
KEPEMIMPINAN DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI POLDA BENGKULU

Oleh

Roh Hadi^{1*}, Zulkifli², Agustinus Miranda W³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Pancasila

Email: rohadi@gmail.com

Article History:

Received: 11-02-2024

Revised: 13-03-2024

Accepted: 28-03-2024

Keywords:

Digital Leadership, Polda Bengkulu, Kinerja Organisasi, Teknologi Digital.

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan merumuskan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan khususnya untuk pemasaran Digital. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM) yang diolah dengan Smart PLS 3.0 untuk analisis. Hasil penelitian kuantitatif membuktikan bahwa variabel Knowledge management Budaya Adaptif, Inovasi, Teknologi Digital hampir semua variabel berpengaruh terhadap Kepemimpinan Digital dan Kinerja Perusahaan, kecuali Knowledge Management yang tidak berpengaruh pada kepemimpinan Digital.. Implikasi hasil penelitian adalah Polda Bengkulu harus mengembangkan Knowledge Management dan Teknologi digital untuk dapat menciptakan kepemimpinan digital sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi

PENDAHULUAN

Pada masa dimana belum terjadi Revolusi Industri Pertama, manusia membuat barang dan jasa hanya dengan menggunakan tenaga manusia, tenaga hewan, tenaga air atau tenaga angin. Tentu saja semuanya memiliki keterbatasan, baik dalam hal jumlah yang dapat diproduksi, kecepatan produksi maupun efisiensi dan efektivitasnya. Revolusi Industri Pertama muncul, mulailah tercipta kondisi yang mempengaruhi banyak aspek kehidupan manusia. Akibat adanya perubahan dalam skala yang masif dan global itu, maka proses produksi atau jasa yang awalnya sulit, butuh waktu serta proses yang relatif lama, maka semua kendala itu dapat teratasi. Revolusi Industri Pertama atau yang sering disebut juga dengan istilah Revolusi Industri 1.0 dimulai pada tahun 1776, yakni dengan diketemukannya mesin uap oleh James Watt. Meski bukan mesin uap pertama, namun kelebihan mesin uap James Watt ini memiliki efisiensi yang jauh lebih bagus dibandingkan mesin uap sebelum tahun 1776.

Selanjutnya masuk Revolusi Industri 2.0 di mana mulai tahun 1870 dilakukan proses produksi barang secara massal dengan menggunakan assembly line dan juga

penggunaan energi listrik. Kemudian muncul Revolusi Industri 3.0 sekitar tahun 1989, di mana komputer mulai hadir, sehingga berkembanglah otomatisasi industri dan manufaktur. Setelah itu barulah masuk ke Revolusi Industri 4.0, di mana kegiatan manufaktur terintegrasi melalui penggunaan teknologi wireless dan big data secara masif, yang membuat pemanfaatan data lebih efisien dengan system server, mengintegrasikan keseluruhan kegiatan otomasi dalam satu sistem. Revolusi Industri 4.0 juga erat kaitannya dengan istilah Transformasi Digital. Transformasi Digital sendiri diberi makna sebagai perubahan yang ditimbulkan sebagai akibat penerapan teknologi digital di seluruh aspek kehidupan Masyarakat.

Transformasi organisasi birokrasi menuntut adanya kolaborasi dan sinergi yang dibangun baik secara horizontal dan vertikal pada setiap instansi pemerintah. Hal lain yang tidak kalah penting yaitu merubah cara kerja, kultur, dan cara berpikir (mindset) sehingga nantinya organisasi birokrasi dapat semakin adaptif, agile, dan fluid dalam memberikan pelayanan prima. Kepolisian Negara Republik Indonesia berkomitmen untuk membawa POLRI yang bertransformasi PRESISI (Predictive, Responsibilitas & Transparansi Berkeadilan). Kepolisian Republik Indonesia mempunyai tugas dan fungsi sebagai pengayom masyarakat seharusnya mempunyai kapasitas pengetahuan dalam memahami produk hukum dan menghindari dampak negatif yang di timbulkan dari tindakan kepolisian.

Kualitas anggota Polri harus ditingkatkan sejalan dengan era Revolusi Industri 4.0. Proses pendidikan dan pelatihan di lingkungan Polri harus memanfaatkan teknologi informasi dan digitalisasi agar diperoleh keuntungan organisasi pendidikan berupa efisiensi. peningkatan kualitas Polri yang sejalan dengan era Revolusi Industri 4.0 itu penting untuk interoperabilitas komunikasi Polri dan pihak lain. Keuntungan lain adalah pengajaran kepada peserta didik atas pemanfaatan teknologi informasi dan digitalisasi dalam penugasan selanjutnya di wilayah Polda seluruh Indonesia. Revolusi industri 4.0 sebagai transformasi teknologi akan secara serius berdampak terhadap proses manajemen sumber daya manusia karena lingkungan organisasi yang berubah. Peningkatan kemampuan bagi anggota Polri menjadi hal yang perlu diprioritaskan, namun tidak hanya fokus kepada hard skill , tetapi juga pembentukan dan peningkatan soft skill yang mumpuni untuk menghadapi segala dinamika yang berkembang dimasa yang akan datang. Pengembangan big data, rekrutmen anggota Polri yang berkualitas, manajemen talenta Polri, manajemen kinerja, peningkatan kemampuan berbasis teknologi serta job design merupakan Strategi Polri yang tepat sasaran untuk menghadapi tantangan di era Revolusi Industri 4.0. Polri yang berperan dalam mewujudkan kemandirian dan ketertiban dalam masyarakat tentunya perlu merespon terhadap berbagai dampak dari perkembangan revolusi industri 4.0, terutama terhadap profesionalitas dan kesiapan SDM dalam menghadapi berbagai perkembangan kejahatan yang makin modern dan canggih.

Kemampuan kreativitas dan daya inovasi anggota polisi sangat strategis didalam mengantisipasi dan merespons fenomena sosial yang bisa menimbulkan berbagai bentuk kejahatan. Pergeseran SDM menuju digitalisasi, dan teknologi informasi merupakan tantangan yang perlu direspons oleh setiap pimpinan Polri sehingga menghasilkan strategi yang komprehensif dalam menjawab tantangan era revolusi industri 4.0. Era revolusi Industri 4.0 membuka kesempatan bagi sumber daya manusia (SDM) untuk memiliki

kompetensi yang sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Untuk itu diperlukan pelaksanaan program peningkatan ketrampilan (up- skilling) atau pembaruan ketrampilan (re-skilling) bagi sumber daya manusia berdasarkan kebutuhan dunia kerja saat ini. Namun demikian kompetensi yang dibutuhkan tidak hanya terkait dengan hal yang teknis tapi hal yang non teknis harus menjadi perhatian.

Reformasi pelayanan di Indonesia memiliki keterkaitan dengan desentralisasi. Tujuan pelaksanaan reformasi pelayanan di seluruh daerah Indonesia yaitu untuk memperbaiki kualitas pelayanan sehingga menciptakan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Hal ini berlaku pada arah perubahan di tubuh Polri. Sebuah organisasi atau perusahaan yang hendak melakukan proses transformasi digital mesti menyiapkan diri untuk menghadapi perubahan budaya sebagai konsekuensi penerapan teknologi digital. Karena berdasarkan sebuah survey, sebanyak 57% persen perusahaan di dunia sedang bertransformasi menuju digital. Namun dari jumlah sebanyak itu, sekitar sepertiganya mengalami kegagalan. Kegagalan tersebut terutama disebabkan belum dipahaminya proses transformasi digital sepenuhnya. Sebab ia bukan hanya soal bagaimana membuat versi digital dari sebuah produk fisiknya, namun juga melingkupi perubahan perilaku konsumen, karyawan dan berbagai aspek budaya lainnya.

