



## Digital Competence dan Knowledge Sharing terhadap Individual Performance di RS Rahman Rahim Sukodono

Sasmita Mardiananingrum<sup>1\*</sup>, Ayu Lucy Larassaty<sup>2</sup>, Jeziano Rizkita Boyas<sup>3</sup>, Afifat Sholikhah<sup>4</sup>  
<sup>1234</sup>Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia

\*Email: [31421111.student@unusida.ac.id](mailto:31421111.student@unusida.ac.id)<sup>1</sup>, [larrasaty.mnj@unusida.ac.id](mailto:larrasaty.mnj@unusida.ac.id)<sup>2</sup>,  
[jeziano403.mnj@unusida.ac.id](mailto:jeziano403.mnj@unusida.ac.id)<sup>3</sup> [a.sholikhah@unusida.ac.id](mailto:a.sholikhah@unusida.ac.id)<sup>4</sup>

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v9i1.2437>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

### Info Artikel

Diterima :  
2025-05-08  
Diperbaiki :  
2025-05-16  
Disetujui :  
**2025-05-20**

### Kata Kunci :

Digital Competence; Knowledge Sharing; Individual Performance; Transformasi Digital; Rumah Sakit.

### Keywords:

Digital Competency; Knowledge Sharing; Individual Performance; Digital Transformation; Hospital.

### ABSTRAK

Perkembangan teknologi di sektor kesehatan menuntut peningkatan digital competence dan knowledge sharing guna mendukung efektivitas kerja tenaga medis. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kedua variabel terhadap individual performance di RS Rahman Rahim. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 142 karyawan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS menunjukkan bahwa digital competence dan knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance. Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi digital dan semakin aktif budaya berbagi pengetahuan, maka kinerja individu dalam memanfaatkan sistem informasi rumah sakit meningkat. Oleh karena itu, pelatihan digital berkelanjutan dan strategi knowledge sharing yang sistematis diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung transformasi digital dalam layanan kesehatan.

### ABSTRACT

Technological developments in the health sector require an increase in digital competence and knowledge sharing to support the effectiveness of the work of medical personnel. This study aims to analyse the influence of the two variables on individual performance at Rahman Rahim Hospital. The method used is explanatory research with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 142 employees using purposive sampling technique. Multiple linear regression analysis using SPSS software shows that digital competence and knowledge sharing have a positive and significant effect on individual performance. These results confirm that the higher the digital competence and the more active the knowledge sharing culture, the more individual performance in utilizing hospital information systems increases. Therefore, continuous digital training and systematic knowledge sharing strategies are needed to improve work effectiveness and support digital transformation in healthcare.

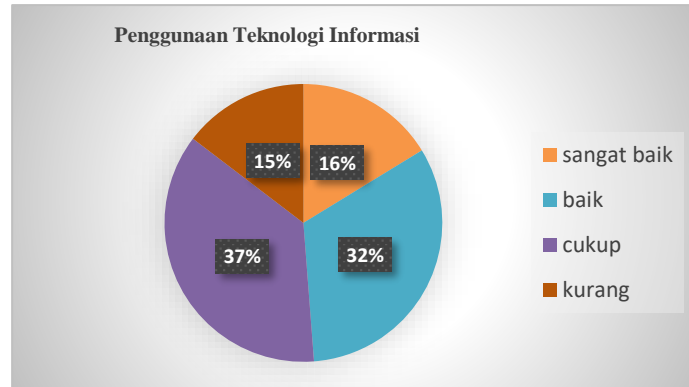
Alamat Korespondensi

: Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

## PENDAHULUAN

Berkembangnya lanskap digital, kebutuhan akan program pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan keterampilan menjadi semakin nyata, terutama di sektor pelayanan kesehatan, di mana pekerja harus menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang cepat (Anshori *et al.*, 2022; Hammarén *et al.*, 2022). Kinerja individu di layanan kesehatan berperan

penting dalam menentukan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien (Harahap *et al.*, 2021; Sabrina Salsabila, 2024).



