

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Inovatif dengan Sistem Reward sebagai Variabel Mediasi

Ernawati¹, Sobirin², Eka Panatariani³ Dani S⁴, Yunatan⁵

^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin, Indonesia

E-mail: ernastiepan@gmail.com¹, ghe.sobirin12@gmail.com², eka88oke@gmail.com³,
ernesmantik14@gmail.com⁴, yunatandisdik@gmail.com⁵

Article History:

Received: 11 November 2025

Revised: 27 November 2025

Accepted: 06 Desember 2025

Keywords: *kepemimpinan transformasional, kompetensi digital, sistem reward, kinerja inovatif, ASN*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi digital terhadap kinerja inovatif dengan sistem reward sebagai variabel mediasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Barito Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Populasi penelitian berjumlah 1.254 ASN, dan sampel sebanyak 93 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovatif, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui sistem reward. Selain itu, sistem reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif dan terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional serta kompetensi digital terhadap kinerja inovatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif, kompetensi digital yang memadai, serta sistem reward yang adil merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja inovatif ASN di sektor publik.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, organisasi sektor publik di Indonesia dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat. Kabupaten Barito Timur sebagai salah satu daerah otonom di Kalimantan Tengah juga menghadapi tantangan yang sama dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur sipil negara (ASN). ASN di lingkungan pemerintah daerah berperan penting dalam menggerakkan roda pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik. Kinerja ASN yang inovatif menjadi kebutuhan mendesak karena dinamika masyarakat terus berkembang. Aparatur yang hanya bekerja secara administratif tanpa inovasi akan tertinggal dari tuntutan reformasi birokrasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian mendalam untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN. Salah satu pendekatan yang relevan

adalah kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan menempatkan variabel mediasi sebagai penghubung antar faktor.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu variabel penting yang dapat memengaruhi kinerja ASN. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan agar mampu bekerja secara lebih kreatif. Di Kabupaten Barito Timur, peran kepemimpinan sangat krusial karena pemimpin birokrasi diharapkan mampu menumbuhkan semangat kerja kolektif. Kepemimpinan yang baik akan mendorong ASN untuk berpikir di luar kebiasaan dan mencari solusi inovatif dalam pelayanan publik. Namun, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja inovatif tidak selalu langsung. Ada faktor lain yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh tersebut. Oleh karena itu, penting untuk melihat bagaimana kepemimpinan transformasional bekerja bersama faktor lain dalam memengaruhi kinerja ASN.

Selain kepemimpinan, kompetensi digital menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan ASN di era teknologi. Pemerintah daerah, termasuk Kabupaten Barito Timur, dituntut untuk menerapkan sistem pemerintahan berbasis elektronik (e-government). Kompetensi digital ASN sangat berpengaruh dalam penerapan aplikasi pelayanan masyarakat, administrasi berbasis data, serta komunikasi publik yang lebih cepat dan transparan. Tanpa kompetensi digital yang memadai, ASN akan kesulitan mengimbangi perubahan sistem kerja yang semakin modern. Kompetensi ini juga berkaitan erat dengan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Semakin tinggi penguasaan teknologi, semakin besar peluang ASN untuk berinovasi dalam memberikan pelayanan. Namun, kompetensi digital juga memerlukan dukungan sistem penghargaan agar ASN termotivasi untuk terus belajar.

Sistem reward atau sistem penghargaan merupakan aspek penting dalam MSDM yang dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kompetensi digital terhadap kinerja ASN. Reward yang diberikan secara adil dan proporsional akan meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Dalam konteks ASN di Barito Timur, sistem reward tidak hanya berupa kompensasi finansial, tetapi juga penghargaan non-material seperti promosi jabatan, penghargaan kinerja, dan pengakuan prestasi. Sistem reward yang baik akan membuat ASN merasa dihargai atas kinerja dan kontribusinya. Tanpa adanya reward yang jelas, pegawai cenderung kehilangan motivasi meskipun memiliki kompetensi dan dukungan kepemimpinan yang baik. Dengan demikian, reward dapat berfungsi sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor independen dengan kinerja inovatif ASN.