Sejalan dengan perencanaan suksesi di Organisasi Polri Khususnya di Polda Bengkulu sangat menyadari pentingnya sustainability leadership untuk menjamin tersedianya para pemimpin berbakat (Talenta) di Polri untuk dapat mengisi posisi kunci dalam mengawal pencapaian target perusahaan masa kini hingga masa yang akan datang. Tantangan kepolisian yang telah dijelaskan diatas, tentu berbeda dengan yang dialami oleh Polri karena situasi dan kondisi negara Indonesia yang memiliki karakteristik khusus sehingga dalam menyikapi perkembangan revolusi industri 4.0 pun berbeda. Saat ini, fenomena global yang penuh dengan perubahan, penuh dengan kecepatan, resiko, kompleks, dan penuh dengan kejutan-kejutan yang sering jauh dari kalkulasi dan prediksi membuat setiap pemimpin harus senantiasa mencari sebuah model, nilai dan cara baru dalam mencari solusi terhadap problematika yang dihadapi melalui inovasi-inovasi yang positif.

Beberapa contoh kejahatan siber yang menjadi ancaman terhadap masyarakat adalah pencurian data, penyebaran konten asusila, ransomware, penambangan bitcoin, dan pencurian property intelektual. Selain berdampak pada masyarakat, kejahatan siber juga dapat mengancam keamanan nasional seperti penyadapan terhadap pejabat Negara, manipulasi data dengan cara menyiapkan perintah yang tidak dikehendaki ke dalam programmer komputer, perkembangan berita bohong yang sulit diprediksi, serta ancaman terhadap sistem komputer keamanan nasional. Maka untuk menghadapi hal tersebut, penguatan organisasi, peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM Polri serta didukung oleh Sarpras dan anggaran harus terus disesuaikan dengan tantangan yang akan terjadi di masa yang akan datang. Cyber-physical systems bagi dunia kepolisian dapat digunakan untuk membangun suatu jaringan keamanan dengan memanfaatkan jaringan internet, sensor dan actuator yang kemudian dapat dikembangkan menjadi berbagai layanan cerdas seperti smart energy, smart services, smart facilities, smart policing, dan lain sebagainya. Berbagai fenomena global yang sangat penuh dengan perubahan, penuh dengan kecepatan, penuh dengan resiko-resiko, penuh kompleksitas dan penuh dengan kejutan-kejutan yang seringkali jauh dari kalkulasi yang telah kita perhitungkan. Oleh sebab itu, sebagai seorang

pemimpin, kita mau tidak mau, suka tidak suka harus mencari model baru, cara baru, nilai-nilai yang baru untuk mencari solusi dari setiap masalah yang akan kita hadapi ke depan.

Kepolisian Daerah Bengkulu atau Polda Bengkulu adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah Provinsi Bengkulu. Berdasarkan Surat Mabes Polri nomor B/5923/X/OTL.1.1.3/2019/Srena tentang Penyampaian Keputusan dan Arahan Kapolri, Status Kepolisian Daerah Provinsi Bengkulu ditingkatkan menjadi Polda Tipe A yang akan dipimpin oleh Polisi berpangkat Inspektur Jenderal. Setelah proses pelaksanaan evaluasi selesai secara keseluruhan, pemberian peringkat nilai dengan sebutan : AA, A, BB, B, CC, C dan D dengan rincian Interpretasi dan Karakteristik satker untuk 2022 dapat di lihat pada tabel 1.5 diatas, sehingga dari tabel tersebut diatas dapat digambarkan bahwa kinerja organisasi di Polda Bengkulu perlu ditingkatkan. Penilaian evaluasi AKIP tahun 2022 mengalami peningkatan, walaupun sudah terdapat peningkatan dan telah mencapai tingkat akuntabilitas kinerja yang ditargetkan dalam Penetapan Kinerja Itwasda Polda Bengkulu tahun 2022, tapi masih terdapat kekurangan.

Hasil evaluasi yang telah disampaikan kepada pihak yang dievaluasi dilakukan dengan dedikasi yang tinggi dengan pertimbangan profesional (professional judgement) yang memadai, Independensi dan obyektivitas dari Tim yang melakukan evaluasi cukup tinggi, karena harus meneliti dan menunjukkan kekurangan dan kelemahan Satker/Satwil jajaran Polda Bengkulu guna memberi arah / usaha perbaikan dalam manajemen dan akuntabilitas kinerja, sehingga dapat dilakukan perubahan-perubahan dan perbaikan. Secara umum hasil evaluasi AKIP tahun 2022 di Polda Bengkulu dan Jajaran menunjukkan bahwa terdapat kenaikan di tahun ini sebesar 3% dibandingkan dengan tahun 2021 senilai 72,66 menjadi 73,12 atau dengan predikat BB pada tahun 2022 ini. Dan terdapat satker yang masih mendapat predikat B yakni satker Yanma. Hal ini menunjukkan adanya usaha yang terus menerus dilakukan secara bersama-sama untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

LANDASAN TEORI

Knowledge Management

Menurut Efraim, et al (2007) knowledge management, memiliki pandangan tersendiri tentang knowledge management sebagai suatu keahlian yang dimiliki oleh suatu organisasi berdasarkan dua sisi, yaitu secara operasional dan strategis. Knowledge management secara operasional artinya manajemen pengetahuan merupakan aktifitas perusahaan atau organisasi dimana terjadi pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan, sedangkan knowledge management secara strategis artinya manajemen pengetahuan merupakan langkah untuk memantapkan setiap organisasi atau perusahaan sebagai perusahaan yang berbasis pengetahuan.

Budaya Adaptif

Pakar budaya organisasi menyatukan unsur-unsur budaya adaptif menurut McShane (2008): Pertama dan terpenting, budaya adaptif memiliki fokus eksternal. Budaya adaptif adalah budaya organisasi di mana karyawan fokus pada perubahan kebutuhan pelanggan atau pemangku kepentingan lainnya, dan mendukung inisiatif untuk mengikuti perubahan tersebut (McShane-Von Glinow, 2008).

Inovasi

Kotler (2007) mendefinisikan inovasi produk sebagai gabungan dari berbagai macam proses yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain. Mengambil ide-ide kreatif dan mengubahnya menjadi produk atau metode kerja yang berguna (Robbins & Coulter, 2016). Suatu usaha bisnis yang mampu membuat inovasi maka usaha tersebut dapat memimpin dan memperkecil kemungkinan kompetitor untuk melakukan inovasi lebih awal. Maka dari itu pebisnis harus menyiapkan strategi inovasi terhadap usaha bisnisnya agar dapat menciptakan keunggulan dari pesaing. Menurut Utaminingsih (2016), inovasi yang berkelanjutan dalam suatu perusahaan merupakan kebutuhan mendasar yang akan mampu menciptakan keunggulan kompetitif.

Teknologi Digital

Teknologi digital didefinisikan oleh Fitzgerald et al (2014) sebagai penggunaan teknologi digital baru (media sosial, seluler, analitik, atau perangkat yang disematkan) untuk mengaktifkan perbaikan bisnis utama seperti meningkatkan pengalaman pelanggan, merampingkan operasi, atau menciptakan model bisnis baru. Teknologi digital yang berkaitan dengan perubahan teknologi digital dapat membawa perubahan dalam model bisnis perusahaan, yang berakibat berubahnya produk atau struktur organisasi atau dalam otomisasi proses (Hess et al, 2016). Fachrunnisa (2020) menemukan bahwa teknologi digital merupakan suatu proses atau usaha bagi perusahaan dalam mempermudah hubungan antara pelanggan dengan mereka, mempermudah berbagai proses yang ada dalam perusahaan dengan cara mengubah model bisnis memakai penggunaan teknologi yang terus berkembang pesat sampai saat ini.

Digital Leadership

Kepemimpinan transformasional di era teknologi digital seharusnya tidak hanya memahami perubahan di dunia digital, tetapi juga menjadi perancang perubahan yang aktif. Kepemimpinan transformasional digital yang melihat ancaman transformasi digital harus siap kehilangan bisnis lama dan muncul ke bisnis baru dengan beradaptasi secara komprehensif dan berakselerasi dengan perubahan yang lebih cepat untuk menghadirkan inovasi yang menjamin kesuksesan jangka Panjang. Quddus et al (2010) menyatakan bahwa pemimpin digital adalah seseorang yang mampu memanfaatkan teknologi informasi untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Kepemimpinan digital juga dikenal sebagai kepemimpinan elektronik (e-Leadership). E-leadership terjadi dalam konteks e-environment. Dimana pekerjaan dilakukan melalui teknologi informasi, khususnya penggunaan internet.

Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan konstruk multifaceted, dimana masing- masing pihak yang berkepentingan terhadap kinerja cenderung mendefinisikan kinerja sesuai dengan pemahaman dan kepentingannya (Hubbard, 2009). Selanjutnya dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja organisasi secara umum adalah capaian atau output yang dihasilkan dari serangkaian proses atau tindakan terukur organisasi tersebut selama kurun waktu tertentu (Lebas & Euske, 2004). Pendapat lain menyimpulkan bahwa, kinerja organisasi merupakan tingkat keberhasilan, sehingga kinerja organisasi merupakan hasil pencapaian organisasi terhadap target yang telah ditetapkan sebelumnya (Keban, 2003).

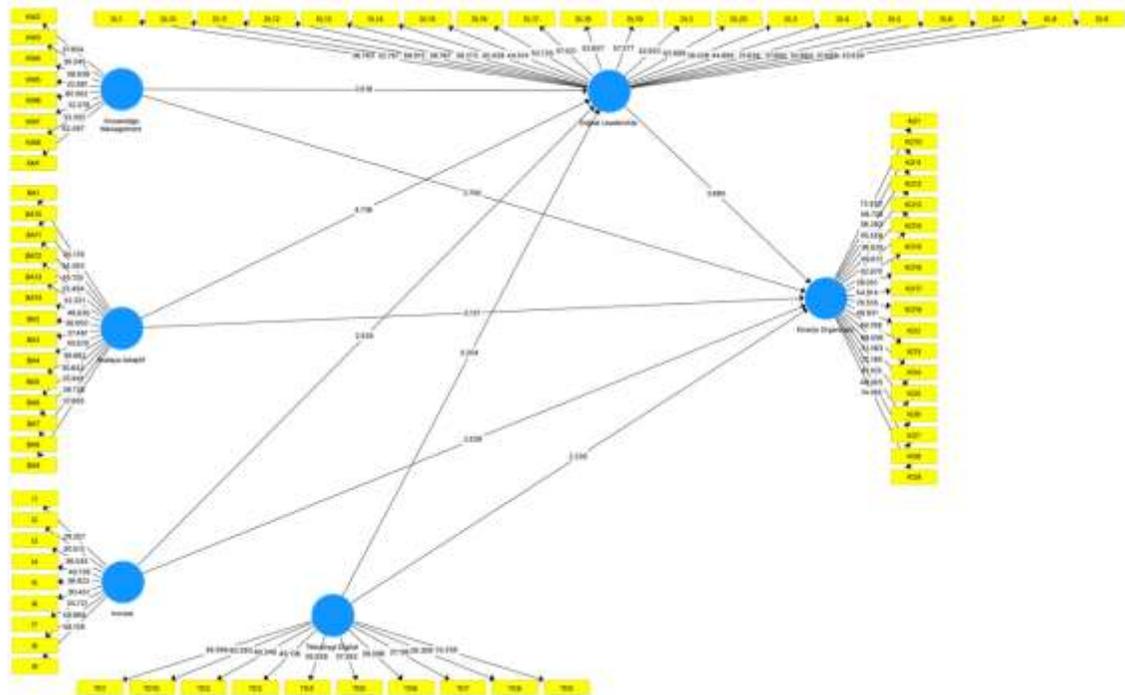
METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah quantitative methods. Objek penelitian ini adalah Polda Bengkulu dengan Responden para Pejabat di Lingkungan Polda Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat di lingkungan Polda Bengkulu setingkat Kasubdit, Kasubag, Karo dan Direktur Keatas berjumlah lebih Kurang 60 orang, dan sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh yang mana sesuai dengan Populasi yaitu 60 orang. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mix method, Quantitative dan Qualitative, metode analisis data yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan software SMART Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model (*Measurement*)

Uji Convergent Validity



Gambar 1. Model Struktural SEM

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 3, diperoleh hasil indikator yang telah valid sebagaimana di jelaskan dalam Tabel dibawah ini.

Tabel 1. Faktor Outer Loading Final Knowledge Management

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
KM1	0,883	0,721	Valid
KM2	0,838		Valid
KM3	0,841		Valid
KM4	0,880		Valid

KM5	0,807		Valid
KM6	0,891		Valid
KM7	0,837		Valid
KM8	0,812		Valid

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Knowledge Management semua indikator variabel Knowledge Management yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Knowledge Management.

Tabel 2. Faktor Outer Loading Final Budaya Adaptif

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
BA1	0,774	0,703	Valid
BA2	0,853		Valid
BA3	0,852		Valid
BA4	0,799		Valid
BA5	0,847		Valid
BA6	0,843		Valid
BA7	0,835		Valid
BA8	0,857		Valid
BA9	0,849		Valid
BA10	0,839		Valid
BA11	0,872		Valid
BA12	0,798		Valid
BA13	0,842		Valid
BA14	0,874		Valid

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Budaya Adaptif semua indikator variabel Budaya Adaptif yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 14 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Budaya Adaptif.

Tabel 3. Faktor Outer Loading Final Inovasi

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
I1	0,867	0,767	Valid
I2	0,869		Valid
I3	0,866		Valid
I4	0,872		Valid
I5	0,853		Valid
I6	0,917		Valid
I7	0,851		Valid

I8	0,902		Valid
I9	0,882		Valid

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Inovasi semua indikator variabel Inovasi yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Inovasi.

Tabel 4. Faktor Outer Loading Final Teknologi Digital

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
TD1	0,824	0,700	Valid
TD2	0,867		Valid
TD3	0,879		Valid
TD4	0,809		Valid
TD5	0,850		Valid
TD6	0,840		Valid
TD7	0,826		Valid
TD8	0,773		Valid
TD9	0,814		Valid
TD10	0,880		Valid

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Teknologi Digital semua indikator variabel Teknologi Digital yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Teknologi Digital.

Tabel 5. Faktor Outer Loading Final Digital Leadership

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
DL1	0,837	0,734	Valid
DL2	0,854		Valid
DL3	0,852		Valid
DL4	0,878		Valid
DL5	0,828		Valid
DL6	0,861		Valid
DL7	0,823		Valid
DL8	0,863		Valid
DL9	0,851		Valid
DL10	0,850		Valid
DL11	0,894		Valid
DL12	0,858		Valid
DL13	0,861		Valid

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
DL14	0,858		Valid
DL15	0,874		Valid
DL16	0,855		Valid
DL17	0,846		Valid
DL18	0,860		Valid
DL19	0,855		Valid
DL20	0,870		Valid

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Digital Leadership semua indikator variabel Digital Leadership yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 20 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Digital Leadership..

Tabel 6. Faktor Outer Loading Final Kinerja Organisasi

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
K01	0,906	0,785	Valid
K02	0,864		Valid
K03	0,878		Valid
K04	0,906		Valid
K05	0,912		Valid
K06	0,898		Valid
K07	0,852		Valid
K08	0,890		Valid
K09	0,911		Valid
K010	0,905		Valid
K011	0,875		Valid
K012	0,888		Valid
K013	0,884		Valid
K014	0,913		Valid
K015	0,841		Valid
K016	0,825		Valid
K017	0,888		Valid
K018	0,907		Valid

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Kinerja Organisasi semua indikator variabel Kinerja Organisasi yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 18 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Kinerja Organisasi.

Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 3.0, disajikan pada tabel berikut:

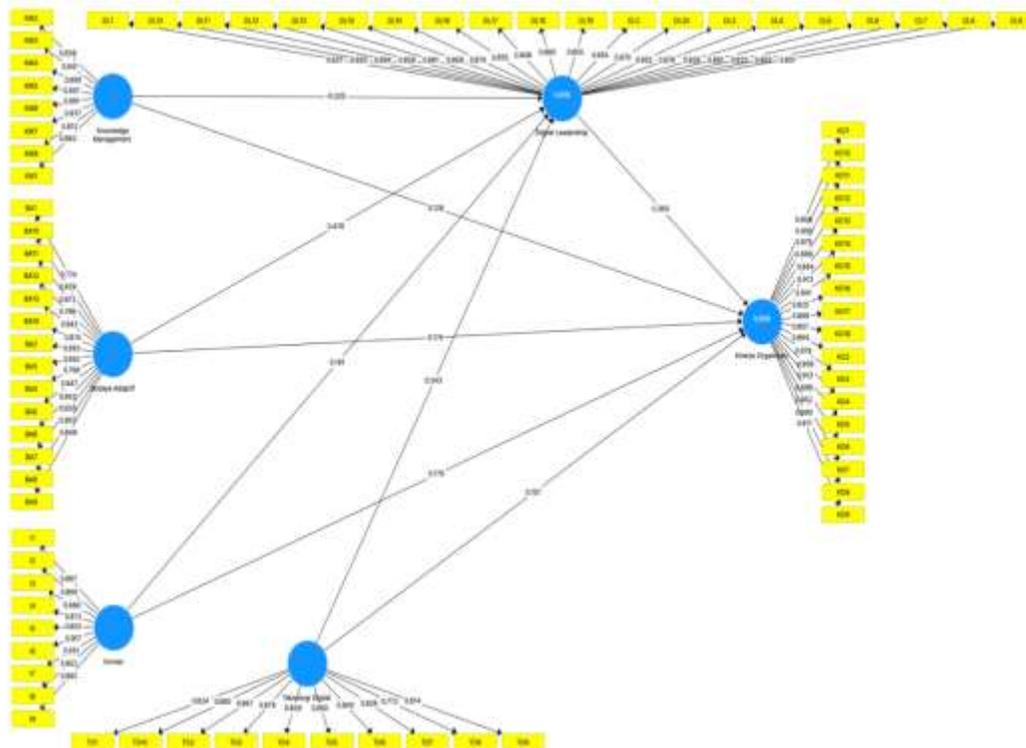
Tabel 7. *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Knowledge Management	0,945	0,954	Reliabel
Budaya Adaptif	0,967	0,971	Reliabel
Inovasi	0,962	0,967	Reliabel
Teknologi Digital	0,952	0,959	Reliabel
Digital Leadership	0,981	0,982	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,984	0,985	Reliabel

Berdasarkan tabel 7. diatas, terlihat nilai composite reliability yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu di atas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau dengan kata lain seluruh variabel manifes dari keenam variabel laten terbukti memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk dengan baik.

Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan nilai koefisien path yang disajikan sebagai berikut.



Gambar 2. Full Model SEM PLS Algorithm

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

$$Y = -0.025X_1 + 0.476X_2 + 0.181X_3 + 0,343X_4 + \zeta$$

$$Z = 0.128X_1 + 0.175X_2 + 0.179X_3 + 0,157X_4 + 0,360Y + \zeta$$

Keterangan:

X1 = Knowledge Management

X2 = Budaya Adaptif

X3 = Inovasi

X4 = Teknologi Digital

Y = Digital Leadership

Z = Kinerja Organisasi

ζ = Residual atau *Error*

1. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Knowledge Management dengan Digital Leadership adalah sebesar -0,025 menunjukkan bahwa model adalah lemah karena berada pada interval $< 0,02$. Nilai koefisien korelasi negatif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah tidak searah, artinya semakin baik Knowledge Management, akan berdampak pada tidak meningkatnya Digital Leadership.
2. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Budaya Adaptif dengan Digital Leadership adalah sebesar 0,476 menunjukkan bahwa model adalah Kuat karena berada pada interval $0 > 35$ Nilai koefisien korelasi Positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Budaya Adaptif, akan berdampak pada semakin meningkatnya Digital Leadership.
3. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Inovasi dengan Digital Leadership adalah sebesar 0,181 menunjukkan bahwa model adalah Moderat karena berada pada interval $0,15 - 0,35$ Nilai koefisien korelasi Positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Inovasi, akan berdampak pada semakin meningkatnya Digital Leadership.
4. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Teknologi Digital dengan Digital Leadership adalah sebesar 0,343 menunjukkan bahwa model adalah Moderat karena berada pada interval $0,15 - 0,35$ Nilai koefisien korelasi Positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Teknologi Digital, akan berdampak pada semakin meningkatnya Digital Leadership.
5. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Knowledge Management dengan Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,128 menunjukkan bahwa model adalah lemah karena berada pada interval $0,02 - 0,15$ Nilai koefisien korelasi Positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Knowledge Management, akan berdampak pada semakin meningkatnya Kinerja Organisasi.
6. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Budaya Adaptif dengan Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,175 menunjukkan bahwa model adalah Moderat karena berada pada interval $0,15 - 0,35$ Nilai koefisien korelasi Positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Budaya Adaptif, akan berdampak pada semakin meningkatnya Kinerja Organisasi.

7. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Inovasi dengan Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,179 menunjukkan bahwa model adalah Moderat karena berada pada interval 0,15 – 0,35 Nilai koefisien korelasi Positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Inovasi , akan berdampak pada semakin meningkatnya Kinerja Organisasi.
8. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Teknologi Digital dengan Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,157 menunjukkan bahwa model adalah Moderat karena berada pada interval 0,15 – 0,35 Nilai koefisien korelasi Positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Teknologi Digital , akan berdampak pada semakin meningkatnya Kinerja Organisasi.
9. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Digital Leadership dengan Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,360 menunjukkan bahwa model adalah Kuat karena berada pada interval > 0,35 Nilai koefisien korelasi Positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Digital Leadership, akan berdampak pada semakin meningkatnya Kinerja Organisasi.

Koefisien Deteminasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan angka yang meunjukkan besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 3.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi

	R Square
Knowledge Management, Budaya Adaptif, Inovasi, Teknologi Digital -> Digital Leadership	0,918
Knowledge Management, Budaya Adaptif, Inovasi, Teknologi Digital, Digital Leadership -> Kinerja Organisasi	0,938

Sumber: Data diolah menggunakan software PLS (2024)

Pada tabel di atas, terlihat nilai R Square untuk variabel Digital Leadership yang diperoleh adalah sebesar 0,918 atau 91,8 % menunjukkan model kuat karena R square berada pada interval >0,75 (Hair et al, 2011). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Knowledge Management, Budaya Adaptif, Inovasi dan Teknologi Digital secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 91,8% terhadap Transformasi Budaya Organisasi, sedangkan sebanyak (1-R Square) 8,2% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian nilai R Square untuk variabel Kinerja Organisasi yang diperoleh adalah sebesar 0,938 atau 93,8 % menunjukkan model kuat karena R square berada pada interval >0,75 (Hair et al, 2011). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Knowledge Management, Budaya Adaptif, Inovasi dan Teknologi Digital serta Digital Leadership secara bersama-

sama memberikan pengaruh sebesar 93,8 % terhadap Kinerja Organisasi, sedangkan sebanyak (1-R Square) 6,2% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Predictive-Relevance (Q^2)

Perubahan nilai R^2 digunakan untuk melihat apakah pengukuran variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substansif. Hal ini dapat diukur dengan *effect size* f^2 .

