

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI INOVASI KERJA PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA MAKASSAR

THE EFFECT OF DIGITAL COMPETENCE AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON HEALTH WORKER PERFORMANCE THROUGH WORK INNOVATION AT MAKASSAR CITY REGIONAL GENERAL HOSPITAL

Hendra Gunawan

Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar, Indonesia

hendragunawan@nitromks.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi digital dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui inovasi kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan unit analisis individu. Data penelitian diperoleh dari 98 tenaga kesehatan dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja, manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja, kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, serta inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil pengujian tidak langsung juga menunjukkan bahwa inovasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi digital dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Nilai R-square menunjukkan bahwa variasi inovasi kerja dapat dijelaskan oleh kompetensi digital dan manajemen pengetahuan sebesar 0,505, sedangkan variasi kinerja tenaga kesehatan dapat dijelaskan oleh kompetensi digital, manajemen pengetahuan, dan inovasi kerja sebesar 0,602. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kemampuan digital dan tata kelola pengetahuan perlu diarahkan pada perilaku inovatif agar kinerja tenaga kesehatan meningkat secara lebih terukur.

Kata Kunci: Kompetensi Digital; Manajemen Pengetahuan; Inovasi Kerja; Kinerja Tenaga Kesehatan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of digital competence and knowledge management on health worker performance through work innovation at Makassar City Regional General Hospital. This research employed a quantitative approach with individual health workers as the unit of analysis. Data were collected from 98 health workers and analyzed using Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results show that digital competence has a positive and significant effect on work innovation, knowledge management has a positive and significant effect on work innovation, digital competence has a positive and significant effect on health worker performance, knowledge management has a positive and significant effect on health worker performance, and work innovation has a positive and significant effect on health worker performance. The indirect effect testing also indicates that work innovation mediates the effects of digital competence and knowledge management on health worker performance. The R-square value shows that work innovation is explained by digital competence and knowledge management by 0.505, while health worker performance is explained by digital competence, knowledge management, and work innovation by 0.602. These findings confirm that strengthening digital capability and knowledge governance should be directed toward innovative behavior to improve health worker performance measurably.

Keywords: Digital Competence; Knowledge Management; Work Innovation; Health Worker Performance.

PENDAHULUAN

Rumah sakit daerah berada pada tekanan perubahan pelayanan yang semakin kuat karena layanan kesehatan tidak hanya menuntut ketepatan tindakan klinis, tetapi juga kecepatan administrasi, ketelitian data, koordinasi antarprofesi, dan kemampuan menggunakan teknologi layanan. Rencana Strategis BLUD RSUD Kota Makassar Tahun 2021-2025 menempatkan peningkatan mutu layanan, kepuasan pasien, penguatan proses internal, serta pemenuhan standar pelayanan sebagai bagian penting dari arah pengembangan rumah sakit (RSUD Kota Makassar, 2021). Arah tersebut menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan tidak lagi cukup dipahami sebagai penyelesaian tugas rutin, melainkan sebagai kemampuan menghasilkan layanan yang akurat, responsif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan sistem pelayanan.

Kinerja tenaga kesehatan merupakan keluaran kerja individu yang tercermin dari kualitas pekerjaan, kuantitas penyelesaian tugas, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemampuan bekerja secara mandiri. Campbell dan Wiernik (2015) menekankan bahwa kinerja individu merupakan perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi, bukan sekadar hasil akhir. Dalam pelayanan rumah sakit, pemaknaan tersebut penting karena kinerja tenaga kesehatan melekat pada keselamatan pasien, koordinasi layanan, ketepatan dokumentasi, dan keberhasilan proses pelayanan lintas unit. Pengukuran kinerja individu yang baik perlu menangkap dimensi tugas, adaptasi, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian organisasi (Koopmans et al., 2014).