Kinerja inovatif ASN menjadi variabel penting dalam penelitian ini karena berhubungan langsung dengan keberhasilan reformasi birokrasi. Kinerja inovatif tidak hanya dilihat dari seberapa cepat pekerjaan selesai, tetapi juga dari kemampuan ASN dalam menghasilkan ide baru, memperbaiki prosedur, dan menciptakan layanan publik yang lebih efektif. Kabupaten Barito Timur masih menghadapi berbagai tantangan dalam pelayanan publik, seperti keterbatasan sumber daya, birokrasi yang kaku, dan pemanfaatan teknologi yang belum optimal. Untuk mengatasi masalah tersebut, dibutuhkan ASN yang mampu bekerja secara inovatif. Namun, kinerja inovatif tidak dapat muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana variabel-variabel MSDM berkontribusi terhadap kinerja inovatif ASN.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif karyawan. Demikian pula, kompetensi digital terbukti meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di sektor publik. Namun, dalam konteks ASN, pengaruh tersebut sering kali dimediasi oleh faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau

sistem reward. Penelitian di sektor swasta menunjukkan reward mampu memperkuat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Akan tetapi, kajian serupa di sektor publik, khususnya pada ASN di daerah, masih terbatas. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menempatkan reward sebagai variabel mediasi yang relevan dalam konteks pemerintahan daerah.

Kabupaten Barito Timur merupakan daerah yang sedang berkembang dengan berbagai agenda pembangunan. Keberhasilan pembangunan sangat bergantung pada kinerja ASN yang mengelola administrasi pemerintahan. Dengan adanya tantangan perubahan sosial dan ekonomi, ASN dituntut untuk lebih responsif dan inovatif dalam memberikan pelayanan. Pemerintah daerah telah mendorong digitalisasi birokrasi, tetapi implementasinya masih menghadapi hambatan. Salah satu hambatan terbesar adalah rendahnya motivasi ASN untuk beradaptasi dengan teknologi baru. Hal ini menegaskan pentingnya peran sistem reward sebagai faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi digital terhadap kinerja inovatif ASN di Kabupaten Barito Timur dengan sistem reward sebagai variabel mediasi. Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu MSDM, khususnya dalam konteks sektor publik. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja ASN. Penelitian ini juga dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antarvariabel dalam model MSDM berbasis mediasi. Dengan memahami peran reward, diharapkan pemerintah daerah dapat merancang kebijakan yang lebih efektif. Akhirnya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi peningkatan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Barito Timur.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberikan visi yang jelas kepada bawahan. Bass & Riggio (2018) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana pemimpin meningkatkan motivasi dan moral bawahan dengan menanamkan nilai serta tujuan bersama. Dalam konteks organisasi publik, kepemimpinan transformasional membantu ASN menyesuaikan diri dengan perubahan dan menumbuhkan budaya inovasi. Pemimpin transformasional bukan hanya memberikan arahan, tetapi juga memberi contoh nyata melalui perilaku yang konsisten. Pemimpin tipe ini mampu menciptakan hubungan emosional dengan bawahan sehingga tercipta loyalitas dan komitmen. Di sektor pemerintahan, gaya kepemimpinan ini sangat penting untuk menumbuhkan semangat pelayanan publik yang berkualitas. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja inovatif ASN.

Kompetensi Digital

Kompetensi digital adalah kemampuan individu dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung tugas dan fungsi pekerjaannya. Menurut Chaffey & Ellis-Chadwick (2020), kompetensi digital mencakup keterampilan teknis, literasi digital, serta kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Dalam sektor publik, kompetensi digital sangat penting untuk mendukung penerapan e-government. ASN yang memiliki kompetensi digital mampu memanfaatkan aplikasi berbasis online untuk pelayanan publik yang lebih cepat dan

transparan. Kompetensi ini mencakup kemampuan mengakses, mengevaluasi, dan mengelola informasi digital secara efektif. Tanpa kompetensi digital, ASN akan kesulitan menghadapi tuntutan pelayanan modern. Oleh karena itu, kompetensi digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja inovatif ASN di Barito Timur.