Formula *effect size* f^2 adalah sebagai berikut:

$$\text{Effect Size } f^2 = \frac{R^2_{\text{Included}} - R^2_{\text{excluded}}}{1 - R^2_{\text{Included}}}$$

Suatu model dianggap mempunyai nilai *predictive* yang relevan jika nilai

Q-square lebih dari 0 (>0). Nilai *predictif-relevance* diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,918) (1 - 0,938)$$

$$Q^2 = 1 - (0,005084)$$

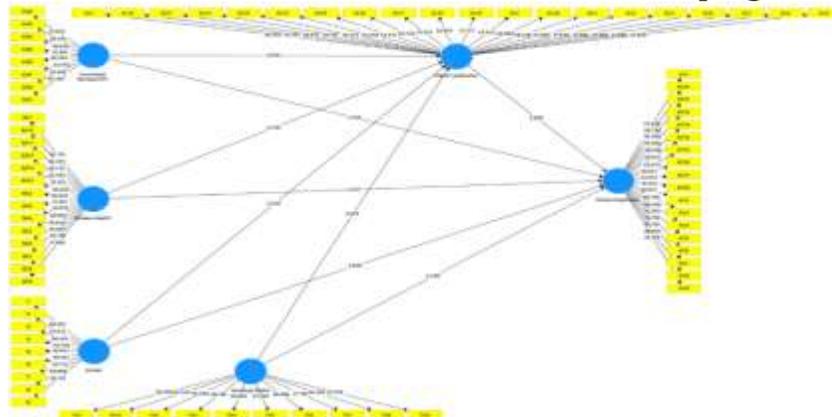
$$Q^2 = 0,99491$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,99491. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 99,49%. Sedangkan sisanya sebesar 0,51% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis pada penelitian ini berdasarkan pada nilai yang terdapat pada analisa SEM dengan batas nilai pengujian hipotesis. Berikut hasil pengujian model lengkap dan hipotesis penelitian ini:

Gambar 3. Full Model Struktural Bootstrapping



Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

Program SmartPLS 3.0 hanya menyediakan metode resampling bootstrap. Nilai signifikansi yang digunakan adalah 1.96 (significance level = 5%) (Ghozali dan Latan, 2016:80). Sehingga konstruk yang memiliki thitung > 1.96 dinyatakan berpengaruh signifikan. Berikut ini disajikan ringkasan hasil uji hipotesis.

Tabel 9. Hipotesis Statistik

Variabel	Korelasi	T- Value	T-Tabel	Keterangan
Knowledge Management -> Digital Leadership	-0,025	0,518	1,96	Tidak Berpengaruh
Budaya Adaptif-> Digital Leadership	0,476	4,736	1,96	Berpengaruh
Inovasi-> Digital Leadership	0,181	2,535	1,96	Berpengaruh
Teknologi Digital-> Digital Leadership	0,343	3,254	1,96	Berpengaruh
Knowledge Management-> Kinerja Organisasi	0,128	2,706	1,96	Berpengaruh
Budaya Adaptif -> Kinerja Organisasi	0,175	2,121	1,96	Berpengaruh
Inovasi -> Kinerja Organisasi	0,179	2,539	1,96	Berpengaruh
Teknologi Digital -> Kinerja Organisasi	0,157	2,236	1,96	Berpengaruh
Digital Leadership -> Kinerja Organisasi	0,360	3,680	1,96	Berpengaruh

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1. Knowledge Management Mempengaruhi Digital Leadership

Hipotesis 1 menjelaskan pengaruh Knowledge Management terhadap Digital Leadership. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai t stat = 0,518 > 1.96 sehingga H0 diterima, dan ditolak H1, hal ini yang berarti variabel Knowledge Management tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Digital Leadership.

H2. Budaya Adaptif Mempengaruhi Digital Leadership

Hipotesis 2 menjelaskan pengaruh Knowledge Management terhadap Digital Leadership. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai t stat = 4,736 > 1.96 sehingga H0 ditolak, dan diterima H2, hal ini yang berarti variabel Budaya Adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Digital Leadership.

H3. Inovasi Mempengaruhi Digital Leadership

Hipotesis 3 menjelaskan pengaruh Inovasi terhadap Digital Leadership. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai t stat = 2,535 > 1.96 sehingga H0 ditolak, dan diterima H3, hal ini yang berarti variabel Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Digital Leadership

H4. Teknologi Digital Mempengaruhi Digital Leadership

Hipotesis 4 menjelaskan pengaruh Teknologi Digital terhadap Digital Leadership. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai t stat =

3,254 > 1.96 sehingga H0 ditolak, dan diterima H4, hal ini yang berarti variabel Teknologi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Digital Leadership

H5. Knowledge Management Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Hipotesis 5 menjelaskan pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Organisasi. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai t stat = 2,70 > 1.96 sehingga H0 ditolak, dan diterima H5, hal ini yang berarti variabel Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Organisasi.

H6. Budaya Adaptif Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Hipotesis 6 menjelaskan pengaruh Budaya Adaptif terhadap Kinerja Organisasi. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai t stat = 2,121 > 1.96 sehingga H0 ditolak, dan diterima H6, hal ini yang berarti variabel Budaya Adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Organisasi.

H7. Inovasi Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Hipotesis 7 menjelaskan pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Organisasi. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai t stat = 2,539 > 1.96 sehingga H0 ditolak, dan diterima H7, hal ini yang berarti variabel Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Organisasi.

H8. Teknologi Digital Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Hipotesis 8 menjelaskan pengaruh Teknologi Digital terhadap Kinerja Organisasi. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai t stat = 2,236 > 1.96 sehingga H0 ditolak, dan diterima H8, hal ini yang berarti variabel Teknologi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Organisasi.

H9. Digital Leadership Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Hipotesis 9 menjelaskan pengaruh Digital Leadership terhadap Kinerja Organisasi. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai t stat = 3,680 > 1.96 sehingga H0 ditolak, dan diterima H9, hal ini yang berarti variabel Digital Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Organisasi.

Hubungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Berikut ini disajikan rangkuman pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel Knowledge Management, Budaya Adaptif, Inovasi, Teknologi Digital, Digital Leadership dan Kinerja Organisasi.

Tabel 10. Hasil Pengaruh Langsung & Tidak Langsung

Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung		Total
Knowledge Management Terhadap Digital Leadership	-0,025			-0,025
Budaya Adaptif Terhadap Digital Leadership	0,476			0,476
Inovasi Terhadap Digital Leadership	0,181			0,181
Teknologi Digital Terhadap Digital Leadership	0,343			0,343
Digital Leadership Terhadap Kinerja Organisasi	0,360			0,360
Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi	0,128	Knowledge Management → Digital Leadership → Kinerja Organisasi (-0,025 x 0,360)	-0,009	0,119
Budaya Adaptif Terhadap Kinerja Organisasi	0,175	Budaya Adaptif → Digital Leadership → Kinerja Organisasi (0,476 x 0,360)	0,171	0,346
Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi	0,179	Inovasi → Digital Leadership → Kinerja Organisasi (0,181 x 0,360)	0,065	0,244
Teknologi Digital Terhadap Kinerja Organisasi	0,157	Teknologi Digital → Digital Leadership → Kinerja Organisasi (0,343 x 0,360)	0,123	0,280

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS (2024)

1. Pengaruh Knowledge Management baik langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui Digital Leadership pada Polda Bengkulu. Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya pengaruh langsung Knowledge Management terhadap kinerja organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,128 (12,8%). Dengan kata lain, 12,8 % Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh Knowledge Management. Dalam hal ini sisanya 87,2% Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor Knowledge Management yang diteliti, hal ini dikarenakan variabel Knowledge Management berpengaruh pada Kinerja Organisasi. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah hasil perkalian antara koefisien beta pengaruh Knowledge Management terhadap Digital Leadership terhadap Kinerja Organisasi yaitu $(-0,025) * (0,360) = -0,09$ atau -0,9%. Dengan kata lain, Knowledge Management melalui Digital

- Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi sebesar --0,9%%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Variabel Knowledge Management tidak membutuhkan Digital Leadership untuk meningkatkan Kinerja Organisasi Polda Bengkulu.
2. Pengaruh Budaya Adaptif baik langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui Digital Leadership pada Polda Bengkulu. Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya pengaruh langsung Budaya Adaptif terhadap kinerja organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,175 (17,5%). Dengan kata lain, 17,5 % Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh Budaya Adaptif. Dalam hal ini sisanya 82,5% Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor Budaya Adaptif yang diteliti, hal ini dikarenakan variabel Budaya Adaptif berpengaruh pada Kinerja Organisasi. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah hasil perkalian antara koefisien beta pengaruh Budaya Adaptif terhadap Digital Leadership terhadap Kinerja Organisasi yaitu $(0,476) * (0,360) = 0,171$ atau 17,1%. Dengan kata lain, Budaya Adaptif melalui Digital Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi sebesar 17,1%%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Variabel Budaya Adaptif tidak membutuhkan Digital Leadership untuk meningkatkan Kinerja Organisasi Polda Bengkulu.
 3. Pengaruh Inovasi baik langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui Digital Leadership pada Polda Bengkulu. Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya pengaruh langsung Inovasi terhadap kinerja organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,179 (17,9%). Dengan kata lain, 17,5 % Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh Inovasi. Dalam hal ini sisanya 82,1% Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor Inovasi yang diteliti, hal ini dikarenakan variabel Inovasi berpengaruh pada Kinerja Organisasi. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah hasil perkalian antara koefisien beta pengaruh Inovasi terhadap Digital Leadership terhadap Kinerja Organisasi yaitu $(0,181) * (0,360) = 0,065$ atau 6,5%. Dengan kata lain, Inovasi melalui Digital Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi sebesar 6,5%%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Variabel Inovasi tidak membutuhkan Digital Leadership untuk meningkatkan Kinerja Organisasi Polda Bengkulu.
 4. Pengaruh Teknologi Digital baik langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui Digital Leadership pada Polda Bengkulu. Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya pengaruh langsung Teknologi Digital terhadap kinerja organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,157 (15,7%). Dengan kata lain, 15,7 % Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh Teknologi Digital. Dalam hal ini sisanya 84,3% Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor Teknologi Digital yang diteliti, hal ini dikarenakan variabel Teknologi Digital berpengaruh pada Kinerja Organisasi. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah hasil perkalian antara koefisien beta pengaruh Teknologi Digital terhadap Digital Leadership terhadap Kinerja Organisasi yaitu $(0,343) * (0,360) = 0,123$ atau 12,3%. Dengan kata lain, Teknologi Digital melalui Digital Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi sebesar 12,3%%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Variabel Teknologi Digital tidak membutuhkan Digital Leadership untuk meningkatkan Kinerja Organisasi Polda Bengkulu.

Pembahasan

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Digital Leadership

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Knowledge Management tidak berpengaruh terhadap Digital Leadership. Hal ini berarti apabila Knowledge Management yang dipergunakan meningkat kompetensinya, maka akan tidak berdampak terhadap Digital Leadership. Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta (The Influence of Digital Leadership, Total Quality Management, and Knowledge Management on Sustainability Management of Companies in DKI Jakarta) Jennifer Wesly, Veren Kristiana, Tommy Bong, Nopriadi Saputra, Jurusan Manajemen, Universitas Bina Nusantara, Jakarta Barat, dapat disampaikan bahwa hasil penelitian menunjukkan hubungan antara variabel Knowledge management dengan Digital Leadership. Variabel Knowledge Management dan Digital Leadership memiliki hubungan erat dalam konteks organisasi modern. Knowledge Management membantu dalam pengumpulan, penyimpanan, dan berbagi pengetahuan di seluruh organisasi, sementara Digital Leadership mencakup kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital untuk mencapai tujuan bisnis.

Pengaruh Budaya Adaptif Terhadap Digital Leadership

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Budaya adaptif berpengaruh terhadap digital leadership. Semakin meningkatnya Budaya Adaptif pada suatu organisasi maka semakin baik digital leadershipnya. Hasil penelitian ini mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Dwita Amaliah dengan Judul Pengaruh kepemimpinan pada transformasi digital: peran mediasi budaya dan kelincahan serta peran moderasi strategi digital, menemukan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan Transformasi digital dalam hal ini juga Digital Leadership. Transformasi digital tidak bisa hanya dipandang sebagai pembuatan aplikasi dan otomatisasi pekerjaan saja. Selain mengenai penerapan teknologi digital, transformasi digital juga perlu mempertimbangkan elemen manusia yang menjalankannya. Kepemimpinan, budaya, kelincahan, dan pengembangan strategi organisasi memainkan peranan penting dalam mensukseskan proses transformasi

Pengaruh Inovasi Terhadap Digital Leadership

Hasil Pengujian Hipotesis membuktikan bahwa Inovasi berpengaruh terhadap Digital Leadership. Semakin baik Inovasi yang dijalankan oleh suatu organisasi akan meningkatkan kapabilitas Digital Leadershipnya. Hasil Penelitian ini mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Abdi Fadhlhan, Tony Yuwanda, Sitti Rizky Mulyani dengan Judul "Kepemimpinan Digital, Manajemen Inovasi dan Daya Saing di Era Revolusi Industri 4.0: Peran Mediasi dari Quality Management", menemukan hubungan yang signifikan antara Inovasi dengan Digital Leadership. Kepemimpinan digital memfasilitasi penggunaan teknologi yang memungkinkan organisasi beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan memanfaatkan peluang baru. Oleh karena itu, hubungan antara inovasi dan digital leadership menciptakan landasan untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang dalam era digital yang terus berubah

Pengaruh Teknologi Digital Terhadap Digital Leadership

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Teknologi Digital berpengaruh terhadap digital leadership sehingga penerapan Teknologi digital pada suatu organisasi akan mendukung terciptanya Digital Leadership pada suatu organisasi. Secara sederhana,

dapat dikatakan bahwa sejalan dengan perkembangan teknologi digital 4.0, saat ini dan ke depannya masyarakat menuntut layanan Polri yang smart dan profesional, yang mampu menghadapi tantangan dan perkembangan masyarakat era digital yang semakin kompleks. Kemajuan teknologi dan informasi juga memunculkan bentuk kejahatan baru dengan modus yang lebih canggih, seperti kejahatan siber, transaksi keuangan illegal, penipuan, pencurian data pribadi dan penyebaran berita bohong atau hoax. Bahkan para teroris dan kelompok ekstrim pun telah memanfaatkan teknologi digital dalam melakukan rekrutmen, pelatihan dan operasi kejahatannya. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdi Fadhlani, Tony Yuwanda, Sitti Rizky Mulyani dengan Judul "Kepemimpinan Digital, Manajemen Inovasi dan Daya Saing di Era Revolusi Industri 4.0: Peran Mediasi dari Quality Management"; menemukan hubungan yang significant antara Teknologi Digital dengan Digital Leadership.

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Knowledge Management berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti apabila Knowledge Management yang dipergunakan meningkat kompetensinya, maka akan berdampak terhadap Kinerja Organisasi pada Polda Bengkulu. Menurut Saide dan Rozanda (2015), manajemen pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis (business value) dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan (sustainable competitive advantage) dengan mengoptimalkan proses penciptaan, komunikasi dan penerapan semua pengetahuan yang dibutuhkan sebagai bagian utama pencapaian tujuan suatu organisasi. Knowledge management menjadi bidang yang penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Agar organisasi dapat bertahan hidup, maka diwajibkan agar setiap orang yang ada di dalam organisasi sharing pengetahuan. Untuk itu dibutuhkan manajemen yang kuat agar pengetahuan tersebut mengakar di setiap individu dalam organisasi dan tidak hilang begitu saja dengan didukung infrastruktur untuk penyebaran informasi di lingkungan organisasi. Gunjal, B. (2005) menyatakan bahwa pengetahuan merupakan sumber daya utama dan memiliki peran penting untuk pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan dan pencapaian kinerja. Dalam penelitian Rahmat & Sawarni (2019) diperoleh hasil adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Knowledge Management terhadap kinerja industri jasa perbankan.

Pengaruh Budaya Adaptif Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Budaya adaptif mempunyai pengaruh terhadap kinerja Organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Wibowo (2013), bahwa studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi. Organisasi perusahaan menjadi efektif dan efisien jika para karyawan mampu memahami secara benar bagaimana cara berkomunikasi secara efektif dalam organisasi. Komunikasi merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia agar semua pihak yang ada di dalam organisasi mampu melakukan interaksi, memahami arahan, dan meningkatkan efektivitas kerja dalam tim. Peranan pimpinan sampai bawahan dikatakan berhasil dalam

sebuah organisasi ketika komunikasi antar karyawan mampu meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi (Wiratama & Darsono, 2017). Pemimpin perlu untuk mampu menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan komunikasi dan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. Kondisi ini akan menimbulkan motivasi dan semangat bagi karyawannya untuk bekerja secara optimal karena bawahan tahu apa yang menjadi tujuan organisasi (Wiratama & Darsono 2017). Menurut McShane dan Von Glinow (2010), kemampuan tersebut disebut dengan sense making dimana budaya organisasi dapat memandu karyawan tentang apa yang tengah terjadi di dalam perusahaan tersebut. Hal ini merupakan salah satu fungsi budaya organisasi yang dapat meningkatkan kesuksesan perusahaan.

Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti apabila Inovasi yang dipergunakan meningkat kompetensinya, maka akan berdampak terhadap semakin meningkatnya Kinerja Organisasi pada Polda Bengkulu. Dengan melakukan inovasi, organisasi beraksi terhadap perubahan pasar yang dinamis dan untuk menciptakan atau mempertahankan daya saingnya. Dapat dikatakan bahwa *“innovation is an almost obligatory survival strategy”* (Drucker, 1999). Dalam sebuah organisasi, inovasi dimulai dengan adanya individu cerdas yang mempunyai *“sense”* untuk menemukan kebutuhan baru yang kemudian menciptakan atau mengimprovisasikannya menjadi metode, proses maupun sumber daya baru untuk memenuhi kebutuhan kebaruan tersebut (Malaviya dan Wadhwa, 2005). Manajemen inovasi merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan organisasi untuk mengembangkan produk dan inovasi organisasi atau dengan kata lain manajemen inovasi adalah pengelolaan dan pengorganisasian sebuah proses. Inovasi merupakan upaya mempertahankan keberadaan organisasi dalam lingkungan. Inovasi dalam suatu organisasi menjadi hal yang penting dilakukan untuk membawa organisasi menjadi lebih baik dalam pencapaian tujuan dan tepat sasaran secara efektif dan efisien. Adanya inovasi organisasi diharapkan dapat menanggapi kompleksitas lingkungan dan dinamisasi perubahan lingkungan, terutama dalam persaingan yang ketat dan meningkatkan kinerja pelayanan publik pada instansi Polda Bengkulu..

Pengaruh Teknologi Digital Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian Hipotesis membuktikan bahwa Teknologi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Semakin baik Teknologi Digital yang dijalamkan oleh suatu organisasi khususnya di Polda Bengkulu maka akan meningkatkan Kinerja Organisasi. Teknologi Digital berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi . Hal ini sesuai sesuai dan mendukung pada penelitian sebelumnya penelitian Rully Noviandar (2022), Jimmy Kadir (2021) yang menyatakan bahwa variabel Teknologi Digital berpengaruh pada kinerja Organisasi. Penerapan teknologi dalam organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan pada efektifitas dan efisiensi serta meningkatkan daya saing karena teknologi informasi memberikan sejumlah data mengenai jalannya organisasi tersebut sehingga organisasi dapat memperoleh data-data yang diperlukan sebagai dasar mereka dalam mengambil keputusan strategis terutama untuk Kinerja Organisasi Polda Bengkulu. Di Era Revolusi Industri 4.0 Kinerja organisasi sangat didorong oleh adanya perkembangan Teknologi yang

membantu dalam peningkatan kinerja, Transformasi organisasi Lembaga Pemerintah dengan pemanfaatan Teknologi Informasi mampu untuk meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik

Pengaruh Digital Leadership Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil Pengujian Hipotesis membuktikan bahwa Digital Leadership mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hasil penelitian ini mendukung oleh hasil penelitian Pantić et al. (2019) yang menunjukkan bahwa ada dampak positif transformasi digital terhadap kinerja bisnis milik perempuan. Ditegaskan pula bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat kualitas produk dan layanan, kapasitas pengembangan produk dan layanan, produktivitas, dan tingkat kinerja secara keseluruhan antara perusahaan yang menjalani transformasi digital kurang dari dua tahun dengan mereka yang telah dalam proses selama lebih dari dua tahun mendukung yang terakhir. Transformasi digital merupakan peluang untuk meningkatkan kinerja bisnis sekelompok bisnis yang dianggap memiliki akses terbatas ke pasar dan sumber pendanaan, seperti bisnis milik perempuan. Demikian pula penelitian Kurniawan dkk (2021) membuktikan adanya pengaruh transformasi digital terhadap kinerja perusahaan. Menurut hasil studi Oxford Economics dan SAP terhadap 4.000 eksekutif dan karyawan di 21 negara, seperti dilansir Dailysocial.id, organisasi yang mengadopsi kepemimpinan digital menunjukkan hasil bisnis yang lebih baik. Kinerja finansial yang lebih kuat. Sekitar 76% dari eksekutif yang menjalankan kepemimpinan digital memiliki penerimaan dan pertumbuhan profit lebih besar. Karyawan merasa puas dan terlibat. Lebih dari 87% karyawan di organisasi yang menerapkan kepemimpinan. Di era industri 4.0 peran pemimpin harus mengikuti pola kebutuhan organisasi. Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan teknologi dengan mengubah gaya kepemimpinan tradisional menjadi kepemimpinan digital. Seorang pemimpin digital memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawannya untuk memperjuangkan dan mempertahankan ide. Ketajaman dalam menerapkan tolok ukur kepemimpinan digital menunjukkan pendekatan yang cepat, lintas hierarki, kooperatif, dan berorientasi tim yang seringkali mengintegrasikan inovasi (Sarjito, 2018) Sejalan dengan penelitian (Ashari, Nurhayati dan Halimatusadiah, 2019). Peningkatan efektivitas penggunaan sistem tidak lepas dari gaya kepemimpinan partisipatif. Kemudian, (Thornton dan Cherrington, 2014) berpendapat bahwa dalam kepemimpinan yang baik penyebaran informasi kepemimpinan kepada sejumlah orang yang bekerja secara kooperatif dan saling bergantung untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

KESIMPULAN

Knowledge Management tidak berpengaruh terhadap Digital Leadership, Knowledge management yang terjadi di Polda Bengkulu belum terlaksana secara baik sehingga hasilnya tidak mempengaruhi Digital Leadership padahal seharusnya secara teori penciptaan leadership harus didukung oleh Knowledge Management yang baik. Knowledge Management membantu dalam pengumpulan, penyimpanan, dan berbagi pengetahuan di seluruh organisasi, sementara Digital Leadership mencakup kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital untuk mencapai tujuan bisnis. Budaya Adaptif berpengaruh terhadap Digital Leadership, Transformasi Budaya Adaptif adalah sebagai syarat dalam penciptaan Digital Leadership sesuai era Revolusi Industri 4.0 dan

