

Pengaruh *Digital Skill*, *Transformational Leadership* dan *Readiness for Change* sebagai Variabel Mediasi terhadap *Innovative Work Behaviour*

Yenof Patrione Haspemi^{1✉}, Laura Syahrul², Rahmi Fahmy³

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Padang

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Padang

yenof.patrione@gmail.com

Abstract

The decline in the Global Innovation Index (GII) in Indonesia highlights the importance of promoting Innovative Work Behavior. In response, the government has initiated a Large-scale Bureaucracy Reform Design, emphasizing the significance of innovation in achieving world-class governance. Innovative Work Behavior is defined as creative ideas and contributions from employees in solving job-related problems, which impact organizational performance improvement. This research is motivated by the need for innovation in the public sector, particularly in the digital transformation of government services. The purpose of this study is to analyze the influence of Digital Skills and Transformational Leadership on Innovative Work Behavior, mediated by Readiness for Change, in the context of implementing Dukcapil Go Digital in the Population and Civil Registration Office (Disdukcapil) of Dharmasraya Regency. This research is a case study with a quantitative approach. The research respondents are all employees of Disdukcapil Dharmasraya Regency. This study uses primary data obtained from respondent answers through a questionnaire filled out via Google Forms. Data analysis technique uses the SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) method. The research findings indicate that Digital Skills and Transformational Leadership have a positive and significant influence on the Innovative Work Behavior of employees in the Population and Civil Registration Office of Dharmasraya Regency. Digital Skills also have a positive and significant influence on Readiness for Change, while Transformational Leadership does not have a significant influence on Readiness for Change. Although Readiness for Change has a positive impact, it is not significant on Innovative Work Behavior. Furthermore, Readiness for Change is not able to function as a mediator between Digital Skills and Innovative Work Behavior, as well as between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior.

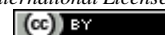
Keywords: *Digital Skill*, *Transformational Leadership*, *Readiness for Change*, *Innovative Work Behaviour*, *Dukcapil Go Digital*.

Abstrak

Penurunan dalam Indeks Inovasi Global (Global Innovation Index/GII) Indonesia menyoroti pentingnya mendorong *Innovative Work Behaviour*. Sebagai tanggapan, pemerintah telah memulai Desain Besar Reformasi Birokrasi, yang menekankan pentingnya inovasi dalam mencapai tata kelola pemerintahan kelas dunia. *Innovative Work Behaviour* didefinisikan sebagai ide-ide kreatif dan kontribusi pegawai dalam memecahkan masalah terkait pekerjaan, yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini dimotivasi oleh kebutuhan akan inovasi di sektor publik, khususnya dalam transformasi digital layanan pemerintah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Digital Skill* dan *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work Behaviour*, dimediasi oleh *Readiness for Change*, dalam konteks implementasi Dukcapil Go Digital di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Dharmasraya. Jenis penelitian ini adalah studi kasus dengan pendekatan kuantitatif. Responden penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Dharmasraya. Penelitian ini menggunakan data primer yang di dapat dari jawaban responden berupa pengisian kuisioner melalui google formulir. Teknik analisis data dengan menggunakan metode SEM-PLS (Structural Equation Modelling-Partial Least Square). Hasil penelitian menemukan bahwa *Digital Skill* dan *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya. *Digital Skill* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Readiness for Change*, sementara *Transformational Leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Readiness for Change*. Meskipun *Readiness for Change* memiliki dampak positif, namun tidak signifikan, terhadap *Innovative Work Behaviour*. Selain itu, *Readiness for Change* belum mampu berfungsi sebagai mediator antara *Digital Skill* dan *Innovative Work Behaviour*, serta antara *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behaviour*.

Kata kunci: *Digital Skill*, *Transformational Leadership*, *Readiness for Change*, *Innovative Work Behaviour*, *Dukcapil Go Digital*.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Dalam menghadapi era globalisasi yang penuh dengan berbagai tantangan, adaptasi menjadi kunci untuk kelangsungan sebuah entitas, baik itu organisasi maupun negara [1]. Salah satu cara yang efektif untuk

beradaptasi dengan perubahan yang dinamis adalah dengan inovasi [2]. Inovasi merupakan suatu perubahan ke arah yang lebih baik, bahkan di tengah-tengah tantangan seperti pandemi, inovasi menjadi sebuah upaya bertahan [3].

Untuk mengukur sejauh mana sebuah negara berinovasi, digunakan Global Innovation Index (GII) yang mencatat berbagai aspek inovasi berdasarkan 80 indikator yang diklasifikasikan berdasarkan input dan output inovasi [4]. Data GII menunjukkan bahwa Indonesia mengalami penurunan dalam peringkat GII dari tahun 2016 hingga 2021. Posisi Indonesia turun dari peringkat ke-85 pada tahun 2016 menjadi peringkat ke-87 pada tahun 2021. Meskipun terjadi peningkatan skor indeks dari tahun 2020 hingga 2021, peningkatan tersebut tidak signifikan [5].

