

## ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh *digital leadership* dan kompetensi digital karyawan terhadap kinerja karyawan di pelayanan kesehatan dalam implementasi Satu Sehat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Kota Tarakan. Pelaksanaan transformasi kesehatan yang dicanangkan oleh Kementerian Kesehatan menuntut adanya kemampuan tenaga kesehatan dalam pelaksanaan digitalisasi data kesehatan dengan melaksanakan pencatatan layanan individu secara elektronik ke dalam platform SATU SEHAT. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *digital leadership* dan kompetensi digital karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan kesehatan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepuasan pegawai memoderasi hubungan antara *digital leadership* dan kompetensi digital karyawan terhadap kinerja pelayanan kesehatan dalam implementasi Satu Sehat di Kota Tarakan.

Penelitian ini mengacu kepada dasar-dasar teori yang digunakan dalam mengidentifikasi variabel yang diteliti terkait dengan manajemen sumber daya manusia, *digital leadership*, digital kompetensi, dan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003, 30) dalam Fachrurazi et al., (2021) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Perkembangan transformasi digital melahirkan konsep *digital leadership* yang berkaitan dengan kepemimpinan dan perkembangan teknologi. Menurut Periañez-Cañadillas et al., (2019) kompetensi digital merupakan kemampuan untuk mengeksplorasi dalam menghadapi situasi teknologi baru untuk menganalisis, memilih, mengevaluasi data dan informasi untuk memanfaatkan potensi teknologi guna memecahkan masalah. Lepold et al., (2018) menyatakan ada sebelas dimensi yang dapat digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan di organisasi ataupun bisnis yaitu informasi dan komunikasi, tuntutan pekerjaan, hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, organisasi dan manajemen, jenjang karier, kondisi kerja, Decision Range, Aspek Waktu, kompensasi dan kondisi umum perusahaan Priansa, (2017:48) mengemukakan pendapatnya bahwa job performance atau kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berasal dari perusahaan yang merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deduktif. Teknik pengumpulan data menggunakan jenis data primer dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini 202 orang tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan Primer di lingkup Dinas Kesehatan Kota Tarakan. Untuk menjawab tujuan penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif dan analisis data statistik data menggunakan model SEM dengan software Lisrel.

Data hasil penelitian dilakukan analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi, situasi, atau karakteristik objek penelitian. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk menyajikan dan menafsirkan tanggapan 202 responden mengenai Variabel X1 (*Digital leadership*), Variabel X2 (Kompetensi Digital), Variabel Z (Kepuasan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja) di antara karyawan tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Tarakan. Untuk meringkas data secara efektif, analisis menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menampilkan nomor item yang terkait dengan pernyataan kuesioner, umpan balik responden, jumlah total tanggapan, dan skor yang

sesuai. Skor ini membantu dalam mengkategorikan kecenderungan persepsi responden terhadap setiap variabel. Selanjutnya dilakukan analisis statistik dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi statistik LISREL versi 8.80. Variabel laten pada penelitian ini adalah *digital leadership* dan kompetensi digital sebagai variabel laten eksogen, variabel kinerja sebagai variabel laten endogen serta variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan two step approach dimana dilakukan evaluasi terhadap model CFA hingga menghasilkan tingkat kecocokan model yang dapat diterima terlebih dahulu lalu, setelah itu dilanjutkan dengan pengujian model struktural atau pengujian hipotesis. Hasil uji CFA didapatkan hasil bahwa seluruh indikator valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan analisis evaluasi model struktural. Model struktural pada SEM menggambarkan hubungan-hubungan yang ada di antara variabel-variabel laten. dapat dikatakan bahwa model struktural penelitian ini sudah fit atau model dikatakan layak. Hal ini dikarenakan sudah terpenuhi minimal 4 goodness of fit index yang menyatakan good-fit dan dilanjutkan dengan uji hipotesis. Hasil analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa *Digital leadership* dan Kompetensi Digital tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja (H1 dan H2 ditolak). Namun, ketika Kepuasan Kerja dimasukkan sebagai variabel mediasi, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Digital leadership* dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja (H3 dan H4 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa *Digital leadership* dan Kompetensi Digital tidak secara langsung meningkatkan Kinerja, tetapi berperan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital leadership* dan kompetensi digital tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja. Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mampu memberikan pengaruh positif dari *digital leadership* dan kompetensi digital terhadap kinerja di pelayanan kesehatan di lingkup Dinas Kesehatan Kota Tarakan. Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan pada penelitian selanjutnya di masa depan. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambahkan beberapa variabel independen lainnya seperti beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dimana variabel-variabel tersebut dapat menambahkan hasil yang lebih luas terkait adanya faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Selain itu dapat dilakukan analisis dengan menambahkan variabel mediasi terkait penggunaan teknologi digital, guna memperoleh yang lebih spesifik dalam upaya peningkatan kinerja dalam pelaksanaan transformasi pelayanan kesehatan.

Kata kunci: *digital leadership*, kompetensi digital, kinerja pegawai, kepuasan kerja