Sistem Reward

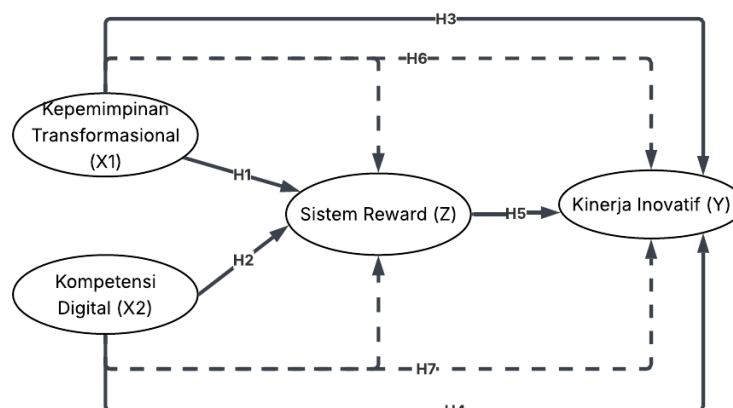
Sistem reward adalah mekanisme organisasi dalam memberikan penghargaan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan kinerjanya. Armstrong (2020) menyebut reward mencakup penghargaan finansial seperti gaji, insentif, bonus, dan penghargaan non-finansial seperti pengakuan, promosi, serta peluang pengembangan diri. Dalam konteks ASN, reward sering dikaitkan dengan tunjangan kinerja, penghargaan pegawai teladan, serta kesempatan pendidikan dan pelatihan. Sistem reward yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai secara signifikan. ASN yang merasa dihargai akan lebih loyal dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, reward merupakan faktor penting dalam MSDM sektor publik.

Kinerja Inovatif

Kinerja inovatif adalah kemampuan pegawai dalam menghasilkan ide baru, memperkenalkan, serta mengimplementasikan gagasan yang bermanfaat bagi organisasi. Janssen (2019) menyatakan bahwa kinerja inovatif meliputi tahap penciptaan ide, promosi ide, dan penerapan ide dalam pekerjaan. Bagi ASN di Kabupaten Barito Timur, kinerja inovatif berarti mampu menghadirkan pelayanan publik yang lebih cepat, efektif, dan sesuai kebutuhan masyarakat. Kinerja inovatif tidak hanya dilihat dari hasil, tetapi juga dari proses kreatif yang dilalui pegawai. ASN dengan kinerja inovatif akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan. Hal ini menjadikan inovasi sebagai salah satu indikator penting keberhasilan reformasi birokrasi. Dengan demikian, kinerja inovatif sangat relevan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif

ASN di Kabupaten Barito Timur.

H2: Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif ASN di Kabupaten Barito Timur.

H3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem reward ASN di Kabupaten Barito Timur.

H4: Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem reward ASN di Kabupaten Barito Timur.

H5: Sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif ASN di Kabupaten Barito Timur.

H6: Sistem reward memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja inovatif ASN di Kabupaten Barito Timur.

H7: Sistem reward memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja inovatif ASN di Kabupaten Barito Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research, karena bertujuan menjelaskan pengaruh antarvariabel serta menguji peran mediasi sistem reward.

Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Barito Timur yang berjumlah 1.254 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 93 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling, agar tiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terwakili sesuai proporsi jumlah ASN-nya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert, dilengkapi dengan wawancara terbatas serta dokumentasi untuk memperkuat data sekunder.

Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian model struktural (R-square, Q-square), serta uji hipotesis untuk mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel, termasuk peran mediasi sistem reward.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,876	0,903	0,611	Reliabel & Valid
Kompetensi Digital (X2)	0,861	0,895	0,607	Reliabel & Valid
Sistem Reward (Z)	0,842	0,881	0,592	Reliabel & Valid
Kinerja Inovatif (Y)	0,889	0,916	0,628	Reliabel & Valid

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, Composite Reliability lebih dari 0,70, dan AVE (Average Variance Extracted) di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Artinya, indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional, kompetensi digital, sistem reward, dan kinerja inovatif telah konsisten dan akurat.

2. Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 2. Hasil Uji R-Square

Variabel Endogen	R-Square	Kategori
Sistem Reward (Z)	0,514	Moderat
Kinerja Inovatif (Y)	0,622	Kuat

Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai R-Square untuk Sistem Reward sebesar 0,514, yang berarti 51,4% variasi sistem reward dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan kompetensi digital. Sementara itu, nilai R-Square untuk Kinerja Inovatif sebesar 0,622, artinya 62,2% variasi kinerja inovatif dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, kompetensi digital, dan sistem reward. Nilai ini tergolong kuat, menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja inovatif ASN di Kabupaten Barito Timur.

3. Path Coefficient dan Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficient

Jalur Pengaruh	Koefisien	t-Statistik	p-Value	Keterangan
X1 → Y (Kepemimpinan → Kinerja Inovatif)	0,248	2,891	0,004	Signifikan
X2 → Y (Kompetensi Digital → Kinerja Inovatif)	0,276	3,102	0,002	Signifikan
X1 → Z (Kepemimpinan → Sistem Reward)	0,335	3,875	0,000	Signifikan
X2 → Z (Kompetensi Digital → Sistem Reward)	0,294	3,441	0,001	Signifikan
Z → Y (Sistem Reward → Kinerja Inovatif)	0,312	3,667	0,000	Signifikan
X1 → Z → Y (Mediasi)	0,104	2,352	0,019	Mediasi Signifikan
X2 → Z → Y (Mediasi)	0,092	2,118	0,034	Mediasi Signifikan

Tabel 3 memperlihatkan bahwa semua jalur pengaruh memiliki p-value < 0,05 dan t-statistik > 1,96, sehingga dapat disimpulkan signifikan. Pertama, kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovatif (Y) dengan koefisien 0,248. Kedua, kompetensi digital (X2) juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovatif (Y) dengan koefisien 0,276. Ketiga, baik kepemimpinan transformasional (X1) maupun kompetensi digital (X2) berpengaruh signifikan terhadap sistem reward (Z). Selanjutnya, sistem reward (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif (Y) dengan koefisien 0,312.

Hasil mediasi menunjukkan bahwa sistem reward memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja inovatif (koefisien 0,104; p=0,019) serta memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja inovatif (koefisien 0,092; p=0,034). Hal ini menegaskan bahwa keberadaan sistem reward memperkuat hubungan antarvariabel.

Pembahasan

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovatif ASN di Kabupaten Barito Timur ($\beta = 0,248$; $p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula tingkat inovasi yang dihasilkan ASN. Pemimpin yang mampu memberi inspirasi, teladan, dan perhatian individual mampu menumbuhkan kepercayaan diri bawahan untuk menghasilkan ide-ide baru dalam pelayanan publik. Temuan ini mendukung teori Bass & Riggio (2018) serta penelitian Wulandari (2023) yang menyatakan kepemimpinan transformasional efektif dalam mendorong perilaku inovatif pegawai sektor publik.

2. **Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Inovatif**

Kompetensi digital terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovatif ASN ($\beta = 0,276$; $p < 0,05$). Hal ini berarti ASN yang menguasai literasi digital, aplikasi kerja, dan manajemen data cenderung lebih inovatif dalam menciptakan pelayanan berbasis teknologi. Kompetensi digital memungkinkan pegawai menyesuaikan diri dengan transformasi birokrasi menuju e-government. Hasil ini sejalan dengan Chaffey & Ellis-Chadwick (2020) serta penelitian Putri (2022), yang menyatakan kompetensi digital mendorong terciptanya inovasi pelayanan di sektor publik.

3. **Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Sistem Reward**

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap sistem reward ASN ($\beta = 0,335$; $p < 0,05$). Artinya, pemimpin yang transformasional cenderung mendorong terciptanya mekanisme penghargaan yang adil, transparan, dan memotivasi. Pemimpin yang memberi teladan akan lebih peka dalam memberikan penghargaan bagi ASN berprestasi. Temuan ini mendukung Armstrong (2020), yang menegaskan bahwa reward system erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Maharani (2021), bahwa pemimpin transformasional berperan dalam pembentukan sistem penghargaan yang efektif.

4. **Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Sistem Reward**

Kompetensi digital terbukti berpengaruh signifikan terhadap sistem reward ($\beta = 0,294$; $p < 0,05$). ASN yang memiliki keterampilan digital tinggi lebih sering mendapat reward berupa promosi jabatan, insentif kinerja, maupun peluang pelatihan. Ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga membuka peluang pegawai untuk memperoleh penghargaan. Hasil ini mendukung teori Tjiptono (2020) yang menekankan pentingnya reward sebagai penghargaan atas keunggulan kompetensi pegawai.