Gambar 1. Prasurvey Penelitian 2024

Penggunaan teknologi informasi dalam SIMRS dan RME di RS Rahman Rahim menunjukkan variasi kompetensi digital di antara penggunanya, dengan sebagian tenaga kerja masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem secara optimal. Kesenjangan ini terlihat dari kategori pengguna yang masih tergolong cukup (37 persen) dan kurang (15 persen), yang sering mengalami keterlambatan input data serta kesalahan operasional, sehingga berpotensi menurunkan efisiensi layanan. Selain itu, meskipun knowledge sharing berperan dalam meningkatkan kinerja individu dan efektivitas pelayanan, implementasinya masih belum sepenuhnya optimal. Kurangnya mekanisme berbagi pengetahuan yang terstruktur, seperti pelatihan internal, mentoring, dan forum lintas departemen, menyebabkan transfer informasi tidak merata di antara tenaga medis dan non-medis. Gap dalam kompetensi digital dan knowledge sharing ini menunjukkan perlunya peningkatan pelatihan berkala serta penerapan strategi berbagi pengetahuan yang lebih sistematis untuk mendukung optimalisasi teknologi informasi dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati & Chalimah, 2024) menemukan bahwa digital competence memiliki pengaruh signifikan terhadap penerapan catatan medis elektronik, yang kemudian berdampak pada komitmen dan kinerja organisasi. Sementara itu, (Ariyani *et al.*, 2024) mencatat bahwa meskipun kompetensi digital tidak secara langsung memengaruhi efektivitas kerja melalui sistem manajemen rumah sakit berbasis web, pengaruhnya masih tetap signifikan untuk meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Knowledge sharing sebagai aktivitas transfer informasi kepada individu atau kelompok dalam organisasi. Praktik ini terbukti mampu mendorong organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan meraih kesuksesan. Sebagai pilar kunci dalam manajemen pengetahuan, berbagi pengetahuan juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan (Angga Sukma Dhaniswara Susita & Wahono, 2024). Studi komparatif terhadap *knowledge sharing* di Indonesia menunjukkan hasil yang menarik. (Wuryo *et al.*, 2024) menemukan bahwa *knowledge sharing* secara tidak langsung mempengaruhi kinerja perawat melalui komitmen. Temuan ini menyiratkan bahwa efektivitas *knowledge sharing* dalam meningkatkan kinerja

dapat bervariasi tergantung pada peran individu dalam organisasi kesehatan dan faktor kontekstual lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap *individual performance* di sektor pelayanan kesehatan, dengan menguji apakah kedua variabel tersebut secara simultan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja individu. Berdasarkan perspektif teoritis, penelitian ini mengintegrasikan *Technology Acceptance Model* (TAM) dan *Knowledge-Based View* (KBV) untuk memahami bagaimana kompetensi digital memengaruhi persepsi individu terhadap manfaat serta kemudahan penggunaan teknologi, yang kemudian mendorong perilaku berbagi pengetahuan sebagai aset strategis dalam organisasi guna meningkatkan kinerja individu. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam optimalisasi efisiensi kerja tenaga kesehatan melalui pemanfaatan teknologi yang optimal, memperkuat kolaborasi antarprofesi, serta meningkatkan kualitas pelayanan pasien dengan berbasis pada data terkini. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai rujukan bagi pengembangan profesionalisme individu melalui peningkatan kompetensi digital dan budaya berbagi pengetahuan, serta mendukung transformasi digital di rumah sakit melalui implementasi sistem manajemen informasi yang lebih efektif.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Technology Acceptance Model***

