadership, Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Fenomena efek disrupsi dapat dialami oleh rumah sakit di Indonesia saat teknologi informasi dan teknologi digital mulai berkembang dengan cepat dan lebih unggul. Era disrupsi terkait dengan periode di mana teknologi, inovasi, dan perubahan \square olusi secara signifikan mengganggu atau mengubah \square olusi \square , bisnis, dan cara hidup manusia secara keseluruhan. Keberadaan rumah sakit di era disrupsi menyebabkan terjadinya pergeseran dramatis dalam cara perawat bekerja, berkomunikasi, melayani pasien, dan menjalani tugas pekerjaannya sehari-hari.

Era disrupsi menuntut adaptasi yang cepat dari rumah sakit, institusi, dan individu. Rumah sakit yang dapat mengidentifikasi tren dan berinovasi dengan cepat memiliki kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan yang terus berubah ini, sementara yang tidak dapat beradaptasi mungkin terpinggirkan atau bahkan mengalami kegagalan. Oleh karena itu, era disrupsi sering kali dianggap sebagai tantangan dan peluang sekaligus. Strategi yang dapat digunakan rumah sakit dalam meningkatkan pertumbuhannya di Era Disrupsi melalui pemanfaatan teknologi dan jangan pernah berhenti berinovasi.

Pemanfaatan teknologi dan inovasi dapat mendukung kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai secara bertanggungjawab dan dapat diukur secara kualitas dan kuantitas (Yolinza & Marlius, 2023). Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit yang bersumber dari hasil kajian beberapa penelitian terdahulu yakni kepemimpinan digital, knowledge sharing, dan perilaku kerja inovatif (Rantauwati et al., 2022; Asbari et al., 2021; Purwanto et al., 2020).

Kepemimpinan digital terkait dengan pengetahuan seseorang pemimpin agar bisa mengarahkan para perawat yang dipimpinnya agar bertransformasi \square olusi \square digital. Seorang pemimpin digital senantiasa memiliki sikap digital, kemampuan memimpin, keterampilan komunikasi digital yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja perawat (Siagian, 2018). Sementara itu knowledge sharing merupakan budaya yang melibatkan interaksi \square olusi di mana pegawai dapat bertukar pengetahuan, pengalaman dan kemampuan (skill) melalui seluruh organisasi. Knowledge sharing dapat menciptakan peluang atau meningkatkan perilaku kerja inovatif yang terkait dengan mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan ide-ide atau menciptakan knowledge baru. Knowledge sharing dapat menolong para pegawai untuk menyelesaikan masalah-masalah melalui penciptaan ide-ide baru sebagai \square olusi di dalam pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

Demikian pula perilaku kerja inovatif merupakan suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan kinerja (Hadi et al., 2020). Pegawai dengan

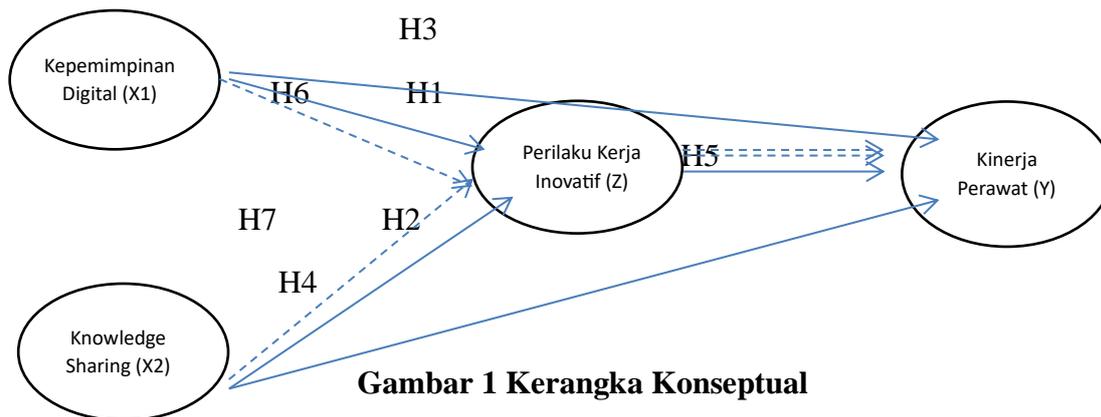
perilaku kerja inovatif yang tinggi mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah yang terjadi di dalam pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepemimpinan

