



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4339-4349

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Dampak Transformasi Digital dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai pada UPT RSUD Hj. Puang Sabbe di Kabupaten Enrekang

Ihwanul, Andi Batary Citta, Andi Tenry sose

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya, Makassar

[ikhwanul2423@gmail.com](mailto:ikhwanul2423@gmail.com), [citta2585@gmail.com](mailto:citta2585@gmail.com), [tenrvsose@gmail.com](mailto:tenrvsose@gmail.com)

### Abstrak

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampak transformasi digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi. dan melihat pengaruh transformasi digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kasual. Populasi dan sampel adalah seluruh pegawai RSUD Hj. Puang Sabbe Enrekang dengan jumlah 123 Responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Metode analisis data menggunakan Structural equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Transformasi digital dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kompetensi. Transformasi digital dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel Intervening.*

*Kata kunci: Transformasi Digital, Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kinerja Pegawai.*

### 1. Pendahuluan

Dunia telah mengalami perkembangan budaya, sosial dan ekonomi yang besar, berdasarkan perkembangan budaya digital. Sejalan dengan perubahan ini, teknologi digital memainkan peran yang semakin penting dalam kehidupan pegawai dan manajemen sumber daya manusia. Perubahan ini sangatlah pasti karna perubahan berdampak pada kehidupan kerja, penggunaan teknologi informasi, komunikasi, dan kinerja bekeanan dengan perubahan tersebut peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga sangatlah berperan dalam perubahan lingkungan bisnis global yang terjadi pada dekade ini

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karna terbukti sangat penting manfaatnya, suatu organisasi atau perusahaan menginginkan karyawan untuuk kerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja seseorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Oleh karna itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat dilihat secara objektif. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mejuutkan tujuan tersebut, sangat penting memperhatikan kualitas sumber daya manusia tercermin dari hasil kerja yang dihasilkan (Muhammad Syamsul Hidayat, 2024) dan menurut Bastian (2019) dalam theory Goal Setting Teori kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan atau kebijakan dalam meujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi.

Organisasi kini harus mempertimbangkan keterampilan digital sebagai elemen penting dalam profil karyawan karena kinerja pegawai sangat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Novita Tiara dkk. 2023). Hal

ini menciptakan manajemen SDM yang lebih strategis, dengan penekanan pada keterampilan yang relevan dengan teknologi. Pengembangan keterampilan digital.

Era perkembangan teknologi digital menjadi pemicu perubahan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memicu revolusi peradaban dunia khususnya industri dan instansi sebagai penggerak perekonomian dunia (Rahmadya, Nike & Aslam, Nuri 2022). Maka dari itu kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan zaman adalah suatu hal yang mutlak dimiliki oleh perusahaan yang visioner di era digital (Perdana, Arujawan K. 2019). Menurut teori difusi inovasi yang dikembangkan oleh EM Rogers menyatakan bahwa orang yang mengadopsi inovasi lebih awal memiliki karakter yang berbeda daripada orang yang mengadopsi inovasi kemudian.

Tabel 1. Data penilaian kinerja Pegawai RSUD Hj. Puang Sabbe Enrekang Tahun 2021 – 2023

Tahun	Nilai rata-rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2021	82,375	Baik
2022	88,255	Baik
2023	84,089	Baik

Dari tabel di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja dari 3 tahun kebelakang masih menunjukkan hasil yang belum optimal sehingga RSUD perlu adanya peningkatan. Dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja tahun 2021-2023 masih memperoleh hasil yang naik turun.

Berdasarkan teori Difusi Inovasi (Difusi Of Innovation Theory) oleh Rogers (2003) organisasi perlu memahami tahapan atau mengadopsi teknologi baru dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi percepatan adopsi teknologi digital dalam organisasi sehingga memberikan pemahaman tentang transformasi digital yang dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Berdasarkan informasi terkait transformasi digital di RSUD Hj. Puang Sabbe dimana RS tersebut telah memiliki teknologi pada sistem manajemen rumah sakit (SIMRS), yaitu aplikasi Khanza yang tidak berbayar, namun aplikasi tersebut belum dioperasikan untuk pelayanan pada pasien RSUD Hj. Puang Sabbe Enrekang hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal. Oleh karena itu rumah sakit seharusnya mengikuti era perkembangan transformasi digital yang semakin pesat agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain dari pada itu faktor lain dari keberhasilan suatu organisasi khususnya terkait kinerja adalah terletak pada gaya kepemimpinan. Namun instansi tersebut masih menggunakan pola kepemimpinan yang lama seperti pola kepemimpinan transaksional sehingga kinerja pegawai pada instansi tersebut belum maksimal.