*Technology Acceptance Model* (TAM) mengemukakan bahwa rendahnya tingkat penerimaan pengguna terhadap sistem informasi sering kali disebabkan oleh persepsi terkait kemudahan penggunaan dan manfaat yang diperoleh. Model ini telah menjadi salah satu kerangka teoritis yang banyak diadopsi dalam kajian implementasi teknologi informasi, dengan menekankan pentingnya faktor psikologis sebagai determinan utama dalam proses adopsi (Husnaeni & Susanti, 2023). Dalam konteks penelitian ini, TAM digunakan untuk menganalisis sejauh mana persepsi terkait manfaat dan kemudahan penggunaan sistem mempengaruhi keputusan tenaga kesehatan dalam mengadopsi sistem rekam medis elektronik. Dukungan kompetensi digital yang memadai serta penguasaan berbagai pengetahuan diharapkan mampu meningkatkan kesiapan individu dalam menerima dan mengimplementasikan teknologi baru di lingkungan pelayanan kesehatan.

### ***Knowledge-Based View (KBV)***

Teori *Knowledge-Based View* (KBV) menegaskan bahwa pengetahuan merupakan aset strategis yang menjadi sumber keunggulan kompetitif utama bagi organisasi. Pandangan ini menyatakan bahwa kapabilitas individu dalam mengelola, mengembangkan, dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki menjadi penentu efektivitas kinerja organisasi. Dengan demikian, institusi yang mampu mengelola arus pengetahuan secara optimal akan lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih unggul dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Dalam jangka panjang, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola pengetahuan dan informasi sebagai aset utama (Pramadita & Siswantini, 2024). Dalam konteks

penelitian ini KBV bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompetensi digital dan knowledge sharing sebagai sumber daya strategis dapat meningkatkan kinerja individu di rumah sakit melalui efektivitas pengelolaan informasi, pengambilan keputusan, dan produktivitas kerja.

### ***Digital Competence***

*Digital competence* merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan efisiensi, dan mencapai tujuan, khususnya dalam konteks pembelajaran (Kurniawati & Chalimah, 2024). *Digital competence* mencakup keahlian individu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara kreatif, kritis, dan penuh keyakinan untuk mencapai tujuan di bidang pekerjaan, kesiapan kerja, pendidikan, dan keterlibatan dalam masyarakat. (Angga Sukma Dhaniswara Susita & Wahono, 2024). Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *digital competence* merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional, serta berpartisipasi aktif dalam masyarakat digital. Indikator *digital competence* menurut (Riina *et al.*, 2022) adalah *information and data literacy, communication and collaboration, digital content creation, safety, dan problem solving.*

### ***Knowlegde Sharing***

*Knowledge sharing* adalah proses aktif saling tukar menukar ide, informasi, dan keahlian antar individu untuk meningkatkan kinerja, memecahkan masalah, dan mendorong inovasi (Angga Sukma Dhaniswara Susita & Wahono, 2024). Menurut (Ayu Lucy Larassaty *et al.*, 2022) *Knowledge sharing* merupakan tindakan individu dalam mentransfer informasi yang dimiliki kepada orang lain, baik dalam kelompok kecil maupun di lingkungan organisasi. Merujuk pada penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dinamis pertukaran informasi, keahlian, dan pengalaman antar individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk menciptakan sinergi, meningkatkan kinerja, mendorong inovasi, serta menghasilkan pengetahuan baru yang kolektif. Indikator *Knowledge sharing* menurut (Angga Sukma Dhaniswara Susita & Wahono, 2024) adalah *Knowledge donating dan Knowledge collecting*