nan digital berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai, seperti temuan dari (Lestari, 2020), (Benitez et al., 2022), Winanti, (2023), Rantauwati et al., (2022). Hasil penelitian dari Asbari et al., (2021), (Johan, 2021), (Prayoga et al., 2023), (Fikri & Laily, 2022), membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sementara itu hasil penelitian dari (Sa'adah & Rijanti, 2022), (Khaerana & Mangiwa, 2021), membuktikan *knowledge* Hasil penelitian dari (Purwanto et al., 2020), (Berliana & Arsanti, 2018a), (Anjar et al., 2020) membuktikan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan digital menurut (Siagian, 2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan digital terkait dengan pengetahuan seseorang pemimpin agar bisa mengarahkan para pegawai yang dipimpinnya agar bertransformasi ke arah digital. Seorang pemimpin digital senantiasa memiliki sikap digital, kemampuan memimpin, keterampilan komunikasi digital yang ditujukan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai. *Knowledge sharing* merupakan budaya yang melibatkan interaksi sosial di mana pegawai dapat bertukar pengetahuan, pengalaman dan kemampuan (*skill*) melalui seluruh organisasi. *Knowledge sharing* dapat menciptakan peluang atau meningkatkan perilaku kerja inovatif yang terkait dengan mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan ide-ide atau menciptakan *knowledge* baru. *Knowledge sharing* dapat menolong para pegawai untuk menyelesaikan masalah-masalah melalui penciptaan ide-ide baru sebagai solusi di dalam pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian dari Asbari et al., (2021), (Johan, 2021), (Prayoga et al., 2023), (Fikri & Laily, 2022), membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sementara itu hasil penelitian dari (Sa'adah & Rijanti, 2022), (Khaerana & Mangiwa, 2021), membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perilaku kerja inovatif menurut (Hadi et al., 2020) menjelaskan perilaku kerja inovatif suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan kinerja. Pegawai dengan perilaku kerja inovatif yang tinggi mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah yang terjadi di dalam pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerjanya dan kemudian menciptakan ide-ide baru untuk dijadikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut (*Idea Exploration*). Pegawai dengan perilaku kerja inovatif yang tinggi mampu mengembangkan ide yang telah diciptakan untuk mendukung kinerja yang lebih optimal (*Idea Generation*). Hasil penelitian dari (Purwanto et al., 2020), (Berliana & Arsanti, 2018a), (Anjar et al., 2020) membuktikan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1 Kerangka Konseptual****HIPOTESIS**

1. Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
2. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
3. Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
4. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
5. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
6. Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
7. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan termasuk pendekatan penelitian kuantitatif. Tempat penelitian pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Alamat :Jl. Urip Sumoharjo No.264, Karampuang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231. Jenis data dikategorikan jenis data primer yang bersumber dari responden yakni perawat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket (kuesioner). Populasi dalam penelitian sebanyak 128 orang pegawai pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 128 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan cara sensus/jenuh dikarenakan jumlah populasi memiliki ukuran yang kecil yakni ≤ 200 (Suliyanto, 2018: 178). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM PLS. Indikator Variabel: Kepemimpinan digital (X1: Sikap Digital (X1.1), Kemampuan Kepemimpinan (X1.2), Keterampilan Komunikasi (X1.3). Knowledge sharing (X2): Bertukar pengetahuan (X2.1), Mengumpulkan pengetahuan (X2.2), Bertukar pengalaman (X2.3). Perilaku kerja inovatif (Z): Mengeksplor ide (Exploration Idea) (Z1.1), Mengembangkan ide (Idea Generation) (Z1.2), Mencari dukungan untuk ide (Idea Championing) (Z1.3), Menerapkan ide (Idea Implementation) (Z1.4). Kinerja perawat (Y): Kehadiran (Y2.1), Waktu kerja (Y2.2), Pelaksanaan tugas (Y2.3), Tanggungjawab (Y2.4), Kerjasama (Y2.5).