Perkembangan digitalisasi pelayanan kesehatan menuntut tenaga kesehatan memiliki kompetensi digital yang memadai. Kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menggunakan perangkat, tetapi juga mencakup kemampuan mengelola informasi, berkomunikasi melalui media digital, menjaga keamanan data, memecahkan masalah berbasis teknologi, serta menyesuaikan pekerjaan dengan sistem digital yang berkembang (Ferrari, 2013; van Laar et al., 2017). Oberländer et al. (2020) menjelaskan bahwa kompetensi digital di tempat kerja merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu menggunakan teknologi secara efektif untuk menyelesaikan tugas profesional. Dalam layanan rumah sakit, kompetensi tersebut menjadi krusial karena informasi pasien, pelaporan layanan, sistem antrian, rekam medis, dan komunikasi internal semakin bergantung pada media digital.

Selain kompetensi digital, manajemen pengetahuan menjadi faktor penting dalam memperkuat kinerja tenaga kesehatan. Gold et al. (2001) menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan merupakan kemampuan organisasi untuk memperoleh, mengonversi, menerapkan, dan melindungi pengetahuan agar dapat menjadi sumber keunggulan. Rumah sakit merupakan organisasi berbasis pengetahuan karena keputusan dan tindakan tenaga kesehatan sangat bergantung pada pengalaman, standar operasional, pembaruan informasi klinis, serta pembelajaran dari kasus-kasus pelayanan. Ketika pengetahuan dikelola secara sistematis, tenaga kesehatan lebih mudah berbagi praktik baik, memperbaiki prosedur, mengurangi kesalahan berulang, dan mempercepat penyelesaian masalah pelayanan.

Namun, kemampuan digital dan manajemen pengetahuan tidak otomatis meningkatkan kinerja apabila tidak diterjemahkan menjadi perilaku inovatif dalam pekerjaan. Inovasi kerja menjadi penghubung penting karena menggambarkan

kemampuan individu mengenali masalah, menghasilkan gagasan, memperjuangkan gagasan, dan mengimplementasikan cara kerja yang lebih baik (Scott & Bruce, 1994; De Jong & Den Hartog, 2010). Janssen (2000) menegaskan bahwa inovasi kerja muncul ketika pegawai merespons tuntutan pekerjaan dengan upaya perbaikan yang bernilai bagi organisasi. Dalam rumah sakit, inovasi kerja dapat berbentuk penyederhanaan alur pelayanan, perbaikan koordinasi antarunit, pemanfaatan sistem digital secara lebih efektif, serta penciptaan cara kerja yang memperkuat kualitas layanan.

Penelitian ini memiliki pembeda pada pengujian peran inovasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan kompetensi digital dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Sebagian penelitian terdahulu banyak menguji kompetensi digital, pengetahuan, atau inovasi secara terpisah. Penelitian ini menempatkan ketiganya dalam satu model integratif pada layanan rumah sakit daerah, sehingga dapat menjelaskan apakah kemampuan digital dan pengelolaan pengetahuan benar-benar bekerja melalui perilaku inovatif sebelum menghasilkan peningkatan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi digital dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui inovasi kerja pada RSUD Kota Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi Digital

Kompetensi digital adalah kemampuan individu untuk menggunakan teknologi digital secara tepat, aman, kritis, dan produktif dalam pekerjaan. Ferrari (2013) merumuskan kompetensi digital melalui area informasi, komunikasi, pembuatan konten, keamanan, serta pemecahan masalah. Van Laar et al. (2017) memperluas pemahaman tersebut dengan menekankan hubungan antara keterampilan digital dan keterampilan abad ke-21, seperti kolaborasi, komunikasi, pemecahan masalah, kreativitas, dan berpikir kritis. Dalam pekerjaan profesional, kompetensi digital membuat pegawai mampu mengakses data, membaca informasi, menggunakan aplikasi, dan mengambil keputusan kerja dengan dukungan teknologi.