Indeks daya saing global juga menjadi indikator penting yang terpengaruh oleh tingkat inovasi sebuah negara [6]. Menurut laporan World Bank, Indonesia mengalami penurunan dari posisi 32 menjadi posisi 40 dari total 63 negara dalam indeks daya saing global. Untuk meningkatkan daya saingnya, pemerintah Indonesia telah menginisiasi gerakan reformasi birokrasi dengan menerbitkan Perpres nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Desain Reformasi 2010-2025. Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia yang profesional, transparan, dan demokratis. Inovasi menjadi salah satu prinsip dasar dari transformasi layanan dalam reformasi ini, dan pemerintah memberikan insentif kepada organisasi publik untuk mencapai hasil yang lebih baik melalui inovasi [7].

Inovasi sendiri dapat didefinisikan sebagai pengenalan dan implementasi ide-ide baru, proses, dan prosedur untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi [8]. Dalam konteks inovasi, peran sumber daya manusia dalam organisasi menjadi sangat penting. Innovative Work Behaviour, yang mencakup ide-ide kreatif dan kontribusi inovatif dari individu atau kelompok, menjadi kunci untuk mencapai inovasi [9].

Salah satu sektor yang menghadapi tantangan inovasi adalah pemerintahan daerah, yang diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017. Upaya untuk mendorong inovasi daerah menjadi kunci dalam meningkatkan pelayanan publik dan pembangunan [10]. Penghargaan Inovasi Pemerintah, seperti Innovative Government Award (IGA), diberikan kepada pemerintah daerah yang berhasil melakukan inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan Permendagri no. 104 Tahun 2018.

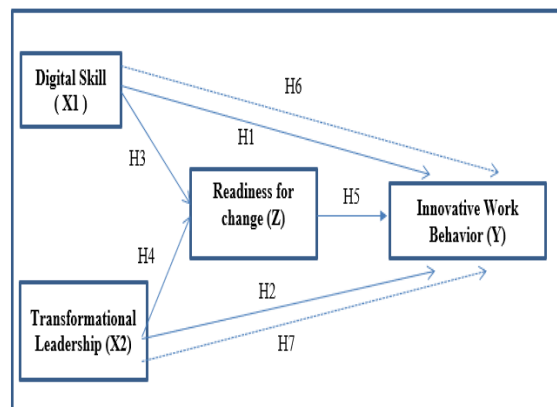
Namun, data menunjukkan bahwa Kabupaten Dharmasraya mengalami peningkatan indeks inovasi yang lebih lambat dibandingkan dengan daerah lain [11]. Terutama dalam konteks transformasi digital, Dukcapil Go Digital menjadi program unggulan yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik dan kebijakan berbasis data. Namun, inovasi dalam Dukcapil Dharmasraya belum mencapai tingkat yang memadai, terutama dalam kualifikasi IGA [12].

Untuk mencapai transformasi digital dalam Dukcapil Go Digital, diperlukan Innovative Work Behaviour dari pegawai Disdukcapil Dharmasraya. Beberapa faktor yang mempengaruhi Innovative Work

Behaviour adalah Digital Skill, Transformational Leadership, dan Readiness for Change [13].

Perubahan drastis dalam dunia kerja, seperti yang terjadi selama pandemi COVID-19, membutuhkan keterampilan digital yang lebih tinggi [14]. Selain itu, pemimpin yang menerapkan Transformational Leadership dapat memotivasi karyawan untuk berinovasi [15]. Readiness for Change juga menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan [16].

Mengingat pentingnya transformasi digital di sektor pemerintahan, maka penelitian ini dilakukan. Penelitian ini akan membahas pembahasan pada pengaruh Digital Skill, Transformational Leadership, dan Readiness for Change sebagai variabel mediasi terhadap Innovative Work Behaviour pada Dukcapil Go Digital Kabupaten Dharmasraya. Pengukuran Innovative Work Behaviour akan dilakukan dengan melihat tingkat Digital Skill, Transformational Leadership, dan Readiness for Change pada pegawai [17]. Kerangka penelitian ini dapat ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan studi kasus untuk menjawab rumusan masalah utama penelitian yakni terkait dengan pengaruh *Digital Skill*, *Transformational Leadership* dan *Readiness for Change* sebagai variabel mediasi terhadap *Innovative Work Behaviour* pada Dinas Dukcapil Kab. Dharmasraya. Objek penelitian ini adalah seluruh staf Dinas Dukcapil Kabupaten Dharmasraya.

Jenis data pada penelitian ini ada 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder [18]. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber utama yaitu data yang dikumpulkan peneliti langsung dengan cara kuesioner yang disebar melalui google formulir kepada responden [19]. Data sekunder adalah data yang diambil dari literatur yang relevan yang berasal dari website resmi pemerintah maupun perusahaan, buku, penelitian terdahulu, jurnal, serta sumber bacaan lain termasuk dari internet [20].