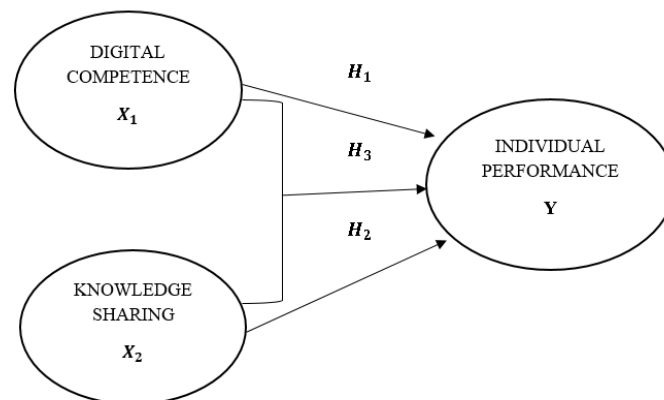
### ***Individual Performance***

*Individual performance* adalah definisi dari perilaku atau tindakan seseorang yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Dwiliesanti & Yudiarso, 2022). *Individual performance* adalah gambaran suatu tindakan, program, atau keputusan telah dijalankan untuk mencapai tujuan visi misi yang telah ditentukan oleh organisasi dalam perencanaan strategi . Evaluasi kinerja pada struktur organisasi mengacu pada penilaian hasil kerja individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Prestasi individu atau kinerja karyawan sangat penting, karena kontribusi mereka mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. (Al Fathoni, A. S., & Pujiyanto, 2024). Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa *individual performance*

merupakan hasil tindakan dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dan secara langsung berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan organisasi. Indikator *Individual performance* menurut (Dwiliesanti *et al.*, 2022) adalah *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance*, dan *counterproductive work behavior*

## METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* untuk menganalisis pengaruh digital competence dan knowledge sharing terhadap individual performance di RS Rahman Rahim Sukodono. Proses penelitian dimulai dengan identifikasi permasalahan terkait kedua variabel tersebut, diikuti dengan perumusan hipotesis berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert 5 poin yang disebarkan langsung kepada 142 karyawan rumah sakit yang dipilih menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria bekerja lebih dari satu tahun dan memiliki peran administrative, tim medis, atau penunjang yang aktif menggunakan teknologi digital. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), menerapkan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas mengkorelasikan skor item indikator dengan total skor konstruk. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item dianggap valid. (Basuki, 2015)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	Jumlah Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
<i>Digital Competence</i> $X_1$	DC1	0.188	0.1648	Valid
	DC2	0.248		
	DC3	0.202		

	DC4	0.172		
	DC5	0.186		
	DC6	0.215		
	DC7	0.237		
	DC8	0.187		
	DC9	0.200		
	DC10	0.241		
	DC11	0.286		
<i>Knowledge Sharing</i> $X_2$	KS1	0.554		
	KS2	0.541		
	KS3	0.571		
	KS4	0.493		
	KS5	0.395	0.1648	Valid
	KS6	0.442		
	KS7	0.397		
	KS8	0.402		
	KS9	0.488		
	KS10	0.577		
<i>Individual Performance Y</i>	IP1	0.567		
	IP2	0.491		
	IP3	0.479		
	IP4	0.439		
	IP5	0.526		
	IP6	0.587	0.1648	Valid
	IP7	0.448		
	IP8	0.472		
	IP9	0.336		
	IP10	0.453		
	IP11	0.410		
	IP12	0.506		

Sumber : Output SPSS, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item memiliki skor total lebih besar dari 0.1648 maka seluruh item dikatakan valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu memberikan hasil yang konsisten saat digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Suatu variable dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60 (Basuki, 2015)

**Tabel 2.** Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Digital Competece	0.746	Reliabel
Knowledge Sharing	0.635	Reliabel
Individual Performance	0.699	Reliabel

Sumber :Output SPSS, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Alpha > 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran untuk masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan item-item dalam kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji Multikolinieritas

Nilai umum yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas yaitu jika nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independen, dan sebaliknya. Pada tabel ditunjukkan nilai VIF seluruhnya > 10, sehingga asumsi model tersebut mengandung multikolinieritas. (Basuki, 2015)

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	31.682	3.704		8.554	.000		
1 Digital Competence	-.009	.007	-.103	-1.308	.193	.956	1.046
Knowledge Sharing	.443	.089	.390	4.969	.000	.956	1.046

a. Dependent Variable: Individual Performance

Sumber :Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3, Nilai tolerance untuk variabel *digital competence* dan *knowledge sharing* berada di atas 0,1, sementara nilai VIF keduanya kurang dari 10. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi, sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah residual dalam regresi berdistribusi normal. Pengujian ini umumnya menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap normal jika signifikansi > 0,05; sebaliknya, signifikansi < 0,05 menunjukkan data tidak normal (Basuki, 2015)

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		142
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	348.468.150
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.071
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.852
Asymp. Sig. (2-tailed)		.463

a. Test distribution is Normal.

