

**PENGARUH *DIGITAL LEADERSHIP* DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI :
PERAN MEDIASI KESIAPAN DIGITALISASI DAN
PERILAKU INOVATIF**



DISERTASI

Oleh :

**YULIZA
NIM : 20212030004**

Diajukan kepada Program Studi Doktor Manajemen Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Doktor Manajemen

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2024**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuliza

NIM : 20212030004

Program Studi : Program Studi Doktor Manajemen, Program Pascasarjana,
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Judul Disertasi : Pengaruh *Digital Leadership* dan Iklim Organisasi Terhadap
Kinerja Organisasi: Peran Mediasi Kesiapan Digitalisasi dan
Perilaku Inovatif

Demi Allah dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiat dari karya orang lain atau dibuatkan oleh orang lain.
2. Disertasi ini disusun dengan mengacu kepada norma-norma Etika Penelitian.
3. Jika pernyataan saya ternyata tidak benar, saya mempersilahkan Program Pascasarjana untuk mencabut ijazah dan gelar saya.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, 4 Maret 2024

Mahasiswa,



Yuliza

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT, atas diberikannya kekuatan serta limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi dengan judul “Pengaruh *Digital Leadership* dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi: Peran Mediasi Kesiapan Digitalisasi dan Perilaku Inovatif” dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Doktor Manajemen (S3) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Disertasi ini bertujuan untuk menganalisis konsep *Digital Leadership*, iklim organisasi, kesiapan berubah, perilaku inovatif dan kinerja organisasi.

Besar harapan penulis agar Disertasi ini dapat memberikan kontribusi positif baik secara teoritis dan praktis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis secara sadar bahwa Disertasi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa kontribusi dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya dan memberikan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Gunawan Budiyanto., MP., IPM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memfasilitasi selama penulis menempuh studi.
2. Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Ir. Sri Atmaja P. Rosyidi, M.Sc. Eng, Ph.D., P.Eng.IPU., ASEAN.Eng yang telah memfasilitasi selama penulis menempuh studi.
3. Dr. Ika Nurul Qamari., SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah mendukung serta memberi motivasi selamat menempuh studi.
4. Prof. Muafi., SE., M.Si dan Ibu Dr. Rr. Sri Handari W., SE., M.Si selaku Promotor dan co-Promotor yang dengan tulus dan sabar dalam membimbing dan memberikan masukan serta semangat kepada penulis sehingga Disertasi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
5. Segenap Dosen dan Staf Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

6. Segenap pejabat struktural Perguruan Tinggi Swasta yang berada di dalam naungan LLDIKTI Wilayah II Sumatera Selatan.
7. Seluruh keluarga terutama suami (Dr. Selamat Muslimin., ST., M.Kom) dan anak-anak (Jihan Fahriyah, Jessica Aulia Putri dan Jibrán Tsaqib Muslimin) yang telah mengirimkan Doa dan semangat sehingga Disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Pembina Yayasan Taman Siguntang, Dosen dan Staf STIE Aprin Palembang, yang sudah memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan lancar dan tepat waktu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penulisan Disertasi ini, mengingat pengetahuan penulis yang terbatas. Penulis berharap adanya kritik dan saran konstruktif dari pembaca agar kualitas tulisan dalam Disertasi ini semakin lebih baik. Demikian atas perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamua'laikum, Wr. Wb.

Yogyakarta, 4 Maret 2024



Yuliza

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Surat Pernyataan Originalitas Penelitian	iii
Kata Pengantar	iv
Abstrak	vi
Abstract	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	22
1.3 Perumusan Masalah	23
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	24

BAB II KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teoritis.....	26
2.1.1 Grand Theory.....	26
2.1.1.1 Teori Digitalisasi	26
2.1.1.2 Teori Atribusi	28
2.1.2 Kinerja Organisasi.....	30
2.1.3 Kepemimpinan Digital	35
2.1.4 Kesiapan Digitalisasi.....	41
2.1.5 Iklim Organisasi	48
2.1.6 Perilaku Inovatif.....	54
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	59
2.3 Hipotesis Penelitian.....	64
2.4 Kerangka Berpikir	73

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	75
3.2	Lokasi dan Subyek Penelitian	76
3.3	Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	76
3.3.1	Data.....	76
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	77
3.4	Populasi dan Sampel	78
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	85
3.6	Teknik Analisis	94
3.7	Uji Kualitas Instrumen	95
3.8	Pengujian Hipotesis	99
3.9	Analisis Statistik Deskriptif	100
3.10	Asumsi SEM	101
3.10.1	Uji Ukuran Sampel	101
3.10.2	Uji Normalitas (Normality Test)	101
3.10.3	Uji Outlier (Outlier Test).....	101
3.10.4	Uji Multikolinearitas	102
3.11	Langkah-langkah SEM	102
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambar Umum Responden Penelitian	106
4.2	Analisis Deskriptif.....	107
4.2.1	Jenis Kelamin Responden.....	107
4.2.2	Usia Responden	108
4.2.3	Jabatan Responden	109
4.2.4	Lama Bekerja Responden.....	110
4.3	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	111
4.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	111
4.3.1.1	Tanggapan Responden Terhadap <i>Digital Leadership</i>	112
4.3.1.2	Tanggapan Responden Terhadap Iklim Organisasi	114
4.3.1.3	Tanggapan Responden Terhadap Kesiapan Digitalisasi	116
4.3.1.4	Tanggapan Responden Terhadap Perilaku Inovatif	117
4.3.1.5	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Organisasi.....	119
4.4	Uji Kualitas Instrumen	120