Penulis menyebarkan kuesioner kepada 109 Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) di Kabupaten Dharmasraya. Kuesioner yang disebar tersebut dapat kembali 103 responden

(94%) yang mana ada 3 responden yang mengisi tidak lengkap dan 100 responden mengisi dengan lengkap dan mengembalikan kuesioner. Sehingga kuesioner yang dapat diolah 100 kuesioner, respond rate 92%. Profil responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

Profil Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	34	34
Perempuan	66	66
Usia (Tahun)		
< 25	17	17
26-30	38	38
31- 35	13	13
36-40	14	14
> 40	18	18
Status Perkawinan		
Menikah	72	72
Belum Menikah	25	25
Pernah Menikah	3	3
Bidang Penempatan		
Sekretariat	11	11
Pendaftaran penduduk	5	5
Pencatatan sipil	3	3
PIAK & Pemanfaatan Data	9	9
Operator Dukcapil Kecamatan	6	6
Operator Dukcapil Nagari	66	66
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	32	32
Diploma 3	12	12
Sarjana	53	53
Magister	3	3
Masa Kerja (Tahun)		
0-5	55	55
6-10	20	20
11-15	14	14
16-20	5	5
> 21	6	6
Status Pegawai		
PNS	22	22
Non PNS	78	78
Gaji		
< 2.000.000	46	46
2.000.001- 3.000.000	28	28
3.000.001- 4.000.000	15	15
4.000.001- 5.000.000	6	6
>5.000.000	5	5

Dalam penelitian ini, data yang telah dikumpulkan dari responden tersebut diolah dengan metode SEM-PLS (*Structural Equating Modelling-Partial Least Square*). Penggunaan SEM-PLS ini dapat menggunakan beberapa variabel eksogen dan endogen sekaligus dalam satu model [21]. Serta penggunaan metode ini dapat memperhitungkan adanya kesalahan pengukuran dalam menguji hubungan mediasi dan/atau moderasi dalam satu model secara simultan. Pengujian menggunakan PLS ini terdiri dari dua tahap yakni *outer model* dan *inner model*. *Software* yang digunakan untuk melakukan analisis pada penelitian ini adalah Smartpls 4.0.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan 100 responden di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Dharmasraya, yang memiliki 4 bidang, yaitu Sekretariat, Pendaftaran penduduk, Pencatatan sipil, Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan data, dan Operator Dukcapil di Kecamatan serta Operator Layanan Dukcapil di Nagari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Digital Skill, Transformational Leadership, dan Readiness for Change sebagai variabel mediasi terhadap Innovative Work Behaviour pada Disdukcapil Kabupaten Dharmasraya.

Pengujian data dapat dilakukan setelah dilakukan tabulasi pada data yang telah peneliti peroleh. Pengujian data pada penelitian ini menggunakan metode PLS dengan aplikasi SmartPLS 4.0. Pengujian yang dilakukan diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji model struktural, uji hipotesis dan pengujian mediasi.

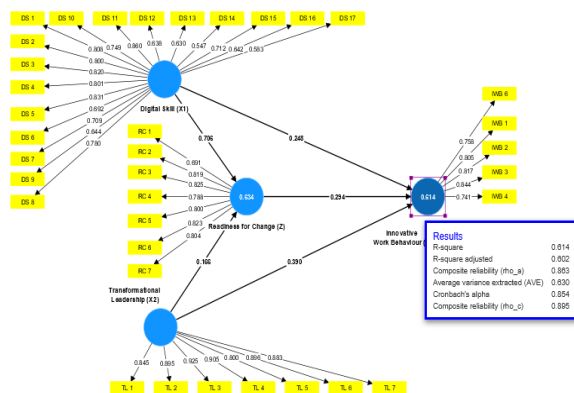
Validitas konvergen merupakan validitas konstruk yang mengukur sejauh mana suatu konstruk berkorelasi positif dengan konstruk-konstruk yang lain. Suatu nilai akan dinyatakan valid apabila output average variance extracted (AVE) menunjukkan nilai besar dari 0,5 dan nilai dari outer loading besar dari 0,7. Apabila output dari AVE dan outer loading tidak memenuhi ketentuan tersebut maka dinyatakan tidak valid. Nilai outer loading 0,5 - 0,6 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5 sudah dapat dikatakan cukup untuk penelitian tahap awal. Pada penelitian ini dipakai nilai outer loading lebih besar dari 0,5 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5. Hasil analisis outer model disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Outer Model

Constructs	Item	Outer Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Innovative Work Behaviour	IWB 1	0.805	0,63	0,854	0,863
	IWB 2	0.817			
	IWB 3	0.844			
	IWB 4	0.741			
	IWB 6	0.758			
	RC 1	0.691			
Readiness For Change	RC 2	0.819	0,63	0,902	0,905
	RC 3	0.825			
	RC 4	0.788			
	RC 5	0.800			
	RC 6	0.823			
	RC 7	0.804			
	DS 1	0.808			
Digital Skill	DS 2	0.800	0,527	0,943	0,952
	DS 3	0.820			
	DS 4	0.801			
	DS 5	0.831			
	DS 6	0.692			
	DS 7	0.709			
	DS 8	0.780			
	DS 9	0.644			
	DS 10	0.749			
	DS 11	0.860			
	DS 12	0.638			
	DS 13	0.630			
	DS 14	0.547			
	DS 15	0.712			
	DS 16	0.642			
	DS 17	0.583			
Transformational Leadership	TL 1	0.845	0,773	0,951	0,952
	TL 2	0.895			
	TL 3	0.925			
	TL 4	0.905			
	TL 5	0.800			
	TL 6	0.896			
	TL 7	0.883			