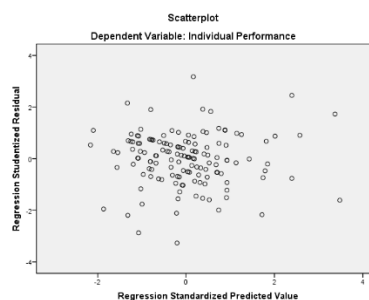
b. Calculated from data.

Sumber :Output SPSS, 2025

Pada tabel 4 yang merupakan hasil uji kolmogorov- Smirnov test (K-S) diperoleh hasil asymp sig 2 tailed sebesar  $0.463 > 0.05$  maka dinyatakan normal.

### Uji Heterokedastisitas

Penguji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ketidakkonsistenan varian residual antar pengamatan dalam model regresi. Heteroskedastisitas mengindikasikan varian yang tidak seragam, sedangkan homoskedastisitas menunjukkan varians yang stabil. Model regresi yang baik akan menunjukkan homoskedastisitas, yaitu varians residual yang konstan di seluruh pengamatan. (Basuki, 2015)



**Gambar 3.** Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut, grafik scatterplot memperlihatkan sebaran data di sekitar angka 0 pada sumbu Y tanpa pola tertentu yang teridentifikasi. Pola penyebaran yang acak ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi dalam penelitian dinilai memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (D-W) pada tingkat signifikansi 5%. Apabila D-W berada dalam rentang -2 sampai + 2 maka tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 5 Hasil Uji Autokolrelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.424 <sup>a</sup>	.180	.168	3.510	1.843

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Digital Competence

b. Dependent Variable: Individual Performance

Sumber :Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5, nilai Durbin-Watson yang ditunjukkan adalah sebesar 1,843. Dengan ketentuan bahwa k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah sampel, maka diperoleh batas atas (DU) sebesar 1,744 dan batas bawah (DL) sebesar 1,6974. Nilai Durbin-Watson yang berada di antara 1,744 dan 2,456 ( $1,744 < 1,843 < 2,456$ ) ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan linear antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y, guna mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan positif atau negatif, serta untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen ketika variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. (Basuki, 2015)

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	31.682	3.704		8.554	.000
	Digital Competence	-.009	.007	-.103	-1.308	.193
	Knowledge Sharing	.443	.089	.390	4.969	.000

a. Dependent Variable: Individual Performance

Sumber :Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana pada tabel diatas diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 31.682 + 0.443$$

Dari persamaan diatas dijelaskan bahwa konstanta (a) = 31.682. artinya apabila semua variabel independen menunjukkan nilai nol (0), maka variabel dependen adalah sebesar 31.682. Nilai koefisien variabel *digital competence* sebesar -0.009, menggambarkan bahwa *digital competence* berpengaruh negatif terhadap *individual performance* (Y). Nilai koefisien variabel *knowledge sharing* 0.443. menggambarkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *individual performance* (Y).

### Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengukur pengaruh antar variabel dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel pada signifikansi 0,05. Jika t-hitung lebih besar dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, variabel berpengaruh signifikan. Sebaliknya, apabila t-hitung lebih kecil dan signifikansi lebih besar maka pengaruhnya tidak signifikan. (Basuki, 2015)

**Table 7.** Hasil Uji Parsial  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.682	3.704		8.554	.000
1 Digital Competence	-.009	.007	-.103	-1.308	.193
Knowlegde Sharing	.443	.089	.390	4.969	.000

a. Dependent Variable: Individual Performance

Sumber :Output SPSS, 2025

1. Nilai t hitung *digital competence* sebesar  $-1.308 < t$  tabel (lihat di residual (df) uji  $f = 139$ ) 1.655 dengan signifikansi  $0,193 > 0,05$  karena nilai t hitung lebih besar dai t tabel maka  $H_a$  ditolak. Artinya hal ini mengidentifikasi bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel *digital competence* terhadap *individual performance*
2. Nilai t hitung *knowledge sharing* sebesar  $4.969 > t$  tabel (lihat di residual (df) uji  $f = 139$ ) 1.655 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  karena nilai t hitung lebih kecil dai t tabel maka  $H_a$  diterima. Hal ini mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh antara variabel *knowledge sharing* terhadap *individual performance*

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan dengan cara membandingkan F-hitung dan F-tabel pada signifikansi 0,05. Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, menandakan variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. (Basuki, 2015)

**Tabel 8.** Hasil Uji Simultan  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.998	2	187.499	15.222	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.712.164	139	12.318		
	Total	2.087.162	141			

a. Predictors: (Constant), Knowlegde Sharing, Digital Competence

b. Dependent Variable: Individual Performance

Sumber :Output SPSS, 2025

Hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 15.222 dengan signifikansi 0.000. mengingat nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, maka model regresi layak untuk digunakan, dan *digital competence* serta *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh terhadap *individual performance*

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur proporsi variasi pada variabel dependen, dengan nilai antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang mendekati 0 menunjukkan penjelasan minimal, sementara mendekati 1 menunjukkan penjelasan hampir sempurna oleh variabel independen. (Basuki, 2015)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 <sup>a</sup>	.180	.168	3.510

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Digital Competence

b. Dependent Variable: Individual Performance

Sumber :Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R square sebesar 0.180 atau 18% maka variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel *digital competence* dan *knowledge sharing* sebesar 18% sisanya 82% adalah variabel lain atau variabel yang tidak diperiksa oleh penulis

### Pembahasan

#### *Digital competence* berpengaruh terhadap *individual performance*

Berdasarkan *Technology Acceptance Model* (TAM), persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) memainkan peran penting dalam penerimaan teknologi. Pada RS Rahman Rahim yang baru menerapkan SIMRS dan RME, digital competence justru berdampak negatif terhadap individual performance. Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya ekspektasi yang lebih tinggi dari karyawan yang sudah memiliki kompetensi digital, sehingga ketika sistem baru dianggap kurang intuitif atau tidak sesuai dengan alur kerja yang biasa mereka lakukan, mereka mengalami frustrasi dan resistensi. Selain itu, proses adaptasi terhadap sistem baru bisa menambah beban kognitif dan menghambat produktivitas sementara waktu. Sesuai dengan TAM, jika pengguna merasa bahwa teknologi yang diterapkan tidak memberikan manfaat yang signifikan atau sulit digunakan, maka tingkat penerimaan akan rendah, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja individu secara negatif. Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Ariyani *et al.*, 2024) menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Namun, temuan ini bertentangan dengan hasil studi yang disampaikan dalam penelitian (Kurniawati & Chalimah, 2024) menemukan bahwa digital competence memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