HASIL PENELITIAN

**Pengujian Model Pengukuran (*Outlier Model*)
Uji Validitas**

Tabel 1. *Outer Loading*

| Keterangan | Pemuatan luar (Outer loadings) |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| X1.1 <- Kepemimpinan Digital | 0.811 |
| X1.2 <- Kepemimpinan Digital | 0.821 |
| X1.3 <- Kepemimpinan Digital | 0.834 |
| X2.1 <- Knowledge Sharing | 0.844 |
| X2.2 <- Knowledge Sharing | 0.879 |
| X2.3 <- Knowledge Sharing | 0.891 |
| Y1 <- Kinerja Perawat | 0.801 |
| Y2 <- Kinerja Perawat | 0.807 |
| Y3 <- Kinerja Perawat | 0.823 |
| Y4 <- Kinerja Perawat | 0.898 |
| Y5 <- Kinerja Perawat | 0.902 |
| Z1 <- Perilaku Kerja Inovatif | 0.901 |
| Z2 <- Perilaku Kerja Inovatif | 0.903 |
| Z3 <- Perilaku Kerja Inovatif | 0.909 |
| Z4 <- Perilaku Kerja Inovatif | 0.931 |

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Pada tabel diatas memiliki standar pengukuran nilai setiap item yang mengukur variabel mempunyai $LF \geq 0.60$. pada tabel diatas menunjukkan semua pernyataan pada variabel memiliki nilai loading faktor lebih besar dari ≥ 0.60 yang diukur berdasarkan standard loading faktor.

Tabel 2. *Cross Loading*

| | Kepemimpinan Digital | Kinerja Perawat | Knowledge Sharing | Perilaku Kerja Inovatif |
|------|----------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|
| X1.1 | 0.863 | 0.682 | 0.186 | 0.001 |
| X1.2 | 0.892 | 0.716 | 0.166 | 0.009 |
| X1.3 | 0.903 | 0.719 | 0.225 | 0.025 |
| X2.1 | 0.155 | 0.561 | 0.965 | 0.48 |
| X2.2 | 0.211 | 0.617 | 0.920 | 0.432 |
| X2.3 | 0.241 | 0.509 | 0.899 | 0.468 |
| Y1 | 0.712 | 0.760 | 0.216 | -0.141 |
| Y2 | 0.754 | 0.790 | 0.209 | -0.13 |
| Y3 | 0.783 | 0.768 | 0.186 | -0.079 |

| | | | | |
|----|--------|-------|-------|-------|
| Y4 | 0.269 | 0.633 | 0.846 | 0.618 |
| Y5 | 0.298 | 0.639 | 0.805 | 0.52 |
| Z1 | -0.052 | 0.132 | 0.455 | 0.946 |
| Z2 | 0.109 | 0.273 | 0.466 | 0.947 |
| Z3 | 0.025 | 0.232 | 0.511 | 0.920 |
| Z4 | -0.064 | 0.023 | 0.343 | 0.832 |

Sumber: Hasil olah data (2024)

Cross Loading adalah evaluasi discriminant validity pada level item pengukuran. Pada tabel diatas menunjukkan 15 (lima belas) indikator variabel memiliki korelasi lebih tinggi dengan variabel terkait dibandingkan berkolerasi dengan variabel lainnya.

Tabel 3. Fornell – Larcker

| | Kepemimpinan Digital | Kinerja Perawat | Knowledge Sharing | Perilaku Kerja Inovatif |
|-------------------------|----------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|
| Kepemimpinan Digital | 0.886 | | | |
| Kinerja Perawat | 0.797 | 0.721 | | |
| Knowledge Sharing | 0.217 | 0.607 | 0.929 | |
| Perilaku Kerja Inovatif | 0.013 | 0.196 | 0.495 | 0.913 |

(Sumber : Hasil olah data, 2024)

Pada tabel diatas memiliki standar Akar AVE harus lebih besar dari korelasinya dengan variabel lainnya, maka discriminant validity untuk variabel dikatakan terpenuhi. Pada keseluruhan variabel diatas menunjukkan bahwa Akar AVE yang dimiliki lebih besar dari korelasinya dengan variabel lainnya maka discriminaty validity untuk Kepemimpinan Digital, Knowledge Sharing, Perilaku Kerja Inovatif, dan Kinerja Perawat.