Hasil Outer Loading untuk keseluruhan item pengukuran telah memperlihatkan nilai $>0,5$. Untuk variable Digital Skill diukur oleh 17 item pengukuran dengan outer loading antara 0,547 (DS 14) - 0,860 (DS 11) yang berarti bahwa 17 item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran Digital Skill Pegawai. Tingkat reliabilitas variable dapat diterima yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach alpha $>0,60$ dengan nilai 0,943. Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan dengan nilai AVE 0,527 $> 0,50$ telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung oleh variable digital skill dengan nilai composite reliability mencapai 0,952 $>0,70$ dapat disimpulkan bahwa variable ini telah memenuhi syarat nilai realibilitas yang baik.

Variabel Transformational Leadership, Readiness for Change, dan Innovative Work Behaviour semua item pengukuran pada variable tersebut telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik dengan nilai outer loading $> 0,50$ untuk semua item pengukuran. Dan juga semua variabel telah memenuhi syarat nilai reliabilitas yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha > 0.70 yang dapat ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Outer Model

Uji Validitas Diskriminan, Cross loading, Fornell-Larcker serta Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) digunakan untuk menguji uji validitas diskriminan. Tes ini digunakan untuk menentukan seberapa berbeda suatu konstruk dari konstruk lainnya. Hasil cross loading disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Cross Loading

Ket	DS	IWB	RC	TL
DS 1	0.808	0.512	0.597	0.290
DS 2	0.800	0.512	0.687	0.319
DS 3	0.829	0.516	0.667	0.362
DS 4	0.801	0.555	0.699	0.330
DS 5	0.831	0.474	0.626	0.204
DS 6	0.692	0.440	0.586	0.176
DS 7	0.709	0.584	0.687	0.394
DS 8	0.780	0.557	0.751	0.341
DS 9	0.644	0.399	0.411	0.454
DS 10	0.749	0.493	0.627	0.512
DS 11	0.860	0.533	0.695	0.533
DS 12	0.638	0.393	0.381	0.362
DS 13	0.630	0.507	0.402	0.275
DS 14	0.547	0.442	0.339	0.294
DS 15	0.712	0.336	0.405	0.304
DS 16	0.642	0.361	0.358	0.261
DS 17	0.583	0.352	0.351	0.224
IWB 1	0.467	0.805	0.502	0.618
IWB 2	0.519	0.817	0.549	0.581
IWB 3	0.575	0.844	0.671	0.542
IWB 4	0.384	0.741	0.359	0.397
IWB 6	0.635	0.758	0.561	0.399
RC 1	0.580	0.431	0.691	0.137
RC 2	0.624	0.487	0.819	0.423
RC 3	0.676	0.486	0.825	0.265
RC 4	0.552	0.619	0.788	0.556
RC 5	0.537	0.633	0.800	0.604
RC 6	0.727	0.567	0.823	0.380
RC 7	0.650	0.525	0.804	0.303
TL 1	0.354	0.566	0.344	0.845
TL 2	0.432	0.625	0.381	0.895
TL 3	0.419	0.657	0.438	0.925
TL 4	0.415	0.535	0.482	0.905
TL 5	0.518	0.499	0.542	0.800
TL 6	0.402	0.578	0.363	0.896
TL 7	0.273	0.513	0.455	0.883

Tabel 4. Fornell-Larcker

Keterangan	Digital Skill (X1)	Innovative work behavior (Y)	Readiness for change (Z)	Transformational Leadership (X2)
Digital Skill (X1)	0.726	0	0	0
Innovative work behavior (Y)	0.657	0.794	0	0
Readiness for change (Z)	0.782	0.679	0.794	0
Transformational Leadership (X2)	0.459	0.647	0.49	0.879

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing masing variabel semuanya dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai Heterotrait – Monotrait Ratio $<0,90$. Selain mengevaluasi nilai cross loading dan Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT) pengujian validitas diskriminan dapat ditentukan dari hasil fornell-larcker criterion. Syarat dari pengujian ini adalah korelasi variabel dengan dirinya sendiri harus lebih besar dari korelasi variabel dengan variabel lain. Selanjutnya Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

Ket	Digital Skill (X1)	Innovative Work Behavior (Y)	Readiness for Change (Z)	Transformational Leadership (X2)
Digital Skill (X1)	0.726	0	0	0
Innovative work behavior (Y)	0.657	0.794	0	0
Readiness for change (Z)	0.782	0.679	0.794	0
Transformational Leadership (X2)	0.459	0.647	0.49	0.879

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing masing variabel semuanya dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai Heterotrait – Monotrait Ratio $<0,90$. Selain mengevaluasi nilai cross

loading dan Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT) pengujian validitas diskriminan dapat ditentukan dari hasil fornell-larcker criterion. Syarat dari pengujian ini adalah korelasi variabel dengan dirinya sendiri harus lebih besar dari korelasi variabel dengan variabel lain yang ditampilkan pada Tabel 6.