### ***Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Individual Performance***

Berdasarkan *Knowledge-Based View* (KBV), pengetahuan dianggap sebagai aset utama yang dapat meningkatkan kapabilitas individu dan organisasi dalam menghadapi perubahan. Dalam implementasi sistem baru, berbagi pengetahuan memungkinkan karyawan untuk saling mendukung dalam memahami dan mengadaptasi teknologi yang diterapkan, sehingga mempercepat proses pembelajaran dan mengurangi hambatan operasional. Melalui *knowledge sharing*, tenaga medis dan staf rumah sakit dapat mengakses pengalaman dan wawasan rekan kerja yang lebih dulu memahami sistem, meningkatkan efisiensi kerja, serta mengurangi kesalahan dalam penggunaan SIM RS dan RME. Dengan demikian, sejalan dengan KBV, semakin aktif praktik *knowledge sharing* dalam organisasi, semakin tinggi pula peningkatan kompetensi individu, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap *individual performance*. Temuan dalam penelitian ini di perkuat oleh studi (Wahyuni *et al.*, 2024) yang menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, tidak semua penelitian menemukan hasil yang konsisten. Studi yang dilakukan oleh (Wuryo *et al.*, 2024) menyatakan bahwa *knowledge sharing* secara tidak langsung mempengaruhi kinerja.

### ***Digital Competence* dan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Individual Performance***

*Digital competence* dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh terhadap *individual performance* di RS Rahman Rahim yang dapat dijelaskan melalui kombinasi *Technology Acceptance Model* (TAM) dan *Knowledge-Based View* (KBV). Menurut perspektif TAM, kompetensi digital memengaruhi proses individu dalam menerima dan mengadopsi teknologi baru, dengan persepsi mengenai kemudahan penggunaan dan kegunaan yang dirasakan menjadi faktor penentu efektivitas penerapan sistem. Namun, dalam konteks implementasi SIM RS dan RME, kompetensi digital saja tidak cukup jika tidak diiringi dengan berbagi pengetahuan. KBV menekankan bahwa pengetahuan merupakan aset utama dalam meningkatkan kapabilitas individu dan organisasi, sehingga *knowledge sharing* menjadi faktor kunci dalam membantu karyawan memahami sistem baru dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Ketika karyawan memiliki kompetensi digital yang cukup dan didukung oleh budaya *knowledge sharing*, mereka lebih cepat beradaptasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi yang diterapkan. Oleh karena itu, keterpaduan antara *digital competence* dan *knowledge sharing* menciptakan sinergi yang memperkuat peningkatan *individual performance* dalam menghadapi transformasi digital di rumah sakit.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa *digital competence* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *individual performance* di RS Rahman Rahim Sukodono. Kompetensi digital yang baik memungkinkan karyawan lebih mudah menerima dan menggunakan teknologi baru, sementara *knowledge sharing* membantu mempercepat proses adaptasi melalui berbagi pengalaman dan wawasan antar rekan kerja. Sebaliknya, jika kompetensi digital rendah dan *knowledge sharing* kurang

diterapkan, maka individu akan mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem baru, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka. Namun, penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel utama, sehingga belum menggambarkan secara menyeluruh faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *individual performance* dalam konteks transformasi digital di rumah sakit.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, manajemen RS Rahman Rahim disarankan untuk lebih meningkatkan kompetensi digital karyawan dengan menyediakan pelatihan teknis yang berkelanjutan serta dukungan dalam penggunaan SIM RS dan RME. Selain itu, rumah sakit juga perlu memperkuat budaya *knowledge sharing* melalui program mentoring, diskusi rutin, serta dokumentasi prosedur kerja yang dapat membantu karyawan memahami dan mengatasi kendala dalam pemanfaatan teknologi baru. Dengan kombinasi antara peningkatan kompetensi digital dan praktik berbagi pengetahuan yang aktif, diharapkan karyawan dapat lebih siap beradaptasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta mengoptimalkan penggunaan sistem informasi yang diterapkan.