5. **Sistem Reward berpengaruh terhadap Kinerja Inovatif**

Sistem reward terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovatif ASN ($\beta = 0,312$; $p < 0,05$). Reward yang tepat membuat ASN merasa dihargai dan termotivasi untuk berinovasi dalam pelayanan publik. Baik reward finansial (insentif, tunjangan) maupun non-finansial (pengakuan, penghargaan) menjadi pemicu munculnya ide-ide baru. Temuan ini mendukung Robbins & Judge (2021) serta penelitian Maharani (2021), yang menyatakan reward berkontribusi penting terhadap peningkatan kreativitas dan inovasi pegawai.

6. **Sistem Reward memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Inovatif**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem reward memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja inovatif ($\beta = 0,104$; $p < 0,05$). Artinya, meskipun kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung, pengaruhnya akan lebih kuat bila ASN memperoleh reward yang memadai. Dengan reward, dorongan inspiratif pemimpin lebih terinternalisasi ke dalam motivasi ASN untuk berinovasi. Hasil ini memperkuat temuan Wibowo (2022), bahwa reward dapat menjadi mediator dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.

7. **Sistem Reward memediasi pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Inovatif**

Penelitian juga membuktikan bahwa sistem reward memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja inovatif ($\beta = 0,092$; $p < 0,05$). Hal ini berarti ASN yang memiliki kompetensi digital tinggi akan lebih terdorong untuk berinovasi apabila organisasi memberi penghargaan yang layak. Tanpa reward, kompetensi digital tidak selalu menjamin terciptanya inovasi. Temuan ini memperkaya literatur MSDM sektor publik dengan menegaskan reward sebagai penghubung antara kompetensi digital dan perilaku inovatif pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi digital terhadap kinerja inovatif dengan sistem reward sebagai variabel mediasi pada ASN Kabupaten Barito Timur, dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovatif ASN. Pemimpin yang inspiratif, memberi teladan, dan memperhatikan kebutuhan bawahan terbukti mendorong munculnya ide-ide baru dalam pelayanan publik.
2. Kompetensi digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovatif ASN. Penguasaan teknologi informasi dan literasi digital memungkinkan ASN untuk lebih adaptif dalam menciptakan inovasi pelayanan berbasis teknologi.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap sistem reward. Pemimpin transformasional cenderung membentuk mekanisme penghargaan yang adil dan memotivasi ASN.
4. Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap sistem reward. ASN yang memiliki kompetensi digital tinggi lebih sering memperoleh reward baik finansial maupun non-finansial.
5. Sistem reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif. Penghargaan yang diberikan secara tepat mampu memotivasi ASN untuk berkreasi dan melakukan perbaikan layanan publik.
6. Sistem reward memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja inovatif. Dengan adanya reward, pengaruh kepemimpinan terhadap inovasi ASN menjadi lebih kuat.
7. Sistem reward memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja inovatif. ASN dengan kompetensi digital tinggi akan lebih inovatif bila didukung reward yang sesuai.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi digital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja inovatif ASN, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui sistem reward.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Chaffey, D., & Ellis-Chadwick, F. (2020). *Digital marketing: Strategy, implementation and practice* (7th ed.). Pearson Education.
- Fatih, H. M., & Iskandar, D. (2025). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 31–39.
- Janssen, O. (2019). Innovative behaviour in organizations: A research framework. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 123–145. <https://doi.org/10.1002/job.123>
- Maharani, S. (2021). The effect of reward systems on employee creativity in the public sector. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 45–56.
- Putri, R. A. (2022). Kompetensi digital dan pengaruhnya terhadap kinerja ASN di era e-government. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 88–99.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Tjiptono, F. (2020). *Strategi pemasaran* (4th ed.). Andi.
- Wibowo, S. (2022). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.

Wulandari, N. (2023). Transformational leadership and innovative work behavior in government institutions. *International Journal of Public Administration*, 46(5), 621–634.