Uji Reliabilitas Kontras korelasi data

Tabel 4 Rata-rata varians diekstraksi (AVE)

| | Cronbach's alpha | Keandalan komposit (rho_a) | Keandalan komposit (rho_c) | Rata-rata varians diekstraksi (AVE) |
|-------------------------|------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Kepemimpinan Digital | 0.863 | 0.864 | 0.916 | 0.785 |
| Kinerja Perawat | 0.766 | 0.770 | 0.843 | 0.520 |
| Knowledge Sharing | 0.920 | 0.922 | 0.949 | 0.862 |
| Perilaku Kerja Inovatif | 0.933 | 0.957 | 0.952 | 0.833 |

(Sumber : Hasil olah data, 2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* untuk masing-masing kontrak empat variabel yang lebih besar dari $\geq 0,7$ dari pada nilai korelasinya

sehingga konstruk dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki discriminant reliability yang baik. Dan nilai AVE (Average Variance Extracted) lebih besar dari $\geq 0,5$ sehingga konstruk dalam model penelitian ini reliabel.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

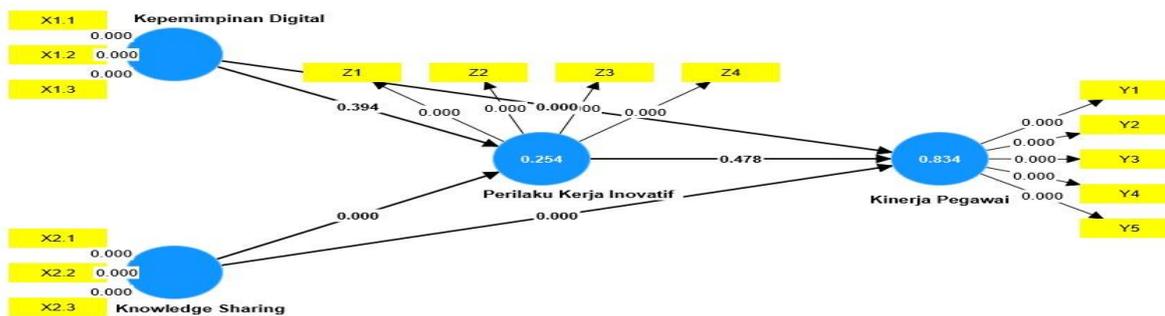
Pengujian *inner* model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi, dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *tabel Inner VIF* untuk konstruk dependen, uji t, serta nilai dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut disajikan tabel VIF yang terlihat dibawah ini:

Tabel 5 VIF

| Indikator | VIF |
|-----------|-------|
| X1.1 | 1.645 |
| X1.2 | 2.723 |
| X1.3 | 2.444 |
| X2.1 | 6.221 |
| X2.2 | 3.809 |
| X2.3 | 3.250 |
| Y1 | 2.974 |
| Y2 | 2.562 |
| Y3 | 2.628 |
| Y4 | 3.909 |
| Y5 | 4.031 |
| Z1 | 5.441 |
| Z2 | 5.907 |
| Z3 | 3.980 |
| Z4 | 2.670 |

Sumber: Hasil olah data (2024)

Pada tabel VIF (Variance Inflated Factor) menjelaskan bahwa semua variabel dependen memiliki nilai kurang dari 5 maka tidak ada multikolienearitas antara variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif dan kinerja perawat.



Gambar 2 Model Struktural (Inner Model)

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Adapun nilai *R-square* dan Adjusted *R-square* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 R-square Adjusted R-square

| | R-square | Adjusted R-square |
|-------------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Perawat | 0.834 | 0.829 |
| Perilaku Kerja Inovatif | 0.254 | 0.239 |

Sumber: Hasil olah data (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa Nilai *R-square* untuk variabel Kinerja Perawat sebesar 0,834. Hal ini berarti bahwa Kinerja Perawat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Digital (X1), Knowledge Sharing (X2), dan Perilaku Kerja Inovatif (Z) sebesar 83,4%, sedangkan sebesar 16,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai *R-square* untuk variabel Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,254. Hal ini berarti bahwa Perilaku Kerja Inovatif dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Digital (X1), dan Knowledge Sharing (X2) sebesar 25,4%, sedangkan sebesar 74,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai Q^2 yang diperoleh sebesar 0,876 atau 87,6% yang menunjukkan bahwa model yang dibentuk sangat baik. Karena lebih besar atau sama dengan 0,5 atau 50%.

Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis

| | Sampel asli (O) | Rata-rata sampel (M) | Standar deviasi (STDEV) | T statistik (O/STDEV) | Nilai P (P values) |
|--|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|
| Kepemimpinan Digital - > Kinerja Perawat | 0.693 | 0.696 | 0.093 | 7.411 | 0.000 |
| Kepemimpinan Digital - > Perilaku Kerja Inovatif | -0.099 | -0.099 | 0.116 | 0.832 | 0.001 |

| | | | | | |
|--|--------|--------|-------|-------|-------|
| Knowledge Sharing -> Kinerja Perawat | 0.482 | 0.459 | 0.122 | 3.934 | 0.000 |
| Knowledge Sharing -> Perilaku Kerja Inovatif | 0.516 | 0.521 | 0.091 | 5.619 | 0.000 |
| Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Perawat | -0.051 | -0.052 | 0.072 | 4.923 | 0.005 |

Sumber: Hasil olah data (2024)

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang diuraikan sevgai berikut:

1. Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif
2. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
4. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
5. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

Tabel 8 Pengujian efek tidak langsung spesifik

| | Sampe l asli (O) | Rata-rata sampel (M) | Standar deviasi (STDEV) | T statistik (O/STDE V) | Nilai P (P values) |
|--|------------------------|----------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Kepemimpinan Digital -> Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Perawat | 0.005 | 0.006 | 0.012 | 5.332 | 0.000 |
| Knowledge Sharing -> Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Perawat | -0.026 | -0.026 | 0.040 | 4.902 | 0.000 |

Sumber: Hasil olah data (2024)

Tabel diatas menunjukkan Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui perilaku kerja inovatif. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui perilaku kerja inovatif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Pemimpin yang memiliki sikap digital, kemampuan kepemimpinan, dan keterampilan komunikasi yang semakin baik ternyata tidak memberikan dampak yang nyata dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif perawat. Indikator dari kepemimpinan digital tidak merupakan variabel dominan yang dirasakan oleh perawat dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatifnya. Kepemimpinan digital menurut (Siagian, 2018) terkait dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang pemimpin agar bisa mengarahkan para perawat yang dipimpnnya agar bertransformasi ke arah digital. Seorang pemimpin digital senantiasa

memiliki sikap digital, kemampuan memimpin, dan keterampilan komunikasi digital yang ditujukan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif. Beberapa penelitian terdahulu yang tidak mendukung hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif, seperti temuan dari (Lestari, 2020) dan (Benitez et al., 2022).

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Perawat yang memiliki sikap dan kemauan untuk bertukar pengetahuan, mengumpulkan pengetahuan, dan bertukar pengalaman yang semakin baik ternyata memberikan dampak yang nyata dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif perawat. Knowledge sharing menurut (Lin, 2007) merupakan budaya yang melibatkan interaksi sosial di mana perawat dapat bertukar pengetahuan, pengalaman dan kemampuan (skill) melalui seluruh organisasi. Knowledge sharing dapat menciptakan peluang atau meningkatkan perilaku kerja inovatif dari pengetahuan yang diperoleh dari rekan kerja. Berbagi pengetahuan memberikan kontribusi nyata dimana dapat menolong para perawat untuk menyelesaikan masalah-masalah melalui penciptaan ide-ide baru sebagai solusi di dalam pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku kerja inovatifnya. Hasil penelitian (Johan, 2021), (Prayoga et al., 2023) membuktikan knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sementara itu hasil penelitian dari (Sa'adah & Rijanti, 2022), (Khaerana & Mangiwa, 2021), membuktikan knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pemimpin yang memiliki sikap digital, kemampuan kepemimpinan, dan keterampilan komunikasi yang semakin baik memberikan dampak yang nyata dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Indikator dari kepemimpinan digital merupakan variabel dominan yang dirasakan oleh perawat dalam upaya meningkatkan kinerja. Kepemimpinan digital menurut (Siagian, 2018) terkait dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang pemimpin agar bisa mengarahkan para perawat yang dipimpinnya agar bertransformasi ke arah digital. Seorang pemimpin digital senantiasa memiliki sikap digital, kemampuan memimpin, dan keterampilan komunikasi digital yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja. Beberapa penelitian terdahulu yang tidak mendukung hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat, seperti temuan dari Winanti, (2023), Rantauwati et al., (2022).