Oleh karena itu salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan menyikapi sikap karyawan yang pro aktif adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun organisasi (Bass 1995). Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja (Putri, Isti Hardhiana Perdana, and Dadang Iskandar 2016).

Menurut (Richard L. Daft 2015). kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan untuk membawa perubahan yang signifikan di kedua pengikut dan organisasi. pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memimpin perubahan dalam visi, strategi, serta mempromosikan inovasi dalam produk dan teknologi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menambahkan variabel kompetensi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara penggunaan teknologi digital dan pola kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai di RSUD Hj. Puang Sabbe Enrekang. Dengan adanya penambahan variabel kompetensi, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan akurat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD tersebut.

Karena meskipun RSUD Hj. Puang Sabbe Enrekang telah mengadopsi teknologi digital dan menerapkan pola kepemimpinan transformasional, namun tanpa adanya kompetensi yang baik dari para pegawai, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Situasi ini terjadi di RSUD Hj. Puang Sabbe Enrekang, dimana masih terdapat kekurangan pegawai yang memiliki kompetensi di bidang teknologi digital, sehingga hal ini secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit tersebut. Dengan adanya penambahan variabel

kompetensi, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

Selain dari pada itu, kompetensi sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai juga merupakan landasan yang penting dalam menciptakan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan efektif. Menurut Kristanti dkk., (2023) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tentukan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan kesehatan di RSUD Hj. Puang Sabbe Enrekang.

Dari latar belakang dan fenomena yang dijelaskan di atas maka peneliti diperlukan untuk penelitian lebih lanjut tentang Dampak transformasi digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada UPT RSUD Hj. Puang Sabbe Enrekang.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel Transformasi digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menjelaskan pengaruh antar variabel berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan secara teoritis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai UPT RSUD Hj. Puang Sabbe Enrekang yang berjumlah 123 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yakni seluruh populasi dijadikan responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Instrumen kuesioner terdiri atas empat konstruk utama, yaitu Transformasi Digital, Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan kinerja Pegawai. Masing-masing konstruk diukur melalui sejumlah indikator. Transformasi digital diukur berdasarkan dimensi Intensitas Pemanfaatan, Frekuensi Pemanfaatan. Lingkungan kerja diukur melalui indikator suasana kerja, ketersediaan fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja. Kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, atasan, dan rekan kerja. Sedangkan kinerja karyawan diukur berdasarkan dimensi kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap kerja.

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS), yang diolah melalui perangkat lunak SmartPLS. Analisis ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi outer model digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen diuji melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), sementara validitas diskriminan dinilai melalui nilai *cross loading* dan Fornell-Larcker Criterion. Reliabilitas konstruk dinilai melalui nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Tahap selanjutnya adalah evaluasi inner model, yang bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* ( $R^2$ ) untuk mengukur kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen, nilai *f-Square* ( $f^2$ ) untuk menilai besarnya pengaruh masing-masing variabel. Selain itu, pengujian signifikansi hubungan antar variabel dilakukan melalui metode *bootstrapping* dengan melihat nilai t-statistik dan p-value. Seluruh tahapan analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa model penelitian yang dibangun memiliki validitas, reliabilitas, dan relevansi prediktif yang memadai sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan manajerial.