Tabel 6. R Square

	R-square	R-square adjusted
Innovative work behavior (Y)	0.614	0.602
Readiness for change (Z)	0.634	0.626

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai R-square variabel Readiness for change (Z) adalah sebesar 0,634 dan Innovative work behavior (Y) sebesar 0,614. Dalam hal ini semakin besar nilai R-Square maka semakin besar pula kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Artinya setiap ada perubahan pada variabel Transformational leadership akan mempengaruhi variabel Innovative work behavior. Variabel Readiness for change (Z) mempunyai nilai R-square sebesar 0,634 yang berarti 63,4% variabel yang mempengaruhi Readiness for change (Z) adalah Digital Skill (X1), Transformational Leadership (X2), sedangkan sisanya 36.6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini. Artinya setiap ada perubahan pada variabel Readiness for change akan mempengaruhi variabel lainnya sebesar 63.4%.

Fungsi bootstrap digunakan di smartPLS 4.0 untuk pengujian hipotesis. Nilai t-statistik dan p-value mencerminkan apakah hipotesis ditolak atau diterima. Jika nilai t-statistik lebih dari t-tabel, tepatnya 1,96, dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Sedangkan nilai koefisien jalur dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan suatu variabel mempunyai pengaruh positif atau negatif. Jika nilai path coefficient adalah positif, maka pengaruh tersebut searah.

Tabel 7. Hasil Hipotesis

Keterangan	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDE)	P values	Kesimpulan
Digital Skill (X1) -> Innovative work behavior (Y)	0.248	0.242	0.124	2.003	0.045	Didukung
Digital Skill (X1) -> Readiness for change (Z)	0.706	0.709	0.064	11.093	0.000	Didukung
Readiness for change (Z) -> Innovative work behavior (Y)	0.294	0.306	0.205	1.435	0.151	Tidak didukung
Transformational Leadership (X2) -> Innovative work behavior (Y)	0.390	0.383	0.109	3.58	0.000	Didukung
Transformational Leadership (X2) -> Readiness for change (Z)	0.166	0.158	0.097	1.706	0.088	Tidak didukung
Transformational Leadership (X2) -> Readiness for change (Z) -> Innovative work behavior (Y)	0.049	0.057	0.055	0.889	0.374	Tidak didukung
Digital Skill (X1) -> Readiness for change (Z) -> Innovative work behavior (Y)	0.207	0.216	0.216	0.147	1.416	0.157

Hasil pengujian menunjukkan hubungan variabel Digital skill terhadap Innovative Work Behavior mempunyai nilai original sampel sebesar 0,248, kemudian nilai t-statistics sebesar 2.003 dan p value sebesar 0,045 yang bermakna hubungan antar variabel ini adalah signifikan karena nilai t-statistic

yang lebih besar dari acuan yaitu 1,96 dan p value yang lebih kecil dari 0,05. Artinya setiap ada perubahan pada variabel Digital skill akan mempengaruhi variabel Innovative work behavior. Hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Digital Skill berpengaruh positif dan significant terhadap Innovative Work Behavior. Adanya pengaruh positif Digital Skill dan Innovative Work Behaviour. Digital Skill pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya berperan penting untuk individu yang inovatif secara pribadi, menunjukkan bahwa Digital Skill memainkan peran yang relatif lebih penting dalam merangsang sikap terhadap inovasi digital dan meningkatkan Innovative Work Behaviour pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya[2]. Berdasarkan Dekriptif responden Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya yang berumur 25-40 tahun berjumlah 82 orang yang tergolong masih muda dan melek terhadap teknologi. Orang yang melek digital menjadikan pegawai menjadi yang lebih menarik, karena mereka memiliki keterampilan teknis dan innovative work behavior berkembang dengan Digital Skill mereka.

Hasil pengujian menunjukkan hubungan variabel transformational leadership terhadap Innovative work Behavior mempunyai nilai path coefficients sebesar 0,390, kemudian nilai t-statistics sebesar 3.580 dan p value sebesar 0.000 yang bermakna hubungan antar variabel ini adalah signifikan karena nilai t-statistic yang lebih besar dari acuan yaitu 1,96 dan p value yang lebih kecil dari 0,05. Artinya setiap ada perubahan pada variabel Transformational leadership akan mempengaruhi variabel Innovative work behavior. Hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa transformational leadership berpengaruh positif dan significant terhadap Innovative work Behavior sehingga terdapat hubungan langsung antara transformational leadership dengan Innovative work Behavior.