Oberländer et al. (2020) menegaskan bahwa kompetensi digital di tempat kerja bukan sekadar kemampuan operasional, tetapi mencakup kesiapan kognitif dan perilaku untuk menggunakan perangkat digital secara bertanggung jawab. Tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi digital lebih mudah menyesuaikan diri dengan sistem informasi rumah sakit, rekam medis elektronik, aplikasi pelayanan, dan komunikasi berbasis data. Kemampuan tersebut memperbesar peluang munculnya inovasi kerja karena pegawai dapat menemukan cara baru dalam mempercepat proses, mengurangi beban administratif, dan meningkatkan akurasi layanan.

Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan merupakan proses mengelola pengetahuan organisasi agar dapat digunakan dalam pencapaian tujuan. Nonaka (1994) menjelaskan bahwa pengetahuan organisasi berkembang melalui interaksi antara pengetahuan tacit dan eksplisit, sehingga proses berbagi pengalaman, dokumentasi, diskusi profesional, dan pembelajaran kolektif menjadi bagian penting dari penciptaan pengetahuan. Gold et al. (2001) memandang manajemen pengetahuan

sebagai kapabilitas organisasi yang mencakup infrastruktur dan proses untuk memperoleh, mengubah, menerapkan, serta melindungi pengetahuan.

Dalam layanan kesehatan, manajemen pengetahuan dapat memperkuat pengambilan keputusan, menjaga konsistensi prosedur, dan mempercepat penyebaran praktik baik antarunit. Wang dan Noe (2010) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan merupakan bagian penting dalam pembelajaran organisasi karena memengaruhi kemampuan pegawai menggunakan pengalaman kolektif untuk memecahkan masalah. Shujahat et al. (2019) juga menemukan bahwa proses manajemen pengetahuan dapat mendorong inovasi berbasis pengetahuan. Dengan demikian, semakin baik manajemen pengetahuan, semakin besar kemungkinan tenaga kesehatan mengembangkan gagasan dan cara kerja baru yang berdampak pada kinerja.

Inovasi Kerja

Inovasi kerja merupakan perilaku individu yang diarahkan pada penciptaan, promosi, dan implementasi gagasan baru yang bermanfaat bagi pekerjaan, kelompok, atau organisasi. Scott dan Bruce (1994) menjelaskan bahwa inovasi individu mencakup proses mencari ide, menggali dukungan, dan menerapkan ide dalam pekerjaan. De Jong dan Den Hartog (2010) menegaskan bahwa inovasi kerja tidak berhenti pada kreativitas, tetapi harus berlanjut pada realisasi gagasan dalam aktivitas kerja.

Inovasi kerja memiliki posisi strategis dalam organisasi pelayanan karena perubahan kebutuhan pengguna layanan menuntut pegawai tidak hanya mematuhi prosedur, tetapi juga mampu memperbaiki prosedur. Janssen (2000) menunjukkan bahwa perilaku inovatif dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan mendorong pegawai mencari cara kerja yang lebih baik. Pada tenaga kesehatan, inovasi kerja dapat berupa perbaikan alur komunikasi, pemanfaatan data layanan, penyederhanaan pencatatan, dan penggunaan teknologi secara lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