## 3. Hasil dan Diskusi

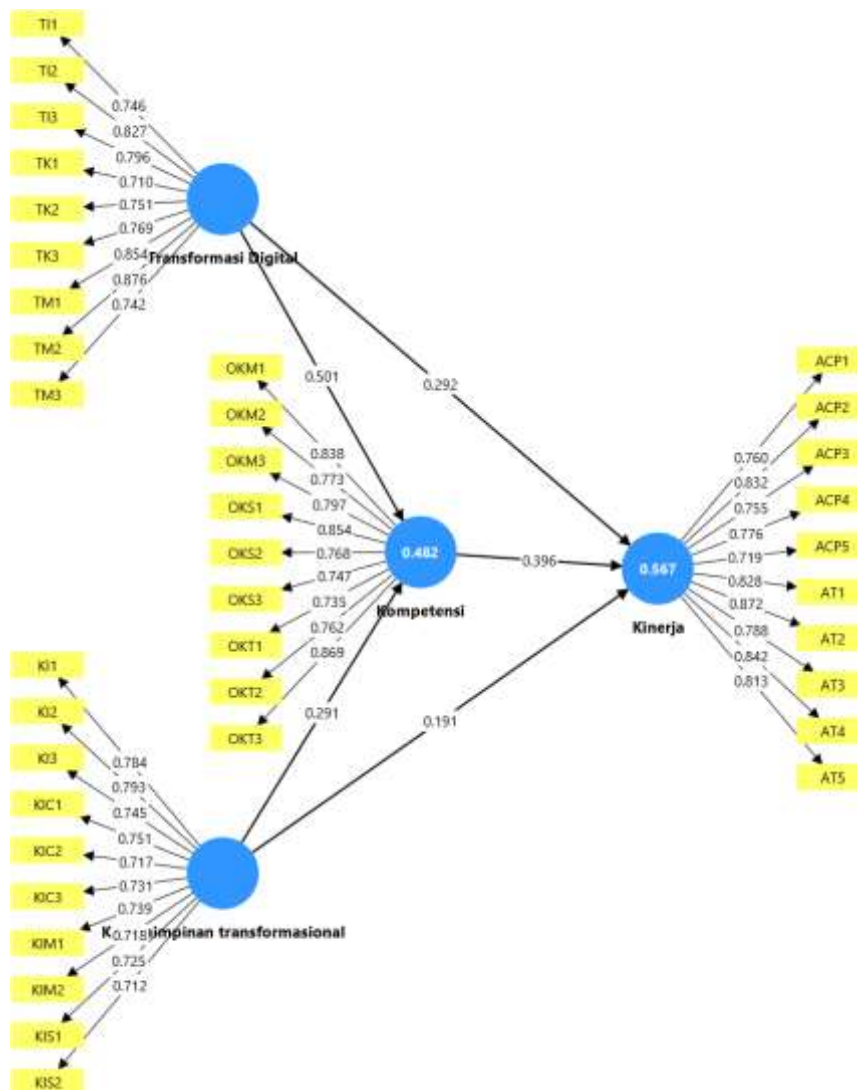
Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *structural equation modelling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Adapun tahapan analisis datanya adalah Evaluasi outer model, evaluasi inner model, dan pengujian hipotesis.

### 3.1 Evaluasi model pengukuran (Outer Model)

Pada langkah ini penting dilakukan, khususnya dalam pengukuran instrumen untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan konsisten.

#### Uji Validitas Konvergen

Adapun syarat uji validitas konvergen dikatakan valid apabila nilai outer loading di atas 0,7. Berikut ini hasil nilai outer loading yang didapatkan melalui aplikasi SmartPLS 4.



Gambar 3. Hasil nilai outer loading

Dapat dilihat dari gambar 3, diperoleh nilai outer loading untuk keempat variabel berada dalam range 0,712-0,869. Sehingga disimpulkan bahwa semua indikator sudah memenuhi syarat *convergent validity* dan indikator valid untuk digunakan dalam mengukur keempat variabel penelitian.

#### Uji Validitas Diskriminan

Adapun syarat uji diskriminan dikatakan valid apabila nilai *Cross Loading*-nya lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari aplikasi SmartPLS 4, nilai *Cross loading* semua indikator keempat variabel di atas 0,7. artinya masing-masing indikator valid dan sudah lolos tahapan *discriminant validity*. Adapun metode *cross loading* ini didapatkan hasil item ukur dari variabel Kompetensi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan

Lingkungan kerja memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibanding item ukur terhadap variabel lainnya sehingga dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan valid.