transformasi organisasi di Era Vuca yang menuntut organisasi yang agile dan budaya organisasi yang harus dapat cepat beradaptasi. Inovasi berpengaruh terhadap Digital Leadership, Kepemimpinan digital memfasilitasi penggunaan teknologi yang memungkinkan organisasi beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan memanfaatkan peluang baru. Oleh karena itu, hubungan antara inovasi dan digital leadership menciptakan landasan untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang dalam era digital yang terus berubah. Teknologi Digital berpengaruh terhadap Digital Leadership, Pengembangan Teknologi digital baik dari sistem operasi maupun pelayanan yang dilaksanakan akan menciptakan kapabilitas kemampuan suatu organisasi dalam kepemimpinan digital. Organisasi yang baik khususnya organisasi publik harus dapat meningkatkan pelayanan publik dengan transformasi digital. Knowledge Management berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, Knowledge management menjadi bidang yang penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Kinerja Organisasi dapat berhasil apabila terlaksananya Knowledge Management antar unit maupun personil sehingga dapat meningkatkan Kinerja organisasi. Budaya Adaptif berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, Organisasi perusahaan menjadi efektif dan efisien jika para karyawan mampu memahami secara benar bagaimana cara berkomunikasi secara efektif dalam organisasi. Transformasi Budaya untuk menyamakan persepsi terhadap Visi Misi menjadi kunci sukses dalam keberhasilan suatu organisasi. Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, Manajemen inovasi merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan organisasi untuk mengembangkan produk dan inovasi organisasi atau dengan kata lain manajemen inovasi adalah pengelolaan dan pengorganisasian sebuah proses. Inovasi merupakan upaya mempertahankan keberadaan organisasi dalam lingkungan. Inovasi dalam suatu organisasi menjadi hal yang penting dilakukan untuk membawa organisasi menjadi lebih baik dalam pencapaian tujuan dan tepat sasaran secara efektif dan efisien. Teknologi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, Penerapan teknologi dalam organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan pada efektifitas dan efisiensi serta meningkatkan daya saing karena teknologi informasi memberikan sejumlah data mengenai jalannya organisasi tersebut sehingga organisasi dapat memperoleh data-data yang diperlukan sebagai dasar mereka dalam mengambil keputusan strategis terutama untuk Kinerja Organisasi. Digital Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, Di era industri 4.0 peran pemimpin harus mengikuti pola kebutuhan organisasi. Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan teknologi dengan mengubah gaya kepemimpinan tradisional menjadi kepemimpinan digital. Seorang pemimpin digital memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawannya untuk memperjuangkan dan mempertahankan ide dan kepemimpinan yang baik penyebaran informasi kepemimpinan kepada sejumlah orang yang bekerja secara kooperatif dan saling bergantung untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agarwal, Y.B., Balaji, R., Gupta, J., Lyles, M.W. and Weng, T. (2010), "*Occupancy-driven energy management for smart building automation*", BuildSys, IEEE, Zurich.
- [2] Akib, Haedar. (2012). *Mengembangkan Kapabilitas Organisasi Berbasis Pengetahuan*, Orasi Ilmiah, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bina Taruna Gorontalo.
- [3] Arik, M. and T. C. Dunne (2014). "*Resource - Based Perspective of Education: A Multi-level Analysis of The Value of Creating Human Capital.*" *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship* 19: 22.
- [4] Barney, J. B. and Clark, D. N. (2007). *Resource-based Theory: Creating and Sustaining Competitive Advantage*. New York: Oxford University Press, Inc.
- [5] Hair, et al. (1999). *Multivariate Data Analysis* 6 th. Ed. New Jersey: Pearson Education.
- [6] Hartini, S. (2012). *Peran Inovasi: Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.14, No. 1, Maret 2012: 82–88.
- [7] Hoiron, M., Wahyudi, E., dan Puspitaningtyas, Z. (2018). *Pengaruh Kapabilitas Pemasaran, Keunggulan Bersaing dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja UKM (Usaha Kecil dan Menengah) di Kabupaten Lumajang*. *Majalah Ilmiah "DIAN ILMU"*. Vol.18 No.1 Oktober 2018.
- [8] Irmawati, H., Haryono, A.T., dan Wahyono, E. H. (2018). *The Influence Of Social Capital, Capital Capacity, and Technological Adaptability To Competitive Advantage of SMEs With Organizational Capability As A Mediating Variable (Studi Pada UKM Batik di Kota Semarang)*. *Jurnal tidak dipublikasikan*. Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.
- [9] Iskandar, Putri Y. A., Sani, M., Hamidah, S., dan Irawan, R. (2018). *Kinerja Pemasaran Pada UKM Mebel di Kabupaten Kuningan*. *Jurnal Equilibrium*. Vol.15, Januari - Juni 2018 Hal : 64-74.
- [10] Kamukama, N., Ahiauzu, A., & Ntayi, J. M. (2011). *Competitive advantage: Mediator of intellectual capital and performance*. *Journal of Intellectual Capital*, 12(1), 152–164.
- [11] Kusumawati, R. (2010). *Pengaruh Karakteristik Pimpinan Dan Inovasi Produk Baru Terhadap Kinerja Perusahaan Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Berkelanjutan*. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 54 5 No. 9, April 2010.
- [12] Limakrisna, N., A. Sudarso, et al. (2015). *Entrepreneurship Orientation for Building Business Performance: An Empirical Study Distro Small Medium Enterprises Bandung City*. 2nd AFAP International Conference on Entrepreneurial and Business Management (AICEBM 2015). Universiti Teknologi Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia. 5: 6.
- [13] Lisa, Y., Mattila, A. S., & Lee, S. (2016). *International Journal of Hospitality Management A meta-analysis of behavioral intentions for environment-friendly initiatives in hospitality research*. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 107–115. <http://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.01.010>.
- [14] Majeed, S. (2011). *The Impact of Competitive Advantage on Organizational Performance*. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 191– 197.
- [15] Monsur, S. M. T. and T. Yoshi (2011). "*Improvement of Firm Performance by Achieving Competitive Advantages Through Vertical Integration in The Apparel Industry of Bangladesh.*" *Asian Economic and Financial Review* 2: 27.

-
- [16] Mulyana dan Sutapa. (2014). *Peningkatan Kapabilitas Inovasi, Keunggulan Bersaing dan Kinerja melalui Pendekatan Quadruple Helix: Studi Pada Industri Kreatif Sektor Fashion*. Jurnal Manajemen Teknologi. Vol.13 No.3, 2014.
- [17] Mulyono, F. (2013). *Firm Capability dalam Teori Resource-Based View*. Jurnal Administrasi Bisnis. (2013), Vol.9, No.2: hal. 128–143, (ISSN:0216– 1249).
- [18] Prakosa, Bagas. (2005). *Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Perusahaan untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Studi Empiris pada Industri Manufaktur di Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Vol. 2. No. 1 Januari 2005.
- [19] Purnomo, R. dan S. L. (2010). *Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah*. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE), 17(2), 144–160.
- [20] Rahab, Istiqomah, dan Dian Purnomojati. (2009). *Permodelan mengenai Peran Product Improvement dan Process Improvement terhadap Kinerja UKM*. Laporan Penelitian Universitas Jenderal Soedirman. Purwokerto.
- [21] Ros, B. (2010). *Pemodelan Kapabilitas Organisasi terhadap Kinerja Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan - Budaya Organisasi- Perilaku Politik dalam Organisasi-Studi Kasus pada Kelompok Perkebunan Kelapa Sawit Negara dan Kelompok Perkebunan Kelapa Sawit Swasta*. Jurnal Manajemen Teknologi, 3(9):252-263.
- [22] Satwika, N. K. P. dan Dewi, N. M. W. K. (2018). *Pengaruh Orientasi Pasar Serta Inovasi Terhadap Keunggulan Kompetitif Dan Kinerja Bisnis*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 7, No. 3, 2018: 1481-1509.
- [23] Setiawan, H. (2012). *Pengaruh Orientasi Pasar, Orientasi Teknologi Dan Inovasi Produk Terhadap Keunggulan Bersaing Usaha Songket Skala Kecil Di Kota Palembang*. Jurnal Orasi Bisnis. Edisi ke-VIII, November 2012. ISSN: 2085-1375.
- [24] Sidiqqoh, S. A., dan Alamsyah, D. P. (2017). *Peningkatan Kinerja Bisnis Usaha Mikro Melalui Kajian Komitmen Dan Abisius Pengusaha*. Jurnal Ecodemica, Vol. 1 No. 2 September 2017.
- [25] Sihite, Mombang, Sule, E.T, Azis, Y. dan Kaltum, U. (2016). *Gain Competitive Advantage Through Reputation*. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 10, Issue3(Aug.) ISSN 2289-1560.
- [26] Wajidi, F. dan Arsjah, R. J. (2019). *The Influence of Organizational Capabilities, Strategic Management Accounting on Organizational Performance Mediated by Competitive Advantage in Companies in Indonesia*. Research Journal of Finance and Accounting. ISSN 2222-1697 (Paper) ISSN 2222-2847 (Online). Vol.10, No.22, 2019.
- [27] Wijaya, S., Dewi, K., Noor, C. M., & Alamsyah, D. P. (2015). *Telaah Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Ekono Insentif Kopwil4, 9, 50–55.
- [28] Yanuarto, E., Rahab dan Kumorohadi, U. (2012). *Peran Kapabilitas Inovasi Terhadap Perbaikan Produk Usaha Kecil Menengah (UKM) Dengan Tekanan Lingkungan Dan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada UKM di Kabupaten Purbalingga)*. Performance. Vol. 16 No. 2 – Sept 2012.