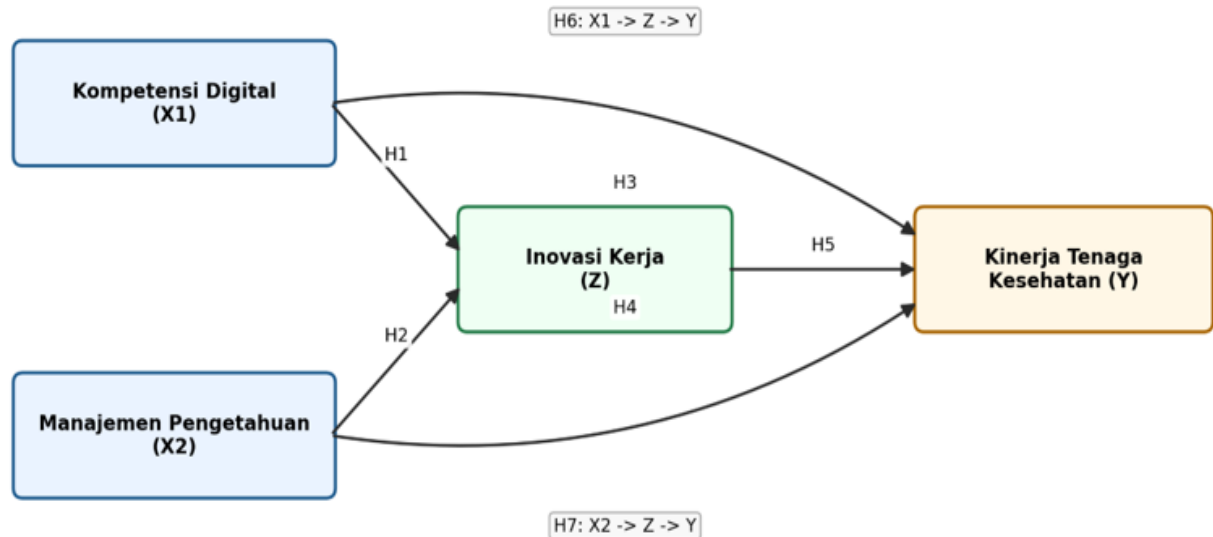
Kinerja Tenaga Kesehatan

Kinerja tenaga kesehatan adalah perilaku kerja dan hasil kerja yang mendukung pencapaian tujuan pelayanan rumah sakit. Campbell dan Wiernik (2015) menyatakan bahwa kinerja individu harus dinilai dari perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Koopmans et al. (2014) menekankan bahwa kinerja individu dapat dilihat melalui kinerja tugas, kinerja adaptif, dan perilaku kerja yang menunjang efektivitas organisasi. Pada rumah sakit, kinerja tenaga kesehatan berhubungan dengan ketepatan layanan, kualitas dokumentasi, kepatuhan prosedur, komunikasi profesional, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Kinerja tenaga kesehatan dapat meningkat apabila individu memiliki kemampuan digital, akses pada pengetahuan yang relevan, serta perilaku inovatif untuk memperbaiki cara kerja. Model penelitian ini menempatkan inovasi kerja sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana kompetensi digital dan manajemen pengetahuan diterjemahkan menjadi kinerja. Alur ini sejalan dengan pandangan knowledge-based view yang menempatkan pengetahuan sebagai sumber kemampuan organisasi, serta pandangan inovasi kerja yang menekankan pentingnya implementasi gagasan dalam menghasilkan perbaikan kinerja (Gold et al., 2001; De Jong & Den Hartog, 2010).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dibangun dengan menempatkan kompetensi digital dan manajemen pengetahuan sebagai variabel independen, inovasi kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja tenaga kesehatan sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel disusun untuk menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1.



kesehatan.

H4: Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

H5: Inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

H6: Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui inovasi kerja.

H7: Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui inovasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan explanatory research, karena bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Unit analisis penelitian adalah individu tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar. Jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 98 tenaga kesehatan. Data primer dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner dengan indikator yang merepresentasikan kompetensi digital, manajemen pengetahuan, inovasi kerja, dan kinerja tenaga kesehatan. Seluruh butir pengukuran disusun untuk menangkap persepsi responden terhadap kondisi pekerjaan yang dialami dalam pelayanan rumah sakit.

Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS 4.0. Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui outer loading, Cronbach's alpha, composite reliability, dan Average Variance Extracted (AVE). Indikator dinyatakan

memenuhi validitas konvergen apabila outer loading berada di atas 0,70 dan konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha serta composite reliability berada di atas 0,70. Validitas diskriminan diuji menggunakan Fornell-Larcker Criterion, sedangkan kolinearitas model struktural dievaluasi melalui nilai inner VIF. Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping dengan kriteria t-statistics lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05 (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2019; Henseler et al., 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Hasil pengujian outer loading, reliabilitas, dan AVE ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pengukuran	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kompetensi Digital (X1)	X1_1	0.906	0.949	0.961	0.832
	X1_2	0.926			
	X1_3	0.889			
	X1_4	0.935			
	X1_5	0.904			
Manajemen Pengetahuan (X2)	X2_1	0.869	0.912	0.935	0.741
	X2_2	0.847			
	X2_3	0.848			
	X2_4	0.882			
	X2_5	0.857			
Inovasi Kerja (Z)	Z_1	0.888	0.933	0.949	0.789
	Z_2	0.850			
	Z_3	0.898			
	Z_4	0.910			
	Z_5	0.894			
Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	Y_1	0.903	0.936	0.951	0.796
	Y_2	0.909			
	Y_3	0.893			
	Y_4	0.852			
	Y_5	0.904			

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator memiliki outer loading di atas 0,70. Nilai Cronbach's alpha dan composite reliability pada seluruh konstruk juga berada di atas 0,70, sedangkan nilai AVE berada di atas 0,50. Dengan demikian, konstruk kompetensi digital, manajemen pengetahuan, inovasi kerja, dan kinerja tenaga kesehatan telah memenuhi validitas konvergen dan reliabilitas internal yang memadai.

Fornell-Larcker Criterion

Validitas diskriminan diuji menggunakan Fornell-Larcker Criterion. Konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai akar kuadrat AVE pada diagonal lebih besar dibandingkan dengan korelasi antarkonstruk pada baris dan kolom yang sama.

Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Inovasi Kerja (Z)	Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	Kompetensi Digital (X1)	Manajemen Pengetahuan (X2)
Inovasi Kerja (Z)	0.888	-	-	-
Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	0.682	0.892	-	-
Kompetensi Digital (X1)	0.606	0.652	0.912	-
Manajemen Pengetahuan (X2)	0.635	0.649	0.526	0.861

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai diagonal masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya. Hal ini menandakan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan empiris yang jelas dan tidak terjadi tumpang tindih pengukuran yang mengganggu validitas diskriminan.

Uji Inner VIF

Pengujian inner VIF dilakukan untuk memastikan tidak terdapat kolinearitas tinggi antarvariabel prediktor pada model struktural. Nilai VIF di bawah 5,00 menunjukkan bahwa model bebas dari masalah kolinearitas yang serius.