Adapun indikator lain yang bisa digunakan untuk uji validitas diskriminan ini adalah uji Fornell dan Larcker. Uji ini menyatakan bahwa jika nilai akar kuadrat *Avarange Variance Extracted* (AVE) setiap variabel lebih besar dari pada nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik. Berikut ini nilai *Fornell dan Larckell Criterion* yang diperoleh dari aplikasi Smart PLS 4.

Tabel 2. Nilai *Fornell Larcker Criterion*

	Kepemimpinan Transformasional	kinerja	kompetensi	Transformasi Digital
Kepemimpinan transformasional	0,742			
kinerja	0,553	0,800		
kompetensi	0,542	0,689	0,795	
Transformasi Digital	0,503	0,645	0,647	0,788

Untuk pengujian validitas diskriminan dengan Fornell Lacker pada tabel 2 terlihat bahwa nilai akar dari AVE untuk variable Kepemimpinan Transformasional, Kinerja, Kompetensi dan Transformasi Digital lebih besar dari korelasi variabel lainnya. Hasil Fornell-Lacker Criterion menunjukkan nilai terendah adalah Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,742 serta nilai terbesar adalah Kinerja 0,800

#### Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal ukur pada PLS. Pada pengujian reliabilitas dapat diukur dengan 3 kriteria yaitu *Cronbach Alpha* (CA), *Composite Reliability* (CR), dan *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut ini hasil perhitungan ketiga kriteria tersebut menggunakan aplikasi SmartPLS 4.

Tabel 3. Nilai *Cronbach Alpha*, *Composite Reliability*, dan AVE

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Transformasi Digital (X1)	0,923	0,914	0,620
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,911	0,941	0,551
Kompetensi (Z)	0,927	0,931	0,632
Kinerja Pegawai (Y)	0,937	0,932	0,640

Suatu variabel diakui teruji atau reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,7, Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 3 ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur keempat variabel penelitian. Begitupun dengan Nilai *Composite Reliability*. Suatu variabel dinyatakan teruji atau reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7. Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabel. Seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur 4 variabel. Hal serupa juga terjadi pada nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dapat di lihat pada tabel 2, nilai AVE seluruh variabel lebih dari 0,5 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

### 3.2 Evaluasi model struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model (model struktural) dalam SEM-PLS bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk laten (variabel laten), yaitu untuk melihat seberapa kuat dan signifikan pengaruh antar variabel dalam model penelitian.

#### Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Nilai *R-Square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabilitas variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen.

Tabel 4. Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja (Y)	0,567	0,556
Kompetensi (Z)	0,482	0,473

Tabel di atas menunjukkan nilai R-Square untuk kinerja (Y) adalah 0.567 yang berarti model dapat menjelaskan 56,7% Variabel dalam variabel tersebut. Sedangkan untuk variabel Kompetensi (Z) Nilai R-Square sebesar 0,482 menunjukkan model menjelaskan 48,2% variabel. Kedua ini menunjukkan variabel yang cukup baik dengan Adjusted R-square yang mendukung hasil tersebut.

#### Effect Size (*F-Square*)

Nilai F-Square digunakan untuk menilai kekuatan efek dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural. Semakin tinggi nilai F-Square, semakin besar pengaruh variabel tersebut dalam model. Nilai F-Square yang besar menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki kontribusi signifikan terhadap perubahan dalam variabel dependen, sehingga perlu diperhatikan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Nilai *F-Square*

	Kinerja (Y)	Kompetensi (Z)
Transformasi Digital (X1)	0,108	0,362
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,056	0,122
Kompetensi (Z)	0,188	

Berdasarkan tabel 5 nilai F-Square, Transformasi digital menunjukkan berpengaruh besar terhadap kompetensi (Z) dengan nilai F-Square 0.362, serta berpengaruh sedang terhadap Kinerja (Y) dengan nilai 0.108. sebaliknya, Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja (Y) dengan nilai 0,056 dan juga menunjukkan pengaruh sedang terhadap Kompetensi (Z) dengan nilai 0,122, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dengan nilai 0.188. berdasarkan nilai F-Square pada tabel di atas menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki dampak terbesar dalam model ini, sementara kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih rendah.