4.4.1	Convergent Validitas	120
4.4.2	Variance Extacted and Construct Reability	123
4.4.3	Analisis dengan Model SEM.....	124
4.5	Uji Hipotesis	136
4.6	Pengujian Mediasi.....	139
4.6.1	Uji Efek Mediasi 1	139
4.6.2	Uji Efek Mediasi 2.....	140
4.7	Pembahasan.....	141
4.7.1	Pengaruh <i>Digital Leadership</i> terhadap Kesiapan Digitalisasi	142
4.7.2	Pengaruh <i>Digital Leadership</i> terhadap Perilaku Organisasi.....	146
4.7.3	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kesiapan Digitalisasi	148
4.7.4	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif	150
4.7.5	Pengaruh Kesiapan Digital terhadap Kinerja Organisasi	152
4.7.6	Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Organisasi	155
4.7.7	Pengaruh Kesiapan Digital terhadap Perilaku Inovatif	157
4.7.8	Peran Mediasi Kesiapan Digital	159
4.7.9	Peran Mediasi Perilaku Inovatif	160
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	162
5.2	Limitasi	164
5.2	Saran	165
5.3	Implementasi Manajerial.....	166
Daftar Pustaka		167
Lampiran		181

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perincian Akreditasi Perguruan Tinggi di Lingkungan LLDIKTI Wilayah II Sumatera Selatan Tahun 2023	15
Tabel 1.2	Jumlah Dosen di Lingkungan LLDIKTI Wilayah II Sumatera Selatan Tahun 2023.....	17
Tabel 3.1	Rekapitulasi Perguruan Tinggi Swasta di Lingkungan LLDIKTI Wilayah II Tahun 2022	79
Tabel 3.2	Sebaran Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Selatan	80
Tabel 3.3	Jumlah Populasi Berdasarkan Objek Penelitian dan Akreditasi Tahun 2023.....	81
Tabel 3.4	Jumlah Sampel Berdasarkan Wilayah dan Akreditasi Tahun 2022	82
Tabel 3.5	Jumlah Sampel Berdasarkan Akreditasi Baik Sekali, Baik dan B di Palembang	83
Tabel 3.6	Pengukuran Variabel Kinerja Organisasi.....	86
Tabel 3.7	Pengukuran Variabel <i>Digital Leadership</i>	88
Tabel 3.8	Pengukuran Variabel Iklim Organisasi	89
Tabel 3.9	Pengukuran Variabel Kesiapan Digital	91
Tabel 3.10	Pengukuran Variabel Perilaku Inovatif.....	93
Tabel 3.11	Goodness of Fit Indeks.....	104
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	108
Tabel 4.2	Usia Responden.....	108
Tabel 4.3	Jabatan Responden	109
Tabel 4.4	Lama Bekerja Responden.....	110
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Digital Leadership</i>	112
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Variabel Iklim Organisasi.....	115
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kesiapan Digital	116
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Variabel Perilaku Inovatif	118

Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Organisasi	120
Tabel 4.10	Nilai Loading Faktor	121
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Setelah Drop Indikator	122
Tabel 4.12	Hasil Reliabilitas	123
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Data	127
Tabel 4.14	Hasil Uji Mahalanobis Distance.....	128
Tabel 4.15	Hasil Goodness of Fit Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen	125
Tabel 4.16	Hasil Goodness of Fit Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen Setelah Modifikasi	132
Tabel 4.17	Hasil Goodness of Fit Analisis Konfirmatori Variabel Endogen.....	133
Tabel 4.18	Hasil Goodness of Fit Analisis Konfirmatori Variabel Endogen.....	134
Tabel 4.19	Hasil Goodness of Fit Analisis Konfirmatori Variabel Endogen Setelah Modifikasi	136
Tabel 4.20	Hasil Uji Regression Weight.....	137
Tabel 4.21	Hasil Pengolahan Data	142

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1	Kerangka Berpikir	74
Tabel 4.1	Diagram Jalur	125
Tabel 4.2	Goodness of Fit Variabel Eksogen.....	130
Tabel 4.3	Hasil Goodness of Fit Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen Setelah Modifikasi	131
Tabel 4.4	Hasil Goodness of Fit Analisis Konfirmatori Variabel Endogen.....	133
Tabel 4.5	Hasil Confimatory Analysis	134
Tabel 4.6	Model Setelah Modifikasi	135
Tabel 4.7	Diagram Jalur AMOS	136