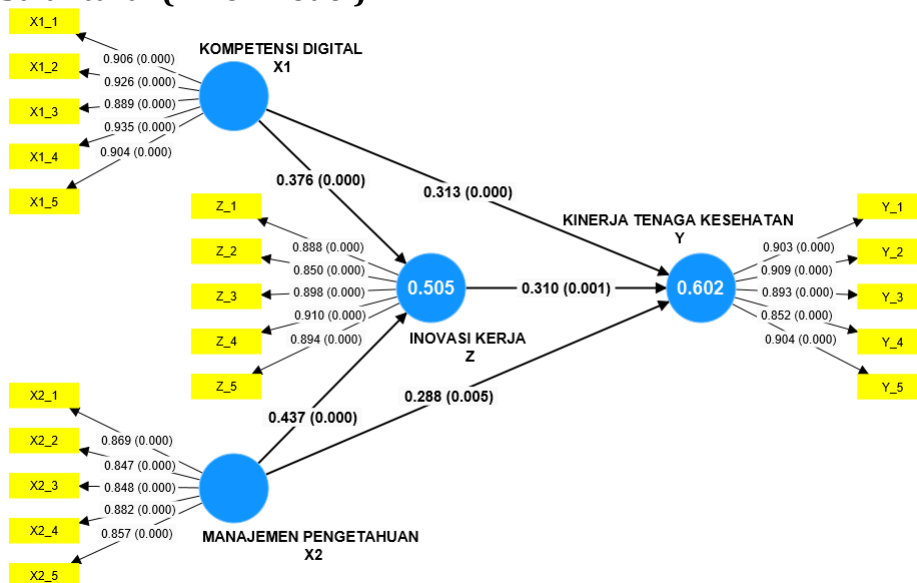
Tabel 3. Inner VIF

Jalur Struktural	VIF
Inovasi Kerja (Z) -> Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	2.020
Kompetensi Digital (X1) -> Inovasi Kerja (Z)	1.382
Kompetensi Digital (X1) -> Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	1.667
Manajemen Pengetahuan (X2) -> Inovasi Kerja (Z)	1.382
Manajemen Pengetahuan (X2) -> Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	1.768

Sumber: Data primer diolah, 2026

Seluruh nilai inner VIF berada di bawah 5,00, sehingga hubungan antarvariabel dalam model struktural tidak menunjukkan persoalan kolinearitas. Dengan demikian, estimasi koefisien jalur dapat diinterpretasikan secara layak.

Model Struktural (Inner Model)



Gambar 2. Hasil Output PLS-SEM

Model struktural pada Gambar 2 menunjukkan arah pengaruh antarvariabel, nilai koefisien jalur, tingkat signifikansi, dan besaran R-square pada konstruk endogen. Nilai R-square menunjukkan besarnya kemampuan variabel prediktor dalam menjelaskan variasi variabel endogen, sedangkan nilai koefisien jalur menunjukkan arah dan besaran pengaruh antarvariabel.

Tabel 4. R-square

Variabel Endogen	R-square	R-square Adjusted
Inovasi Kerja (Z)	0.505	0.494
Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	0.602	0.589

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai R-square inovasi kerja sebesar 0,505 menunjukkan bahwa kompetensi digital dan manajemen pengetahuan mampu menjelaskan variasi inovasi kerja sebesar 50,5%. Nilai R-square kinerja tenaga kesehatan sebesar 0,602 menunjukkan bahwa kompetensi digital, manajemen pengetahuan, dan inovasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja tenaga kesehatan sebesar 60,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model penelitian ini.

Tabel 5. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

Indeks Model Fit	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.059	0.059
d_ULS	0.720	0.720
d_G	0.552	0.552
Chi-square	296.461	296.461
NFI	0.853	0.853

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai SRMR sebesar 0,059 berada di bawah batas 0,080, sehingga model dapat dinilai memiliki kecocokan yang memadai. Hasil ini memperkuat kelayakan model untuk digunakan dalam pengujian hubungan antarvariabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Path Coefficients	t-statistics	p-value	Hasil
H1	X1 -> Z	0.376	4.914	0.000	Diterima
H2	X2 -> Z	0.437	6.627	0.000	Diterima
H3	X1 -> Y	0.313	4.164	0.000	Diterima
H4	X2 -> Y	0.288	2.784	0.005	Diterima
H5	Z -> Y	0.310	3.319	0.001	Diterima
H6	X1 -> Z -> Y	0.116	2.606	0.009	Diterima
H7	X2 -> Z -> Y	0.135	2.780	0.005	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026

Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi digital terhadap inovasi kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan tenaga kesehatan dalam menggunakan perangkat digital, mengelola informasi, berkomunikasi melalui sistem digital, dan

memecahkan masalah berbasis teknologi, maka semakin tinggi kecenderungan mereka untuk menghasilkan dan menerapkan gagasan baru dalam pekerjaan. Temuan ini selaras dengan Ferrari (2013), van Laar et al. (2017), dan Oberländer et al. (2020) yang menempatkan kompetensi digital sebagai kemampuan kerja yang memperkuat pemecahan masalah dan produktivitas dalam lingkungan profesional. Dalam pelayanan rumah sakit, kompetensi digital memberi ruang bagi tenaga kesehatan untuk membaca data lebih cepat, menelusuri informasi layanan, mengurangi kesalahan pencatatan, dan memperbaiki alur kerja berbasis sistem.

2. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap inovasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja. Hal ini berarti semakin baik proses memperoleh, membagikan, menyimpan, dan menerapkan pengetahuan dalam pekerjaan, maka semakin kuat perilaku inovatif tenaga kesehatan. Temuan ini mendukung pandangan Nonaka (1994) bahwa pengetahuan berkembang melalui proses interaksi dan transformasi, serta sejalan dengan Gold et al. (2001) yang menyatakan bahwa kapabilitas manajemen pengetahuan menjadi sumber penting bagi penciptaan nilai organisasi. Ketika rumah sakit mampu mendorong pertukaran pengalaman, dokumentasi praktik baik, dan pembelajaran antarunit, tenaga kesehatan memiliki bahan pengetahuan yang lebih kaya untuk memperbaiki prosedur layanan.

3. Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja tenaga kesehatan

Kompetensi digital terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan menggunakan teknologi bukan hanya kemampuan tambahan, tetapi sudah menjadi bagian dari kompetensi kerja utama pada pelayanan rumah sakit. Tenaga kesehatan yang mampu mengoperasikan sistem informasi, membaca data pelayanan, dan menjaga keamanan informasi lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan akurat. Hasil ini sejalan dengan Vial (2019), van Laar et al. (2017), dan Oberländer et al. (2020) yang menjelaskan bahwa transformasi digital mengubah cara organisasi menghasilkan nilai, sehingga pegawai membutuhkan kapasitas digital untuk menjaga efektivitas kerja.

4. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja tenaga kesehatan

Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh ketersediaan pengetahuan yang dapat diakses dan digunakan dalam pekerjaan. Tenaga kesehatan yang bekerja dalam sistem pengetahuan yang baik akan lebih mudah memahami standar layanan, memperbaiki keputusan, dan mengurangi pengulangan kesalahan. Wang dan Noe (2010) menekankan pentingnya berbagi pengetahuan dalam pembelajaran organisasi, sementara Shujahat et al. (2019) menunjukkan bahwa proses manajemen pengetahuan dapat diterjemahkan menjadi inovasi berbasis pengetahuan. Dalam layanan rumah sakit, pengetahuan yang tertata membantu tenaga kesehatan bekerja lebih konsisten dan responsif.

5. Pengaruh inovasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan

Inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Artinya, tenaga kesehatan yang mampu mengembangkan ide, memperjuangkan perbaikan, dan menerapkan cara kerja baru akan menunjukkan

kinerja yang lebih baik. Temuan ini mendukung Scott dan Bruce (1994), Janssen (2000), serta De Jong dan Den Hartog (2010) yang memandang inovasi kerja sebagai perilaku aktif untuk menghasilkan dan menerapkan gagasan yang bermanfaat bagi organisasi. Dalam rumah sakit, inovasi kerja dapat memperkuat efektivitas layanan melalui perbaikan alur administrasi, komunikasi antarprofesi, penggunaan data, dan penyelesaian masalah operasional secara lebih cepat.

6. Peran mediasi inovasi kerja pada pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja tenaga kesehatan

Hasil pengujian tidak langsung menunjukkan bahwa inovasi kerja memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja tenaga kesehatan. Karena pengaruh langsung kompetensi digital terhadap kinerja juga signifikan, maka mediasi yang terjadi bersifat parsial. Artinya, kompetensi digital dapat meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi dampaknya menjadi lebih kuat ketika kemampuan digital tersebut diterjemahkan ke dalam perilaku inovatif. Tenaga kesehatan yang mahir menggunakan teknologi dapat bekerja lebih baik, namun nilai tambah yang lebih strategis muncul ketika mereka memakai kemampuan digital untuk memperbaiki proses kerja, mengembangkan solusi, dan menerapkan cara layanan yang lebih efektif.

