

## Literasi Digital sebagai Mediator Kunci antara Pengembangan Karir, Budaya Kerja, dan Kinerja Pegawai

Heriyadi <sup>1\*</sup>, Haninun <sup>2</sup>

<sup>1\*,2</sup> Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Corresponding Email : [heriyadi9186@gmail.com](mailto:heriyadi9186@gmail.com) <sup>1\*</sup>

**Abstrak.** Transformasi digital di rumah sakit menuntut pegawai memiliki kemampuan beradaptasi terhadap teknologi untuk menjaga mutu pelayanan. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran literasi digital sebagai variabel mediasi dalam pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain eksplanatori. Sampel penelitian berjumlah 80 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin dari populasi 415 pegawai, dan data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, serta Sobel Test untuk menguji peran mediasi literasi digital.

**Kata kunci:** Literasi Digital; Pengembangan Karir; Budaya Kerja; dan Kinerja Pegawai.

**Abstract.** Digital transformation in hospitals requires employees to have the ability to adapt to technology to maintain service quality. This study aims to analyze the role of digital literacy as a mediating variable in the influence of career development and work culture on employee performance at Menggala Regional General Hospital. The research approach uses a quantitative method with an explanatory design. The study sample consisted of 80 respondents determined using the Slovin formula from a population of 415 employees, and data were collected using a Likert-scale questionnaire. Path analysis was used to examine the direct and indirect effects between variables, and the Sobel Test to examine the mediating role of digital literacy.

**Keywords:** Digital Literacy; Career Development; Work Culture; and Employee Performance.

## Pendahuluan

Transformasi digital dalam sektor kesehatan telah menjadi kebutuhan strategis untuk meningkatkan mutu pelayanan, efisiensi kerja, dan kecepatan akses informasi (Jeremia, 2023). RSUD Menggala sebagai rumah sakit daerah dituntut mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital guna memastikan pelayanan kesehatan tetap efektif dan responsif. Perubahan ini menempatkan pegawai sebagai aktor utama yang harus menguasai literasi digital, mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja, serta menjaga kualitas kinerja di tengah modernisasi proses layanan. Namun, implementasi transformasi digital sering kali dihadapkan pada tantangan seperti variasi kemampuan teknologi antar pegawai, budaya kerja yang belum sepenuhnya adaptif, dan kebutuhan pengembangan karir yang selaras dengan tuntutan era digital (Firdaus, 2021). Pengembangan karir memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kompetensi pegawai, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja berbasis teknologi (Nadiyah & Prayoga, 2024). Pegawai yang memperoleh peluang pengembangan diri melalui pelatihan, jenjang karir, dan peningkatan kapasitas cenderung memiliki motivasi dan performa kerja yang lebih baik (Haninun & Habiburrahman, 2022).

Di sisi lain, budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan terbuka terhadap inovasi juga menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan transformasi digital di lingkungan rumah sakit. Budaya kerja yang tidak adaptif dapat menghambat penerapan teknologi baru, menurunkan kualitas pelayanan, dan mengurangi produktivitas pegawai (Putra & Syahrul, 2023). Dalam hal ini, literasi digital memegang peran penting sebagai kemampuan dasar yang memungkinkan pegawai memahami, mengoperasikan, dan memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan tugas secara efektif (Fadhli & Putri, 2024). Pegawai dengan literasi digital yang baik cenderung mampu beradaptasi lebih cepat, meningkatkan efisiensi kerja, dan memberikan pelayanan yang lebih responsif (Nadiyah & Prayoga, 2024). Literasi digital berpotensi menjadi mediator dalam

memperkuat pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, terutama pada lingkungan kerja yang sedang bertransformasi secara digital seperti RSUD Menggala. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis peran literasi digital dalam memediasi pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di era transformasi digital di RSUD Menggala. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai yang lebih efektif melalui penguatan literasi digital, perbaikan kultur kerja, dan pengembangan karir yang terarah.