### 3.3 Uji Hipotesis

Uji yang selanjutnya adalah melihat signifikansi antara pengaruh secara langsung antara Transformasi Digital, Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai dilihat melalui *Path Coefficients* pada *report Bootstrapping*. Serta pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja yang dilihat melalui *Indirect Effect* pada hasil *Bootstrapping*.

Hasil dari uji pengaruh langsung pada tabel 6 Memberikan informasi yang mendalam mengenai hubungan antara variabel, serta signifikansi dari setiap pengaruh yang di uji. Tabel tersebut menunjukkan nilai path Coefficient T-statistik dan P-value untuk setiap hubungan yang diuji, memberikan gambaran yang jelas apakah hipotesis yang

di ajukan dapat di terima atau ditolak berdasarkan data yang ada. Selanjutnya, hasil uji pengaruh langsung akan dijelaskan lebih lanjut berdasarkan setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan setiap hipotesis yang di uji.

Tabel 6. Nilai *path coefficients*, *t-statistic*, dan *p-value*

Hipotesis	Sampel Asli (O)	T Statistik ( O/STDEV  )	P Values	Ket.
Transformasi Digital (X1) -> Kinerja (Y)	0,292	2,737	<b>0,006</b>	Signifikan
Transformasi digital (X1) -> Kompetensi (Z)	0,501	5,250	<b>0,000</b>	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X2) -> Kinerja (Y)	0,191	2,385	<b>0,017</b>	Signifikan
Kepemimpinan Transformasioanl (X2) -> Kompetensi (Z)	0,291	3,472	<b>0,001</b>	Signifikan
Kometensi (Z) -> Kinerja (Y)	0,396	3,541	<b>0,000</b>	Signifikan

Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian terhadap pengaruh langsung antara beberapa konstruk yang berhubungan, yaitu Transformasi digital, Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai. Setiap hubungan diuji untuk melihat apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel-variabel tersebut dengan menggunakan analisis PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling). Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih dalam mengenai bagaimana faktor-faktor seperti Transformasi digital, kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja Pegawai dalam suatu organisasi.

Hasil dari uji pengaruh langsung pada tabel 6 Memberikan informasi yang mendalam mengenai hubungan antara variabel, serta signifikansi dari setiap pengaruh yang di uji. Tabel tersebut menunjukkan nilai path Coefficient T-statistik dan P-value untuk setiap hubungan yang diuji, memberikan gambaran yang jelas apakah hipotesis yang di ajukan dapat di terima atau ditolak berdasarkan data yang ada. Selanjutnya, hasil uji pengaruh langsung akan dijelaskan lebih lanjut berdasarkan setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan setiap hipotesis yang di uji.

### 1. Hipotesis 1: Terdapat pengaruh signifikan transformasi digital terhadap kinerja pegawai

Hasil uji menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0.292 dengan T-statistik 2.737 dan p-Value 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Ini megindikasikan bagwa pengaruh Transformasi Digital terhadap kinerja Pegawai Signifikan. Dengan demikian, Hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan transformasi digital terhadap kinerja pegawai dapat di terima. Yang berarti transformasi digital memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UPT RSUD Hj. Puang sabbe enrekang. Temuan ini memperkuat teori Difusi Inovasi (Difusi Of Innovatioan Theory) oleh Rogers (2003) organisasi perlu memahami tahapan atau mengadopsi teknologi baru dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pecepatan adopsi tehnologi digital dalam organisasi sehingga memberikan pemahaman tentang transformasi digital yang dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Pnelitian terdahulu oleh Alaniza (2023) menunjukkan bahwa transformasi digital dapat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam profesinya.kinerja pegawai di instansi meningkat berkat keterampilan dan pemahaman mereka tentang transformasi digital. Terdapat bukti bahwa digitalisasi meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian UPT RSUD Hj. Puang sabbe enrekang telah melakukan transformasi digital yang berbasis pada intraksi pelanggan, pengelolaan kompleksitas dalam proses penciptaan nilai industri 4.0 dan kompetensi sosial kultural dapat meningkatkan kinerja secara signifikan sesuai temuan penelitian ini