Berdasarkan hasil Deskriptif skor TCR Responden Transformational Leadership tergolong tinggi yang bernilai 80.03 pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya. Transformational Leadership membuat pengikut antusias untuk melampaui manfaat mereka untuk martabat organisasi mereka, dan memotivasi pengikut untuk merangkul metode kreatif untuk menghadapi kondisi kerja yang beragam. Pemimpin transformasional membangkitkan bawahan mereka untuk membantu mereka dengan membujuk pengikut mereka untuk melakukan innovative work behavior. Mereka juga menjelaskan bagaimana Transformational Leadership mendukung revolusi, perubahan, dan reformasi dan bagaimana hal itu mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan memecahkan masalah kompleks secara inovatif.

Generasi ide untuk implementasi ide membutuhkan waktu dan konfrontasi dari manajemen dan pemangku kepentingan, yang semakin menanamkan rasa takut

akan keanehan. Selain itu, penggagas gagasan memiliki kesulitan lain: penghargaan atas keberhasilan pelaksanaan gagasan dapat ditransfer ke atasan langsung atau kepala departemen. Transformational Leadership mempengaruhi ide dan implementasi ide-ide pengikut dengan mendukung mereka untuk berpikir di luar kotak melalui stimulasi intelektual. Pemimpin transformasional mendorong keterbukaan, eksperimen dan perilaku pengambilan risiko karyawan, yang akibatnya mempromosikan Innovative Work Behaviour dalam konteks organisasi. Transformational Leadership menciptakan lingkungan yang menginspirasi karyawan untuk tugas-tugas yang menantang dan tidak rutin serta membuat pekerjaan karyawan lebih menarik dan menyenangkan. Transformational Leadership dengan pengaruh ideal menunjukkan optimisme dengan perspektif baru. Peran tersebut meningkatkan inovasi organisasi melalui stimulasi intelektual.

Hasil pengujian menunjukkan hubungan variabel Digital skill terhadap Readiness for change mempunyai nilai path coefficients sebesar 0.706, kemudian nilai t-statistics sebesar 11.093 dan p value sebesar 0,000 yang bermakna hubungan antar variabel ini adalah signifikan karena nilai t-statistic yang lebih besar dari acuan yaitu 1,96 dan p value kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar variabel. Artinya setiap ada perubahan pada variabel Digital Skill akan mempengaruhi variabel Readiness for change.

Berdasarkan Analisis deskriptif pegawai yang berumur 25–40 tahun didominasi golongan muda berjumlah 82 orang yang sudah melek terhadap teknologi digital. Pegawai yang muda dikatakan mempunyai tenaga fisik yang kuat dan tidak terbatas serta sering menerima teknologi baru. Sehingga item pada readiness for change tidak terlalu berpengaruh terhadap generasi muda yang sudah siap dan memiliki digital skill yang tinggi [14]. Digital Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Readiness for change dalam Digital Banking.

Terdapat pengaruh yang tinggi antara Digital Skill dengan Readiness for Change. Digital Skill yang dimiliki dapat mendorong pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya untuk lebih percaya diri dalam mengekspresikan dirinya, dan keterampilan ini juga membuat merasa siap untuk memasuki dan bersaing di pasar kerja dalam menghadapi perubahan. Kemajuan teknologi digital membuat permintaan pekerja dengan Digital Skill semakin meningkat.

Hasil pengujian menunjukkan hubungan variabel transformational leadership terhadap readiness for change mempunyai nilai path coefficients sebesar 0.166, kemudian nilai t-statistics sebesar 1.706 dan p value sebesar 0,088 yang bermakna hubungan antar variabel variabel ini adalah signifikan karena nilai t-statistic yang lebih besar dari acuan yaitu 1,96 dan p value besar dari 0,05 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan antar variabel. Hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa

Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap terhadap readiness for change dan tidak significant sehingga tidak terdapat hubungan langsung antara transformational leadership dengan readiness for change.

Berdasarkan analisis Deskriptif Transformational leadership pegawai dengan skor TCR sebesar 80.03% lebih kecil dibandingkan dengan skor TCR Readiness for change sebesar 81.83%. Artinya Transformational leadership pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya tidak dapat meningkatkan readiness for change pegawai dikarenakan Item pada Readiness for change kurang berpengaruh bagi pegawai yang sudah menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap readiness for change.

Keberhasilan suatu organisasi untuk berubah sangat tergantung pada kesiapan karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan pegawai untuk berubah adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin dengan karakteristik transformasional adalah agen perubahan positif dan dapat mengatasi lingkungan kerja yang kompleks dan cepat berubah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [12] yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Namun penelitian lain juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kesiapan untuk berubah.

Hasil pengujian menunjukkan hubungan variabel readiness for change terhadap innovative work behavior mempunyai nilai path coefficients sebesar 0.294 kemudian nilai t-statistics sebesar 1.435 dan p value sebesar 0,151 yang bermakna hubungan antar variabel ini adalah tidak signifikan karena nilai t-statistic yang lebih kecil dari acuan yaitu 1,96 dan p value yang besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel. Hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa readiness for change berpengaruh positif terhadap innovative work behavior dan tidak significant sehingga tidak terdapat hubungan langsung antara readiness for change dengan innovative work behavior.