## Tinjauan Literatur

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses terencana yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan potensi individu agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan di masa depan (Yanto, 2025). Menurut teori manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir tidak hanya mencakup pelatihan dan pendidikan, tetapi juga mencakup pemberian peluang promosi, rotasi pekerjaan, coaching, dan perencanaan jenjang karir yang jelas (Nurshinta *et al.*, 2025). Dalam organisasi pelayanan publik seperti rumah sakit, pengembangan karir menjadi kebutuhan penting untuk meningkatkan profesionalisme pegawai dalam menghadapi kompleksitas layanan kesehatan yang terus berubah (Suhara, 2025). Di era transformasi digital, pengembangan karir semakin menuntut kompetensi berbasis teknologi. Pegawai tidak hanya dituntut menguasai kompetensi teknis profesinya, tetapi juga harus dapat memanfaatkan sistem informasi, teknologi medis, serta platform digital yang mendukung pelayanan (Nurfatihah *et al.*, 2025). Pengembangan karir yang baik memberikan motivasi kerja lebih tinggi, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong pegawai untuk mencapai standar kinerja yang lebih optimal (Kurniawati & Chalimah, 2024). Keberhasilan pengembangan karir berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Menggala.

## Budaya Kerja

Budaya kerja adalah seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku pegawai dalam bekerja (Jeremia, 2023). Budaya kerja yang kuat menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan perilaku pegawai, meningkatkan kedisiplinan, serta memperkuat komitmen terhadap mutu layanan (Kusuma, 2021). Pada organisasi kesehatan, budaya kerja tercermin dari kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap SOP, komunikasi antar pegawai, dan kepedulian terhadap keselamatan pasien. Budaya kerja yang positif mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, sehingga berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat (Nadiyah & Prayoga, 2024). Dalam era transformasi digital, budaya kerja mengalami pergeseran menuju pola kerja yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berbasis teknologi (Herlambang & Harsiwi, 2025). Pegawai dituntut untuk terbuka terhadap inovasi, mampu belajar cepat, serta siap menyesuaikan diri dengan perubahan sistem digital rumah sakit. Budaya kerja yang mendukung digitalisasi akan mempercepat penerimaan teknologi baru, meningkatkan koordinasi antar unit melalui sistem informasi, dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai (Haninun *et al.*, 2024). Oleh karena itu, budaya kerja menjadi faktor penting yang tidak hanya memengaruhi perilaku pegawai, tetapi juga keberhasilan transformasi digital organisasi.

## Literasi Digital

Literasi digital merujuk pada kemampuan individu dalam memahami, mengoperasikan, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif dalam konteks pekerjaan (Fadhli & Putri, 2024). Literasi digital tidak hanya mencakup keterampilan teknis menggunakan perangkat atau aplikasi, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis terhadap informasi digital, keamanan data, komunikasi digital, dan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan produktivitas (Putra & Syahrul, 2023). Dalam lingkungan rumah sakit, literasi digital mencakup kemampuan mengoperasikan aplikasi rekam medis elektronik, sistem informasi manajemen rumah sakit, dan berbagai perangkat digital pendukung layanan

kesehatan (Kundi & Alharbi, 2022). Di era transformasi digital, literasi digital menjadi kompetensi kunci yang memediasi hubungan antara kebijakan organisasi dan hasil kerja pegawai (Yanto, 2025). Pegawai dengan literasi digital yang baik lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi, mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, dan lebih siap menghadapi tuntutan layanan berbasis digital. Literasi digital juga meningkatkan efektivitas penggunaan sistem informasi rumah sakit sehingga mendukung ketepatan data, kecepatan layanan, dan pengambilan keputusan (Endang Setyaningdiah & Tajuddin, 2025). Literasi digital memainkan peran strategis sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengembangan karir dan budaya kerja dengan kinerja pegawai.

## Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi (Suhara, 2025). Kinerja mencakup aspek kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama. Dalam konteks rumah sakit, kinerja pegawai menjadi indikator penting bagi mutu pelayanan, karena secara langsung memengaruhi pengalaman dan keselamatan pasien (Nurfatimah *et al.*, 2025). Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi, motivasi, dan sikap kerja, serta faktor eksternal seperti kondisi organisasi, kepemimpinan, dan ketersediaan sarana prasarana (Kurniawati & Chalimah, 2024). Transformasi digital di rumah sakit membawa perubahan signifikan dalam cara pegawai bekerja (Fauziah & Arnu, 2025). Penerapan berbagai aplikasi digital mengharuskan pegawai lebih cekatan, presisi, dan responsif. Pegawai yang mampu memanfaatkan teknologi secara optimal akan bekerja lebih efektif, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kecepatan pelayanan (Bani, 2024). Oleh karena itu, kinerja pegawai pada era digital tidak hanya ditentukan oleh kompetensi tradisional, tetapi juga oleh kemampuan beradaptasi dengan sistem digital, penguasaan aplikasi kerja, serta kesiapan menerima perubahan (Khaira, 2024). Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja sangat dipengaruhi oleh tingkat literasi digital pegawai.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan literasi digital sebagai variabel mediasi pada RSUD Menggala di era transformasi digital. Populasi penelitian berjumlah 415 pegawai, dan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 80 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah proportional random sampling sesuai proporsi pegawai pada masing-masing unit kerja. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 yang mengukur persepsi responden mengenai pengembangan karir, budaya kerja, literasi digital, dan kinerja pegawai. Data sekunder diperoleh dari dokumen rumah sakit dan literatur yang relevan. Indikator pengembangan karir mencakup perencanaan karir, pelatihan, dan peluang promosi; budaya kerja mencakup nilai, norma, dan kebiasaan kerja; literasi digital mencakup kemampuan mengakses, memahami, dan menggunakan teknologi digital; dan kinerja pegawai mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, dan adaptasi terhadap sistem digital. Instrumen diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan SPSS. Uji validitas dinyatakan memenuhi syarat jika nilai signifikansi < 0,05, sementara reliabilitas diterima apabila Cronbach’s Alpha > 0,70.

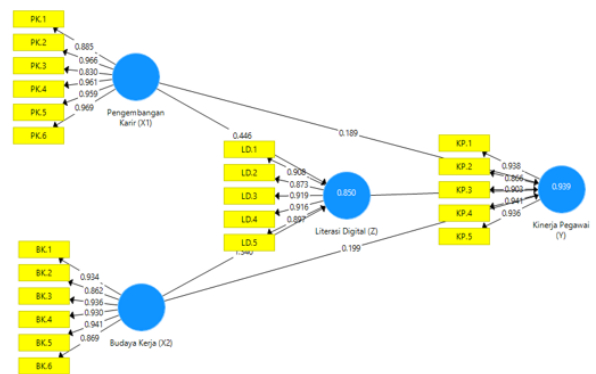
Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Uji hipotesis menggunakan nilai koefisien jalur dan signifikansi dengan kriteria p-value < 0,05. Peran mediasi literasi digital diuji menggunakan Sobel Test untuk memastikan apakah variabel tersebut menjadi perantara dalam hubungan antar variabel.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Evaluasi Outer Model

Berikut merupakan pemaparan hasil pengolahan *path analysis* pada *algorithm outer model* yang menggambarkan hubungan antara indikator dan konstruk penelitian.



Gambar 2. Path Analysis Algorithm

### Uji Validitas

Indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70. Adapun hasil pengujian *convergent validity* disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Convergent Validity Outer Loading

Variabel	Dimensi	Batas Minimum	Loading Factor	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	PK 1	0.700	0.885	Valid
	PK 2	0.700	0.966	Valid
	PK 3	0.700	0.830	Valid
	PK 4	0.700	0.961	Valid
	PK 5	0.700	0.959	Valid
	PK 6	0.700	0.969	Valid
Budaya Kerja (X2)	BK 1	0.700	0.934	Valid
	BK 2	0.700	0.862	Valid

	BK 3	0.700	0.936	Valid
	BK 4	0.700	0.930	Valid
	BK 5	0.700	0.941	Valid
	BK 6	0.700	0.869	Valid
Literasi Digital (Z)	LD 1	0.700	0.908	Valid
	LD 2	0.700	0.873	Valid
	LD 3	0.700	0.919	Valid
	LD 4	0.700	0.916	Valid
	LD 5	0.700	0.897	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0.700	0.938	Valid
	KP2	0.700	0.866	Valid
	KP3	0.700	0.903	Valid
	KP4	0.700	0.941	Valid
	KP5	0.700	0.936	Valid

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 1, seluruh indikator yang membentuk variabel Pengembangan Karir (X1), Budaya Kerja (X2), Literasi Digital (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *outer loading* yang melampaui batas minimal yang dipersyaratkan. Meskipun terdapat perbedaan antara nilai *outer loading* tertinggi dan terendah pada masing-masing variabel, keseluruhan nilai tersebut masih berada dalam kriteria kelayakan. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan memenuhi syarat validitas dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