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki sikap dan kemauan untuk bertukar pengetahuan, mengumpulkan pengetahuan, dan bertukar pengalaman yang semakin baik ternyata memberikan dampak yang nyata dalam upaya meningkatkan kinerja. Knowledge sharing menurut (Lin, 2007) merupakan budaya yang melibatkan interaksi sosial di mana perawat dapat bertukar pengetahuan, pengalaman

dan kemampuan (skill) melalui seluruh organisasi. Knowledge sharing dapat menciptakan peluang atau meningkatkan kinerja dari pengetahuan yang diperoleh dari rekan kerja. Berbagi pengetahuan memberikan kontribusi nyata dimana dapat menolong para perawat untuk menyelesaikan masalah-masalah melalui penciptaan ide-ide baru sebagai solusi di dalam pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Implementasi ide-ide baru dalam suatu pekerjaan yang didasarkan atas pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan pengalaman yang diperoleh dari para perawat lainnya sangat mempengaruhi peningkatan kinerja. Hasil penelitian dari (Sa'adah & Rijanti, 2022), (Khaerana & Mangiwa, 2021), membuktikan knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki perilaku kerja inovatif yang baik ternyata tidak memberikan dampak yang nyata dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Indikator dari perilaku kerja inovatif terdiri atas mengeksplor ide, mengembangkan ide, mencari dukungan untuk ide, dan menerapkan ide tidak merupakan variabel dominan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Perilaku kerja inovatif menurut (Hadi et al., 2020) meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan kinerja. Perawat dengan perilaku kerja inovatif yang tinggi mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah yang terjadi di dalam pekerjaannya, tetapi ternyata tidak mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian dari (Purwanto et al., 2020), (Berliana & Arsanti, 2018a), (Anjar et al., 2020) membuktikan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Kinerja Perawat Melalui Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui perilaku kerja inovatif. Indikator dari perilaku kerja inovatif terdiri atas mengeksplor ide, mengembangkan ide, mencari dukungan untuk ide, dan menerapkan ide merupakan variabel dominan dalam upaya memediasi antara kepemimpinan digital terhadap kinerja. Pemimpin yang memiliki sikap digital, kemampuan kepemimpinan, dan keterampilan komunikasi yang semakin baik dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif perawat. Perawat dengan perilaku kerja inovatif yang baik dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini dikarenakan mereka memiliki kemampuan mengeksplor ide-ide, mengembangkan ide-ide, mencari dukungan untuk ide-ide, dan menerapkan ide-ide. Kepemimpinan digital menurut (Siagian, 2018) terkait dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang pemimpin agar bisa mengarahkan para perawat yang dipimpinnya agar bertransformasi ke arah digital. Transformasi yang berhasil diarahkan ke arah digital memudahkan perawat untuk mendapatkan berbagai ide-ide, mengembangkan ide-ide, mencari dukungan untuk ide-ide, dan menerapkan ide-ide yang pada akhirnya mendukung kinerjanya.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Perawat Melalui Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui perilaku kerja inovatif. Indikator dari perilaku kerja inovatif terdiri atas mengeksplor ide, mengembangkan ide, mencari dukungan untuk ide, dan menerapkan ide merupakan variabel dominan dalam upaya memediasi antara knowledge sharing terhadap kinerja. Perawat yang memiliki sikap dan kemauan untuk bertukar pengetahuan, mengumpulkan pengetahuan, dan bertukar pengalaman yang semakin baik ternyata memberikan dampak yang nyata dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif perawat dan kinerja perawat. Knowledge sharing menurut (Lin, 2007) merupakan budaya yang melibatkan interaksi sosial di mana perawat dapat bertukar pengetahuan, pengalaman dan kemampuan (skill) melalui seluruh organisasi. Perawat dengan knowledge sharing yang baik akan meningkatkan perilaku kerja inovatif dikarenakan mereka memiliki tambahan pengetahuan dan pengalaman dalam menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide yang pada akhirnya mendukung kinerjanya.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Pemimpin yang memiliki sikap digital, kemampuan kepemimpinan, dan keterampilan komunikasi yang semakin baik ternyata tidak memberikan dampak yang nyata dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif perawat.
2. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Perawat yang memiliki sikap dan kemauan untuk bertukar pengetahuan, mengumpulkan pengetahuan, dan bertukar pengalaman yang semakin baik ternyata memberikan dampak yang nyata dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif perawat.
3. Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pemimpin yang memiliki sikap digital, kemampuan kepemimpinan, dan keterampilan komunikasi yang semakin baik memberikan dampak yang nyata dalam upaya meningkatkan kinerja perawat.
4. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki sikap dan kemauan untuk bertukar pengetahuan, mengumpulkan pengetahuan, dan bertukar pengalaman yang semakin baik ternyata memberikan dampak yang nyata dalam upaya meningkatkan kinerja.
5. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki perilaku kerja inovatif yang baik ternyata tidak memberikan dampak yang nyata dalam upaya meningkatkan kinerjanya.
6. Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui perilaku kerja inovatif. Indikator dari perilaku kerja inovatif terdiri atas mengeksplor ide, mengembangkan ide, mencari dukungan untuk ide, dan menerapkan ide