Selain itu berdasarkan analisis deskriptif pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya yang berjumlah 78 orang tidak berpengaruh terhadap Readiness for change karena kebanyakan dari mereka bekerja dilapangan sebagai pegawai honoror dengan rata rata usia muda dan sudah bekerja sesuai dengan standar operasional. Pegawai yang muda dikatakan mempunyai tenaga fisik yang kuat dan tidak terbatas serta sering menerima teknologi baru. Tentunya dengan perkembangan zaman pegawai dituntut untuk beradaptasi untuk membangun Indonesia yang adaptif, produktif, inovatif dan kompetitif sesuai dengan cita-cita Indonesia mewujudkan world class government di tahun 2024.

Seorang pegawai yang dinyatakan siap untuk berubah akan menunjukkan perilaku menerima, merangkul, dan mengadopsi rencana perubahan yang dilakukan. Readiness for change menjadi faktor penting dalam menciptakan kesuksesan perubahan.

Pengaruh Readiness for change sebagai mediasi antara digital skill dan innovative work Behavior memiliki original sample bertanda positif yaitu 0.207 dan t statistic 1.416 lebih kecil dari t statistic acuan yakni 1,96. Readiness for change belum mampu memediasi hubungan antara digital skill dan Innovative work behavior. Sehingga hasil pengujian hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa Readiness for change tidak memiliki hubungan mediasi antara digital skill dan innovative work Behavior.

Berdasarkan tiga syarat untuk menunjukkan adanya pemediasi, dari hasil Pengujian diketahui bahwa Readiness for change bukan pemediasi, karena item Readiness for change tidak berpengaruh penting dan tidak signifikan terhadap Innovative work behavior dikarenakan pegawai banyak dari golongan muda yang berumur 25- 40 tahun sebanyak 82 orang dan sudah memiliki digital skill yang tinggi serta sudah bekerja sesuai dengan standar operasional. Dari hasil pengujian, jika pengaruh dari mediator dimasukkan pada model penelitian diketahui bahwa Digital skill tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Innovative work behavior. Hal ini berbeda jika pengaruh mediator tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Dengan tidak adanya pengaruh tidak langsung Digital skill terhadap Innovative work behavior disimpulkan bahwa Readiness for change bukan pemediasi.

Hubungan antara Digital Skill dan Innovative Work Behaviour mampu dimediasi oleh Readiness for change dengan kesiapan individu yang tinggi dengan kepercayaan pegawai bahwa pegawai mampu melaksanakan perubahan yang diusulkan (self efficacy), perubahan yang diusulkan tepat untuk dilakukan organisasi (appropriateness), pemimpin berkomitmen dalam perubahan yang diusulkan (management support), dan perubahan yang diusulkan akan memberikan keuntungan bagi anggota organisasi (personal benefit).

Pengaruh Readiness for change sebagai mediasi antara transformational leadership dan innovative work Behavior memiliki original sample bertanda positif yaitu 0,049 dan t statistic 0.889 lebih kecil dari t statistic acuan yakni 1,96. Readiness for change belum mampu memediasi hubungan antara transformational leadership dan Innovative work behavior. Sehingga hasil pengujian hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa Readiness for change tidak memiliki hubungan mediasi antara transformational leadership dan Innovative work behavior.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang menyatakan bahwa Readiness for Change memediasi secara penuh antara Transformational Leadership dan Innovative Work Behaviour. Hal ini disimpulkan dari

ketiadaan pengaruh langsung antara kedua faktor yang dimediasi ini yang dibuktikan dengan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara keduanya jika tidak ada faktor kesiapan untuk berubah. Hal yang menarik dan menimbulkan perbedaannya nyata adalah sedikit melemahnya dimensi pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional ketika kesiapan untuk berubah mengambil peranan sebagai moderator. Jadi, readiness for change tidak dapat memediasi hubungan tidak langsung antara Digital skill dengan Innovative work behavior. Sebab, tingkat Digital skill yang dimiliki pegawai Disdukcapil Kabupaten Dharmasraya tidak membutuhkan Readiness for change untuk dapat mempengaruhi dan mewujudkan Innovative work behavior pegawai.

4. Kesimpulan

Berikut kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil pengolahan data yang telah dilakukan adalah Digital Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior. Sehingga pada penelitian ini terdapat pengaruh langsung antara Digital Skill dengan innovative work behavior. Artinya semakin banyak keahlian digital pegawai Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya maka semakin meningkat pula innovative work behavior pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya. Digital Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Readiness for change. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya Digital skill pegawai, maka Readiness for change pegawai pun akan meningkat. Hal ini membuktikan bahwa Transformational Leadership pimpinan belum mampu meningkatkan Readiness for change pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya. Readiness for change berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap innovative work behavior. Dalam analisis deskriptif responden readiness for change memiliki TCR sebesar 81.83% yang tergolong sangat tinggi. Readiness for change belum mampu memediasi antara Digital skill terhadap innovative work behavior pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya Artinya Readiness for change belum mampu memberikan peningkatan terhadap innovative work behavior pegawai dikarenakan item Readiness for change pegawai kurang penting dan kurang berpengaruh terhadap pegawai Non ASN yang rata rata tergolong muda dan sudah melek teknologi serta bekerja sesuai standar operasional. Readiness for change belum mampu memediasi antara Transformational Leadership terhadap innovative work behavior pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya.