### 2. Hipotesis 2: Terdapat pengaruh singnifikan Transformasi digital Terhadap Kompetensi

Uji pengaruh langsung menunjukkan nilai path coefficient yang cukup tinggi sebesar 0,501 T-statistik sebesar 5,250 dan P-value yang sangat rendah (0.000). ini menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kompetensi. Oleh karna itu, hipotesis kedua yang meyakini terdapat pengaruh

signifikan transformasi digital terhadap kompetensi pegawai juga dapat diterima dengan kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi transformasi digital yang terjadi di UPT RSUD Hj. Puang Sabbe Enrekang maka kompetensi pegawai juga akan semakin meningkat.

Strategi pengembangan SDM yang efektif mencakup pelatihan dan pendidikan berbasis teknologi yang disarankan oleh Ridwan (2024) dalam pemanfaatan platform digital untuk meningkatkan literasi dan kompetensi. Dalam hal ini UPT RSUD Hj. Puang sabbe Enrekang yang telah melakukan transformasi digital berbasis pada intraksi pelanggan, pengelolaan kompleksitas dalam proses penciptaan nilai industri 4.0 dan kompetensi sosial kultural dapat meningkatkan kompetensi secara signifikan sesuai temuan penelitian ini

### **3. Hipotesis 3: Terdapat Pengaruh Signifikan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk hipotesis ketiga, hasil menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,191 dengan T-statistik 2.385. dengan P-Value 0,017 Karena P-value lebih Kecil dari 0,05. Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Pegawai sangat Signifikan. Dengan demikian Hipotesis terdapat Pengaruh Singnifikan Kepemimpinan transformasional trhadap Kinerja di terima.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT RSUD Hj. Puang Sabbe Enrekang. Temuan ini memperkuat teori bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, karena gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, mendorong staf untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif

Penelitian terdahulu oleh Ndisya, S. M. (2016) juga mendukung hasil penelitian ini, yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja staf. Givens menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Ini terjadi karena pemimpin yang transformasional memberikan visi yang jelas dan membimbing staf untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks penelitian ini, pemimpin di UPT RSUD Hj. Puang sabbe Enrekang telah menjalankan dimensi-dimensi yang ada dalam kepemimpinan transformasional seperti idealizet influence, intellectual motivation, intellectual stimulation dan individualizet

### **4. Hipotesis 4: Terdapat Pengaruh Signifikan Kepemimpinan Transformasioanl terhadap Kompetensi**

Hasil pengujian untuk hipotesis keempat menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,291, T-statistik 3,476, dan P-value 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terdapat Pengaruh Yang Signifikan Kepemimpinann Transformasional terhadap Kompetensi dapat diterima.

Artinya gaya kepemimpinan Transformasional memang memiliki pengaruh besar terhadap kompetensi pegawai Gaya kepemimpinan yang efektif, iyalah dalam bentuk kepemimpinan transformasional, dikenal mampu memberikan dorongan yang kuat untuk memotivasi bawahannya. Pemimpin yang dapat memberikan visi yang jelas, memberi penghargaan, serta memberikan dukungan emosional kepada pegawai, akan meningkatkan kompetensi mereka dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan temuan bahwa pemimpin yang berbicara dengan hati-hati dan mendengarkan kebutuhan staf mereka dapat lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian oleh Natalia, D. (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan peningkatan motivasi intrinsik karyawan. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberikan arahan yang inspiratif dan perhatian terhadap pengembangan kompetensi individu dapat membangkitkan semangat dan skil yang lebih tinggi dalam diri Pegawai. Dalam konteks penelitian ini, pemimpin di UPT RSUD Hj. Puang Sabbe Enrekang yang menerapkan gaya kepemimpinan Transformasional ini dapat mendorong pegawai mereka untuk lebih bersemangat dan berdedikasi dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam pelayanan keseharan dan pengabdian pada Masyarakat