merupakan variabel dominan dalam upaya memediasi antara kepemimpinan digital terhadap kinerja.

7. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui perilaku kerja inovatif. Indikator dari perilaku kerja inovatif terdiri atas mengeksplor ide, mengembangkan ide, mencari dukungan untuk ide, dan menerapkan ide merupakan variabel dominan dalam upaya memediasi antara knowledge sharing terhadap kinerja.

SARAN-SARAN

1. Rumah sakit perlu memiliki kepemimpinan digital agar dapat beradaptasi terhadap perubahan zaman di era digital dan memudahkan perawat mendapatkan informasi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja.
2. Rumah sakit perlu meningkatkan knowledge sharing perawat agar mereka memiliki tambahan pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang didukung dalam meningkatkan kinerja.
3. Rumah sakit perlu meningkatkan perilaku kerja inovatif agar perawat termotivasi menciptakan berbagai inovasi melalui ide-ide dan berdampak terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjar, A., Siregar, M., Toni, T., Ritonga, M. K., Harahap, H. S., & Siregar, Z. A. (2020). Pengaruh perilaku inovatif, terhadap kinerja kepala sekolah dasar di kabupaten labuhanbatu. *CIVITAS (JURNAL PEMBELAJARAN DAN ILMU CIVIC)*, 6(2), 67–79.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7–15.
- Benitez, J., Arenas, A., Castillo, A., & Esteves, J. (2022). Impact of digital leadership capability on innovation performance: The role of platform digitization capability. *Information & Management*, 59(2), 103590.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis pengaruh self-efficacy, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149–161. In *Strategic information management* (pp. 174–201). Routledge.
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Johan, M. (2021). The Effect of Knowledge Sharing and Interpersonal Trust on Innovation: An Empirical Study in Indonesia Higher Education. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 106–122.

- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163–171.
- Lestari, N. W. (2020). Studi Kepemimpinan Digital Dan Kepemimpinan Kreatif Yang Mempengaruhi Inovasi Di Umkm Jatimulya Bekasi Jawa Barat. *Parameter*, 5(2), 97–106.
- Prayoga, R., Suherman, E., & Apriani, Z. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Perilaku Inovatif pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBP Karawang Periode 2022-2023). *Journal on Education*, 5(3), 9799–9814.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27.
- Rantauwati, E. A., Zulkifli, Z., & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 38–49.
- Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The role of knowledge sharing, leader-member exchange (LMX) on organizational citizenship behavior and employee performance: An empirical study on public health center of pati 1, pati 2 and trangkil in central java. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 112–131.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Suliyanto, P., & MM, P. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi*.
- Winanti, M. B. (2023). How is the role of Digital Leadership and Knowledge Sharing on Performance? An Empirical Study on SMEs in Bandung West Java. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.1).