7. Peran mediasi inovasi kerja pada pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja tenaga kesehatan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa inovasi kerja memediasi pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Mediasi ini bersifat parsial karena pengaruh langsung manajemen pengetahuan terhadap kinerja tetap signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa pengetahuan yang dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja, tetapi dampak tersebut semakin bermakna ketika pengetahuan digunakan untuk menciptakan perbaikan kerja. Pengelolaan pengetahuan tanpa implementasi inovatif berisiko hanya menjadi dokumentasi administratif. Sebaliknya, ketika pengetahuan dijadikan dasar perubahan cara kerja, maka kinerja tenaga kesehatan dapat meningkat secara lebih nyata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja. Kompetensi digital dan manajemen pengetahuan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, inovasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Kota Makassar dapat diperkuat melalui pengembangan kemampuan digital, pengelolaan pengetahuan yang sistematis, dan pembentukan perilaku inovatif dalam pekerjaan.

Inovasi kerja terbukti memediasi pengaruh kompetensi digital dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Peran mediasi yang ditemukan bersifat parsial karena pengaruh langsung kompetensi digital dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja tetap signifikan. Dengan demikian, inovasi kerja bukan sekadar variabel penghubung, tetapi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana kemampuan digital dan pengetahuan organisasi dapat diubah menjadi peningkatan kinerja. Temuan ini memberi dasar praktis bagi manajemen rumah sakit untuk tidak hanya mengadakan pelatihan digital dan

penyimpanan pengetahuan, tetapi juga menciptakan ruang kerja yang mendorong gagasan perbaikan, uji coba layanan, dan implementasi solusi berbasis kebutuhan pelayanan.

SARAN

Manajemen RSUD Kota Makassar perlu memperkuat pelatihan kompetensi digital yang berhubungan langsung dengan pekerjaan tenaga kesehatan, seperti penggunaan sistem informasi rumah sakit, keamanan data pasien, dokumentasi digital, dan komunikasi layanan berbasis data.

Rumah sakit perlu membangun sistem manajemen pengetahuan yang lebih terstruktur melalui dokumentasi praktik baik, forum pembelajaran antarunit, evaluasi kasus pelayanan, dan akses informasi prosedural yang mudah digunakan oleh tenaga kesehatan.

Pimpinan unit perlu memberi ruang bagi inovasi kerja melalui mekanisme usulan perbaikan, diskusi masalah layanan, uji coba sederhana, dan penghargaan terhadap gagasan yang terbukti meningkatkan efektivitas kerja.

Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan digital, budaya keselamatan pasien, beban kerja, atau dukungan organisasi, agar penjelasan terhadap kinerja tenaga kesehatan menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Ferrari, A. (2013). DIGCOMP: A framework for developing and understanding digital competence in Europe. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2788/52966>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling.

Journal of the Academy of Marketing Science, 43(1), 115-135.
<https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Kmieciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: Empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832-1859. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37. <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14>
- Oberländer, M., Beinicke, A., & Bipp, T. (2020). Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace. *Computers & Education*, 146, 103752. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103752>
- Pham, Q. T., Pham-Nguyen, A. V., Misra, S., & Damaševičius, R. (2020). Increasing innovative working behaviour of information technology employees in Vietnam by knowledge management approach. *Computers*, 9(3), 61. <https://doi.org/10.3390/computers9030061>
- Pian, Q. Y., Jin, H., & Li, H. (2019). Linking knowledge sharing to innovative behavior: The moderating role of collectivism. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1652-1672. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0753>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, 94, 442-450. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.001>
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarlah, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: The moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2019-0177>
- van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577-588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>



- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- RSUD Kota Makassar. (2021). Rencana Strategis Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kota Makassar Tahun 2021-2025. Makassar: RSUD Kota Makassar.