## REFERENSI

- Al Fathoni, A. S., & Pujiyanto, W. E. (2024). Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Individu\_ Efek Mediasi Dari Perilaku Kewargaan Organisasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 576-586.
- Angga Sukma Dhaniswara Susita, D., & Wahono, P. (2024). The Influence of Digital Competence and Knowledge Sharing on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 3(1), 59-74.
- Anshori, F., Soenarto, & Rohmanto, D. (2022). A Preliminary Study: Analysis of the Digital Competence of Vocational Students on the Island of Lombok. *Proceedings of the 1st UPY International Conference on Education and Social Science (UPINCESS 2022)*, 166-173. [https://doi.org/10.2991/978-2-494069-39-8\\_15](https://doi.org/10.2991/978-2-494069-39-8_15)
- Ariyani, E. D., Wibisono, C., & Nurhatisyah, N. (2024). Determination of Information Quality , Organizational Culture and Digital Competence of Work Effectiveness Through the Web-Based Hospital Management Information System of Raja Ahmad Tabib Regional Hospital , Kepulauan Riau Province. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 1(4), 262-275. <https://doi.org/https://doi.org/10.62951/ijecm.v1i4.238>
- Ayu Lucy Larassaty, Muhafidhah Novie, Virawati Tanaya, & Erwinda Eka Prastyawati. (2022). Trend Seminar Online Kewirausahaan; Kapabilitas Daya Serap Pengetahuan sebagai Mediasi Knowledge Sharing Anggota UKM dalam Menciptakan Inovasi UKM di Sidoarjo. *Journal of Research and Technology*, 8(1 SE-Articles), 75-86. <https://doi.org/10.55732/jrt.v8i1.623>
- Basuki, A. T. (2015). *Analisis statistik dengan spss*. Danisa Media.
- Dwiliesanti, Grace, W., & Yudianto, A. (2022). Rasch Analysis of The Indonesian Version of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 11(2), 153-167.
- Dwiliesanti, W. G., & Yudianto, A. (2022). Rasch Analysis of The Indonesian Version of Individual Work Performance. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 11(2), 153-167.
- Hammarén, M., Jarva, E., Mikkonen, K., Kääriäinen, M., & Kanste, O. (2022). Scoping review of intergenerational learning methods for developing digital competence and their

- outcomes. *Finnish Journal of EHealth and EWelfare*, 14(4), 364–379. <https://doi.org/https://doi.org/10.23996/fjhw.122044>
- Harahap, A. B., G. E., & Nasution, S. L. R. (2021). Quality of Health Services on Outpatient Satisfaction Levels\_ A Literature Review.pdf. *Provision, Journal of Community Health*, 1(3), 12–21.
- Husnaeni, L. A., & Susanti, A. S. (2023). Analisis penerimaan SIMRS menggunakan metode TAM (Technology Acceptance Model) di RS Hermina Arcamanik Bandung. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 14(01 SE-Articles), 107–116. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i01.731>
- Kurniawati, & Chalimah. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Digital Competence Terhadap Pelaksanaan Rekam Medis Elektronik Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 118–128. <https://doi.org/https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.365>
- Pramadita, A. B. P., & Siswantini, T. (2024). Analysis of Financial Technology and Financial Literacy on Business Development in MSMEs in the Village of Cawang East Jakarta. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 3(3 SE-Articles), 439–456. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v3i3.7778>
- Riina, V., Stefano, K., & Yves, P. (2022). *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/115376>
- Sabrina Salsabila. (2024). Implementation of leadership style to improve the quality of health services in hospitals: Literature review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(3), 1100–1104.
- Wahyuni, S., Siswanto, S., & Novitasari, A. (2024). Study Of Knowledge Sharing And Intrinsic Motivation On Employee Performance: Study At The Department Of Industry And Trade Pematang Regency. *Proceeding of The International Conference on Business and Economics*, 2(1 SE-Articles), 172–197. <https://doi.org/10.56444/icbeuntagsmg.v2i1.1676>
- Wuryo, W. D., Sukarno, G., & Swasti, I. K. (2024). Analysis of knowledge sharing culture and competence on performance mediated by commitment ( Study on Emergency Room Nurses at Citra Medika Hospital Sidoarjo ). *International Journal of Science and Research Archive*, 12(02), 1965–1974. <https://doi.org/https://doi.org/10.30574/ijrsra.2024.12.2.1476>