Daftar Rujukan

- [1] Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The Impact of Organizational Justice on Employee Innovative Work Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001> .

- [2] Pilav-Velić, A., Aerne, M., Trkman, P., Wong, S. I., & Abaz, A. K. (2021). Digital or Innovative: Understanding Digital Literacy -Practice-Innovative Work Behavior Chain. *South East European Journal of Economics and Business*, 16(1), 107–119. DOI: <https://doi.org/10.2478/jeb-2021-0009> .
- [3] Adam-Turner, N., Burnett, D., & Dickinson, G. (2020). A Study on Digital Literacy Perspectives when Designing Library Learning for Rural Community Colleges in the Connected Age. *Designing Effective Library Learning Spaces in Higher Education*, 75–99. DOI: <https://doi.org/10.1108/s2055-364120200000029007>
- [4] Kim, E. J., & Park, S. (2020). Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Organizational Climate and Learning: An Empirical Study. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(6), 761–775. DOI: <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0455> .
- [5] Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The Effects of Knowledge Sharing and Person–Organization Fit On The Relationship Between Transformational Leadership On Innovative Work Behavior. *Heliyon*, 7(6). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e073340455> .
- [6] George, J. M., & Zhou, J. (2007). Dual Tuning In A Supportive Context: Joint Contributions of Positive Mood, Negative Mood, And Supervisory Behaviors to Employee Creativity. *Academy of Management Journal*, 50(3), 605–622. DOI: <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.25525934> .
- [7] Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3). DOI: <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.130> .
- [8] Lestari, S., & Santoso, A. (2019). The Roles of Digital Literacy, Technology Literacy, and Human Literacy to Encourage Work Readiness of Accounting Education Students in the Fourth Industrial Revolution Era. *KnE Social Sciences*, 3(11), 513. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i11.4031> .
- [9] Sun, F., Liu, J., Wu, J., Pei, C., Lin, X., Ou, W., & Jiang, P. (2019). Bert4rec: Sequential recommendation with bidirectional encoder representations from transformer. In International Conference on Information and Knowledge Management, Proceedings (pp. 1441–1450). *Association for Computing Machinery*. DOI: <https://doi.org/10.1145/3357384.3357895> .
- [10] Astuti, E., & Khoirunnisa, R. M. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kesiapan Untuk Berubah (Readiness For Change) Pada Karyawan Universitas Ahmad Dahlan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 8(1), 47–66. DOI: <https://doi.org/10.12928/fokus.v8i1.1581> .
- [11] Meria, L., Saukani, Prastyani, D., & Dudhat, A. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Self-Efficiency On Readiness to Change with Work Engagement Mediation. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 4(1), 75–86. DOI: <https://doi.org/10.34306/att.v4i1.242> .
- [12] Aboobaker, N., & K.A, Z. (2020). Influence of Digital Learning Orientation and Readiness for Change On Innovative Work Behaviour: Reflections From The Higher Education Sector. *Development And Learning In Organizations Organizations, Education Sector*. DOI: <https://doi.org/10.1108/DLO-08-2019-0191> .
- [13] Aditianto, P., & Amir, M. T. (2022). Pengaruh Factor Kepemimpinan Transformatif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Mediator. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3318–3326. DOI: <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1381> .
- [14] Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011, April). Transformational Leadership and Performance Across Criteria And Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group and Organization Management*. DOI: <https://doi.org/10.1177/1059601111401017> .
- [15] Ma, X., & Jiang, W. (2018). Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Employee Creativity in Entrepreneurial Firms. *Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 302–324. DOI: <https://doi.org/10.1177/0021886318764346> .
- [16] Zahiroh, M. Y. (2020). Cybersecurity Awareness and Digital Skills on Readiness for Change in Digital Banking. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2), 53. DOI: <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i2.2271> .
- [17] Monje-Amor, A., Abeal Vázquez, J. P., & Faíña, J. A. (2020). Transformational Leadership And Work Engagement: Exploring The Mediating Role of Structural Empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169–178. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007> .
- [18] Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of A Scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. DOI: <https://doi.org/10.1177/0021886306295295> .
- [19] Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating Readiness for Organizational Change. *Human Relations*, 46(6), 681–703. DOI: <https://doi.org/10.1177/001872679304600601> .
- [20] Golden, J. H., & Shriner, M. (2019). Examining Relationships between Transformational Leadership and Employee Creative Performance: The Moderator Effects of Organizational Culture. *Journal of Creative Behavior*, 53(3), 363–376. DOI: <https://doi.org/10.1002/jocb.216> .
- [21] Geier, M. T. (2016). Leadership in Extreme Contexts: Transformational Leadership, Performance Beyond Expectations?. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 23(3), 234–247. DOI: <https://doi.org/10.1177/1548051815627359> .