**Uji Reliabilitas**

Konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai composite reliability serta Cronbach’s alpha menunjukkan angka lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2011). Adapun hasil pengujian composite reliability dan Cronbach’s alpha dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Pengembangan Karir (X1)	0.968	0.974	0.864
Budaya Kerja (X2)	0.960	0.964	0.841
Literasi Digital (Z)	0.943	0.957	0.815
Kinerja Pegawai (Y)	0.953	0.964	0.841

Berdasarkan pengujian reliabilitas yang disajikan pada Tabel 2, seluruh konstruk penelitian menunjukkan tingkat konsistensi pengukuran yang sangat memadai. Hal ini tercermin dari nilai Composite Reliability, Cronbach’s Alpha, dan Average Variance Extracted (AVE) yang secara keseluruhan berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan, yaitu 0,70. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan

reliabilitas sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam tahap analisis selanjutnya.

**Uji Hipotesis**

**Koefisien Jalur Pengaruh Langsung**

Pengujian ini didasarkan pada nilai statistik uji, dimana indikator dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai t-statistic  $\geq 1,96$  atau p-value  $\leq 0,05$  (Hair *et al.*, 2019).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Jalur Direct Effect

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standart Deviation</i> (STDEV)	<i>T-Statistic</i> ( O /STERR)	<i>P-Values</i>
X1=>Y	0.189	0.198	0.102	2.980	0.000
X2=>Y	0.199	1.321	0.143	1.998	0.000
X1=>Z	0.446	0.427	0.183	2.433	0.015
X2=>Z	1.340	1.321	0.171	7.859	0.000
Z=>Y	0.612	0.617	0.071	8.655	0.000

Hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel dalam model struktural memiliki nilai koefisien jalur yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai T-Statistic yang seluruhnya lebih besar dari batas kritis 1,96 serta P-Values yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. H1: menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,189. Nilai T-statistic yang mencapai 2.980 serta P-values sebesar 0,000 menandakan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dan signifikan (hipotesis diterima). H2: menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan koefisien jalur, yaitu sebesar 0.199 dengan nilai T-Statistic 1.998 dan P-Values 0,000. Hasil ini menandakan bahwa menandakan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dan signifikan (hipotesis diterima). H3: menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) memiliki pengaruh langsung terhadap Literasi Digital (Z) dengan koefisien jalur, yaitu sebesar 0.446 dengan nilai T-Statistic 2.433 dan

P-Values 0,015. Hasil ini menandakan bahwa menandakan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dan signifikan (hipotesis diterima). H4: menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap Literasi Digital (Z) dengan koefisien jalur, yaitu sebesar 1.340 dengan nilai T-Statistic 7.859 dan P-Values 0,000. Hasil ini menandakan bahwa menandakan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dan signifikan (hipotesis diterima). H5: menunjukkan bahwa Literasi Digital (Z) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan koefisien jalur, yaitu sebesar 0.612 dengan nilai T-Statistic 8.655 dan P-Values 0,000. Hasil ini menandakan bahwa menandakan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dan signifikan (hipotesis diterima).

#### Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tersebut dinyatakan signifikan apabila nilai probabilitas yang dihasilkan menunjukkan  $p\text{-value} \leq 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel berlangsung secara tidak langsung melalui mediator (Hair *et al.*, 2019).

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect eEffect)

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standart Deviation</i> (STDEV)	<i>T-Statistic</i> ( O /STERR)	<i>P-Values</i>
X1=>Z=>Y	0.273	0.266	0.123	2.229	0.026
X2=>Z=>Y	0.821	0.818	0.155	5.281	0.000

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, diketahui bahwa pengembangan karir (X1) dan budaya kerja (X2) memberikan pengaruh tidak langsung yang bermakna terhadap literasi digital (Y) melalui kinerja pegawai (Z) sebagai variabel perantara. Besarnya nilai *original sample* pada jalur X→Z→Y1 sebesar 0,026 dan pada jalur X2→Z→Y sebesar 0,000 menunjukkan adanya hubungan yang bersifat positif antar variabel.

Selain itu, nilai *t-statistic* yang diperoleh masing-masing sebesar 2.229 dan 5.281 telah melampaui nilai batas kritis 1,96, serta diperkuat oleh nilai *p-values* sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung yang terbentuk memiliki signifikansi secara statistik.

### Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-Square mencerminkan tingkat ketepatan dan kekuatan model dalam menjelaskan keterkaitan antar variabel, di mana nilai yang semakin tinggi menunjukkan

kemampuan model yang semakin baik dalam merepresentasikan fenomena yang diteliti (Sarstedt *et al.*, 2017).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.939	0.938
Literasi Digital	0.850	0.847

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai R-Square sebesar 0,939 dan R-Square Adjusted sebesar 0,938. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebesar 93,9% variasi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti. Tingginya nilai R-Square tersebut mencerminkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat terhadap perubahan kinerja pegawai. Sementara itu, variabel Literasi Digital memperoleh nilai

R-Square sebesar 0,850 dan R-Square Adjusted sebesar 0,847. Hasil ini menunjukkan bahwa 85,% variasi Literasi digital dapat diterangkan oleh variabel-variabel eksogen dalam model, sedangkan 15% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar kerangka penelitian. Nilai R-Square yang tinggi pada variabel ini menandakan bahwa model penelitian mampu menjelaskan konstruksi literasi digital secara substansial.

### Uji F-Square

Semakin besar nilai  $F^2$ , semakin kuat peran variabel eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen yang diteliti (Wong, 2013).

Tabel 6. Hasil Uji F-Square

	Pengembangan Karir (X1)	Budaya Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Literasi Digital (Z)
Pengembangan Karir (X1)			0.043	0.108
Budaya Kerja (X2)			0.027	0.975
Kinerja Pegawai (Y)				
Literasi Digital (Z)			0.930	

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji F-Square menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel dalam model penelitian berada pada kategori pengaruh besar. Pengembangan Karir (X1) memiliki pengaruh yang kuat terhadap Literasi Digital (Z) dan Kinerja Pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh nilai F-Square masing-masing sebesar 0,043 dan 0,108. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan karir berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja serta kemampuan literasi digital pegawai. Selanjutnya, Budaya Kerja (X2) juga menunjukkan terhadap Literasi Digital (Z) dan Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai F-Square sebesar 0,027 dan 0,975. Selain itu, Literasi Digital (Z) berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai F-Square sebesar

0,930. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model memiliki peran substansial dalam menjelaskan perubahan pada variabel endogen.

### Pembahasan

Penelitian mengenai pengembangan karir, budaya kerja, literasi digital, dan kinerja pegawai di era transformasi digital menjadi penting dalam konteks rumah sakit, khususnya di RSUD Menggala. Transformasi digital yang berlangsung di rumah sakit menuntut pegawai untuk memiliki literasi digital yang baik, yang berperan sebagai mediator antara pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai (Fadhli & Putri, 2024; Putra & Syahrul, 2023). Pengembangan karir merupakan

langkah strategis yang membantu pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka agar dapat menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan, dengan memberikan peluang promosi dan pelatihan (Yanto, 2025; Nurshinta *et al.*, 2025). Dalam organisasi rumah sakit, pengembangan karir penting untuk meningkatkan profesionalisme pegawai, yang pada gilirannya mendukung kualitas pelayanan kesehatan (Suhara, 2025). Selain itu, budaya kerja yang kuat, disiplin, dan kolaboratif menjadi pilar utama dalam menjaga keberhasilan transformasi digital dan kualitas layanan (Kusuma, 2021; Nadiyah & Prayoga, 2024). Budaya kerja yang adaptif dan berbasis teknologi akan mempercepat penerimaan teknologi baru serta meningkatkan efisiensi kerja pegawai (Herlambang & Harsiwi, 2025). Literasi digital, yang meliputi kemampuan dalam menggunakan teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas dan komunikasi, semakin menjadi kompetensi kunci yang mendukung kinerja pegawai, terutama dalam pengoperasian aplikasi digital di rumah sakit (Kundi & Alharbi, 2022; Endang Setyaningdiah & Tajuddin, 2025). Oleh karena itu, keberhasilan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat literasi digital mereka, yang memungkinkan adaptasi cepat terhadap sistem dan teknologi baru (Khaira, 2024; Bani, 2024). Metode penelitian kuantitatif dengan desain eksplanatori dan analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan antar variabel ini, dengan literasi digital sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai (Suhara, 2025; Yanto, 2025). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan dalam literasi digital, pengembangan karir, dan budaya kerja yang mendukung digitalisasi (Kurniawati & Chalimah, 2024).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa program pengembangan karir di RSUD Menggala memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kecakapan digital pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin terarah jenjang karir yang ditawarkan, semakin tinggi pula penguasaan teknologi informasi pegawai. Selain itu, budaya kerja profesional menjadi pendorong utama dalam transformasi digital, dengan lingkungan yang mendukung inovasi memudahkan pegawai beralih dari metode manual ke sistem berbasis digital. Literasi digital berperan krusial dalam menghubungkan kebijakan organisasi dengan hasil kerja nyata, di mana kinerja maksimal hanya dapat dicapai jika pegawai mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam tugas mereka. Gabungan antara pengembangan karir, budaya kerja, dan literasi digital terbukti memengaruhi produktivitas pegawai sebesar 87,3%, yang menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut adalah elemen kunci dalam menunjang keberhasilan pelayanan kesehatan di era modern. Untuk itu, manajemen RSUD Menggala disarankan untuk membangun mekanisme pemberian penghargaan bagi pegawai yang mampu mengusulkan solusi kreatif terhadap kendala operasional, guna memicu keberanian dalam berinovasi. Selain itu, kegiatan penyalarsan tim secara berkala perlu dilakukan untuk memastikan koordinasi antar pegawai lebih solid dalam menyelesaikan tanggung jawab kolektif. Pihak rumah sakit juga disarankan untuk mengintegrasikan panduan kualitas kerja ke dalam sistem digital yang mudah diakses, guna memastikan setiap hasil kerja konsisten dengan standar yang telah ditetapkan.