### **5. Hipotesis 5: Terdapat Pengaruh Singnifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja Pegawai menunjukkan path coefficient sebesar 0,396, T-statistik 3,541, dan P-value 0,000. Dengan nilai P-value yang sangat rendah, hipotesis ini menunjukkan pengaruh signifikan antara Kompetensi dan kinerja Pegawai, Hipotesis ini diterima yang berarti kompetensi berpengaruh

langsung terhadap kinerja Pegawai. Sejalan dengan temuan penelitian oleh Susanto, Hidayat, dan Setia (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal serupa juga sejalan dengan penelitian Fitriani (2020) yang mengemukakan hal yang sama. Hasil penelitian juga mengkonfirmasi teori kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan atribut individu, memainkan peran kunci dalam menentukan sejauh mana seseorang dapat berhasil dalam pekerjaannya Stephen, P. Robins dan Timothy A Judge (2019)

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai pada organisasi maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Arah pengaruh yang positif dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang ditunjukkan pegawai maka akan menciptakan peningkatan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pegawai mereka memiliki Kompetensi yang mendukung, seperti Kompetensi Teknis, Kompetensi manajerial dan kompetensi sosial Kultural. Dengan demikian, UPT RSUD HJ. Puang Sabbe Enrekang dapat mencapai kinerja yang lebih optimal dan lebih efisien dalam melaksanakan tugasnya, serta memperkuat peran mereka dalam melayani masyarakat dibidang Kesehatan

**Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)**

Pengaruh tidak langsung (indirect effect) mengacu pada hubungan antara variabel yang dipengaruhi oleh variabel mediator, yang memungkinkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen terjadi melalui variabel perantara. Dalam penelitian ini, pengaruh tidak langsung diuji untuk mengidentifikasi apakah variabel-variabel seperti Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan mempengaruhi Kinerja Staf melalui Motivasi. Pengujian pengaruh tidak langsung memberikan wawasan penting tentang peran variabel mediator dalam memperkuat atau mengurangi dampak pengaruh langsung antara variabel-variabel dalam model penelitian.

Tabel 7. Total indirect effects – mean, STDEV, values, p values

Hipotesis	Original sampel (O)	T Statistik ( O/STDEV  )	P Values	Ket.
Transformasi Digital (X1) -> Kompetensi (Z) -> Kinerja (Y)	0,199	3,052	<b>0,002</b>	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X2) -> Kompetensi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,115	2,452	<b>0,014</b>	Signifikan

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kedua variabel yang diuji, yaitu Transformasi digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai melalui kompetensi.

**1. Hipotesis 1: Terdapat Pengaruh Signifikan Transformasi digital terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel mediasi**

Transformasi digital terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi dengan nilai T-Statistik sebesar 3,052 dan P-Value 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dipengaruhi oleh Transformasi digital dapat secara signifikan meningkatkan kinerja Pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi. Transformasi digital yang positif dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang selanjutnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja Sesuai dengan Teori kinerja organisasi berbasis kompetensi (competency-Baser organisasional performance theory Richard A Swanson dan Elwoon F. Holton III (1999) teori ini mengemukakan bahwa organisasi yang berkinerja tinggi memiliki kompetensi yang unik dan berbeda dari organisasi lain. Organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kompetensi.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan bukti kuat bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di RSUD memiliki dampak yang signifikan terhadap kompetensi pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pemimpin mereka memiliki gaya kepemimpinan yang mendukung, seperti kepemimpinan transformasional, yang dapat terus mendorong dan meningkatkan kompetensi pegawai.

Dengan demikian, RSUD dapat mencapai kinerja yang lebih optimal dan lebih efisien dalam melaksanakan tugas serta memperkuat mereka dalam melayani masyarakat melalui kesehatan.

## **2. Hipotesis 2: terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel mediasi**

Kepemimpinan Transformasional juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui Kompetensi dengan nilai T-Statistik sebesar 2,452 dan P-Value 0,014 ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai lebih kecil, Kompetensi yang di tingkatkan melalui nmelalui gaya kepemimpinan transformasional tetap berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini berarti bahwa Kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. kepemimpinan transformasional yang positif dapat meningkatkan kompetensi pegawai, yang selanjutnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian ini memperkuat teori Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993) tentang kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi bawahannya dapat meningkatkan komitmen serta kinerja individu dalam organisasi. Pemimpin yang memberikan arah yang jelas, mendukung pengembangan kompetensi, dan mengakui pencapaian staf, cenderung mendorong motivasi yang berujung pada kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif tidak hanya mengarah pada kinerja yang tinggi, tetapi juga memengaruhi bagaimana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan didorong untuk berkontribusi lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan aspek kompetensi untuk pengembangan individu. Sebagai contoh, dalam konteks RSUD, peningkatan kualitas gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki kompetensi yang tinggi akan berujung pada kinerja pegawai yang lebih tinggi dan hasil yang lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

## **4. Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa temuan yang dapat menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini diolah menggunakan smart PLS 4. Dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antar variabel-variabel yang di uji menunjukkan hasil yang signifikan dan memberikan wawasan tentang dampak transformasi digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel intervening. Secara umum temuan ini dapat dijadikan acuan untuk pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. berikut adalah kesimpulan dari hipotesis yang diuji. 1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengidentifikasi bahwa digitalisasi dapat meningkatkan performa pegawai di tempat kerja, 2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi digital dapat meningkatkan kompetensi pegawai, 3). Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya gaya kepemimpinan transformasional yang selalu memotivasi bawahannya dapat meningkatkan kinerja pegawai, 4). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Artinya pemimpinan yang memotivasi, menginspirasi, memberikan visi, dan mendukung pengembangan individu, akan meningkatkan kompetensi pegawai, 5). Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Namun juga dapat meningkatkan kompetensi pegawai, 6). Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Artinya gaya kepemimpinan transformasional yang di dukung dengan pegawai yang memiliki kompetensi akan menunjukkan hasil kerja yang baik, 7). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompetensi pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat.

## Referensi

1. Alanizan, s. (2023) The Effectiveness of Digital Transformation on Employee Performance (During the Covid-19 Pademic). *International Jurnal of Entrepreneurship*, 27(1),1-8
2. Bass, B. (1995). Teori Kepemimpinan Transformasional Redux. *Triwulanan Kepemimpinan*, 6,463-478
3. Daft, Richard L. *Organization theory and design*. Cengage Learning Canada Inc, 2015.
4. Fitriani, W. Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan .... erepository.perpus.iainsalatiga.ac ..., 2020.
5. Hidayat, Muhammad Syamsul, dkk. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa." *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JOMB)* 6.1 (2024): 287-297.
6. Kristanti, Desi, Adrie Charviandi, Poniah Juliawati, Budi Harto, Titin Astuti, Nurlelasari Ginting, Rijal Rijal, Husain Nurisman, Barin Barlian, dan Titin Patimah. *Manajemen sumber daya manusia*. Vol. 1, 2023.
7. Natalia, D. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Intrinsik dan Kinerja Pegawai; Analisis Model Mediasi. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(2), 85-95.
8. Ndisya, S. M., & Juma, D. (2016). Influence of transformational leadership on employee performance. *A Case Study of Safaricom Limited*.
9. Novita, Tiara, Sabri Hasan, and Ratna Dewi. "Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai." *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 6.3 (2023): 187-197.
10. Perdana, Ariwan K. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75-80.
11. Putri, Isti Hardhiana Perdana, and Dadang Iskandar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. telkom Indonesia Witel Jakarta Utara." *eProceedings of Management* 3.2 (2016)
12. Rahmadiyah, Niken & Aslami, Nuri. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Digital. *Ekonomi Jurnal Ekonomi*, 2(1), 91-96.
13. Ridwan, Maulana. Peran Kepala Sekolah Model Tranformatif dalam Peningkatan Kualitas di SMASQ Al-amanah. Diss. Universitas Islam Indonesia, 2024.
14. Robbins, Stephen P, dan Timothy A Jugde. *Organizational Behavior*. Nucl. Phys. Vol. 13. PEARSON, 2019
15. Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of Innovations (Fifth Edition)*. FREE PRESS.
16. Susanto, A, E Hadiyahati, dan K A Setia. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening dalam Masa Pandemi." *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2022.
17. Swanson, R. A., & Holton, E. F. (1999). *Results: How to assess performance, learning, and perceptions in organizations (Vol.5)*. Berrett-Koehler Publishers.