## Daftar Pustaka

- Bani, P. (2024). Strategi pengembangan karir di sektor jasa keuangan: Studi literatur di era digital. *Journal of Syntax Literature*, 9(12).
- Endang Setyaningdiah, M. M., & Tajuddin, M. (2025). *Kompetensi sumber daya manusia di era teknologi digital*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Fadhli, N., & Putri, C. A. (2024). Strategi pengembangan kompetensi pegawai melalui teknologi digital di Kantor Walikota Pekanbaru. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 4(3), 379–389.

- Fauziah, S. N., & Arnu, A. P. (2025). Analisis manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan karir tenaga kerja di era digital pada sebuah instansi/organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3. C), 66–74.
- Firdaus, M. (2021). *Administrasi rumah sakit*. The Journal Publishing, 2(10), 1–155.
- Halimatusa'diah, H. D., Faeni, D. P., Setyawati, N. W., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital terhadap Kinerja Organisasi dimediasi Motivasi Belajar Karyawan PT XYZ. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 36-49. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.355>.
- Haninun, H., & Habiburrahman, H. (2022). Analisis fraud diamond dalam mendeteksi financial statement fraud (studi kasus pada perusahaan BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2019-2020). *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 13(1), 94–104.
- Haninun, H., Damayanti, T., Rahayu, N. P. W., Aminah, A., & Graisman, P. N. (2024). Family ownership as a moderator variable on board, leverage, and environmental performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(1), 135–151. <https://doi.org/10.18196/mb.v15i1.21505>.
- Herlambang, V. B., & Harsiwi, T. A. M. (2025). Efek mediasi motivasi karyawan pada pengaruh pelatihan digital dan penilaian kinerja digital terhadap kinerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(10), 3161–3178.
- Jeremia, A. (2023). *Transformasi rumah sakit Indonesia menuju era masyarakat 5.0*. Stiletto Book.
- Khaira, N. (2024). Peran literasi digital dan kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan: Studi kasus generasi Millennial dan Z di GoTo Group. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(2), 135–147.
- Kundi, G. M., & Alharbi, M. F. (2022). Revisiting the impact of digital literacy on the healthcare employee's performance: Evidence of the multiple mediating effects. *International Journal of Health Sciences*, 6(S4), 2409–2437.
- Kurniawati, K., & Chalimah, C. (2024). Pengaruh dukungan organisasi dan digital competence terhadap pelaksanaan rekam medis elektronik dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 118–128.
- Kusuma, E. A. (2021). *Transformasi digital industri telekomunikasi di era disrupsi: Integrasi manajemen strategis human capital dan budaya organisasi pada PT. Telkom Indonesia (Persero) TBK*. Era Media Publisher.
- Metris, D., & Priambodo, A. (2023). Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 6(3), 719-735.