

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh *Digital Skill*, *Transformational Leadership*, dan *Readiness for Change* sebagai Variabel mediasi terhadap *Innovative Work Behaviour* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang meliputi pengumpulan data primer, yang didapatkan dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya

Kuesioner disebarikan secara langsung maupun melalui media social whatshap dengan menggunakan media Google Form yang dibagikan kepada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya sebesar 100 responden. Dalam tujuh rumusan hipotesis penelitian, berbagai pengujian seperti analisis deskriptif, evaluasi dari measurement model (validitas konvergen, validitas diskriminan, dan uji reliabilitas), evaluasi dari structural model (*R-Square*) dan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 4.0 Setelah semua data berhasil dikumpulkan dan diolah menggunakan SmartPLS 4.0 dan Microsoft Excel. Berikut kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil pengolahan data yang telah dilakukan :

1. *Digital Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*. Sehingga pada penelitian ini terdapat pengaruh langsung antara *Digital Skill* dengan *Innovative Work Behaviour*. Artinya semakin banyak keahlian digital pegawai Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Dharmasraya maka semakin meningkat pula *Innovative Work Behaviour* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya. Hal ini sesuai dengan Analisis deksriptif pegawai yang berumur 25- 40 tahun sebanyak 82 orang tergolong generasi muda yang sudah melek terhadap teknologi yang dapat menghasilkan ide ide baru.

2. *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour*. Sehingga pada penelitian ini terdapat pengaruh langsung antara *Transformational Leadership* dengan *Innovative Work Behaviour*. Artinya Seorang pemimpin yang berkharisma dan selalu mempertimbangkan kepentingan bawahannya dapat berpengaruh besar terhadap *Innovative Work Behaviour*, serta semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi perilaku pegawai dalam berinovasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya.

3. *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 sesuai dengan Analisis dekriptive pegawai yang berumur 25-40 tahun berjumlah 82 orang. Artinya pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya rata rata adalah golongan muda yang sudah paham terhadap tekonologi digital. Menurut Leonshen, (2011) pegawai yang muda dikatakan mempunyai tenaga fisik yang kuat dan tidak terbatas serta sering menerima teknologi baru.

4. *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Readiness for Change*. Hal ini membuktikan bahwa *Transformational Leadership* pimpinan belum mampu meningkatkan *Readiness for Change* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan analisis Deskriptif *Transformational Leadership* pegawai dengan skor TCR sebesar 80.03% lebih kecil dibandingkan Skor TCR *Readiness for Change* sebesar 81.83% dengan kategori sangat tinggi. Artinya *Transformational Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya tidak dapat meningkatkan *Readiness for Change* pegawai.
5. *Readiness for Change* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap *Innovative Work Behaviour*. Dalam analisis deskriptif responden *Readiness for Change* memiliki TCR sebesar 81.83% yang tergolong sangat tinggi. Sehingga Item pada *Readiness for Change* pada pegawai yang Non ASN yang berjumlah 82 orang item tersebut tidak merupakan hal penting bagi pekerjaan pegawai yang sudah dengan jelas sesuai standar operasionalnya. Sehingga diperlukan Item yang jelas dan berpengaruh dari *Readiness for Change* kedepannya.
6. *Readiness for Change* belum mampu memediasi antara *Digital Skill* terhadap *Innovative Work Behaviour* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya Artinya *Readiness for Change* belum mampu memberikan peningkatan terhadap *Innovative Work Behaviour* 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.

7. *Readiness for Change* belum mampu memediasi antara *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work Behaviour* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya. Artinya *Readiness for Change* belum mampu memberikan peningkatan terhadap *Innovative Work Behaviour* pegawai dikarenakan item *Readiness for Change* yang kurang penting dan berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* pegawai yang akan berimbas pada penurunan *Innovative Work Behaviour* pegawai. Pegawai akan memiliki *Innovative Work Behaviour*, jika instansi mendukung penuh *Readiness for Change* pegawai dengan memberikan berbagai fasilitas sehingga dapat meningkatkan *Innovative Work Behaviour* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menuntut inisiatif dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya untuk terus-menerus meninjau dan merencanakan ulang strategi untuk mempromosikan pemanfaatan teknologi serta pemberian pelatihan mengenai *Digital Skill*. Inisiatif Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya dalam meningkatkan *Digital Skill*

pegawai akan membantu lebih jauh menciptakan ruang untuk eksplorasi ide ide inovatif dan umpan balik secara terbuka, mengembangkan komunikasi, serta keterampilan dalam *Digital Skill* antar pegawai.

2. Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, serta penerapan sistem penghargaan yang memotivasi pegawai untuk mengembangkan teknologi inovasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.
3. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya hendaknya berperan penting dalam meningkatkan *Digital Skill* pegawai dan masyarakat pada umumnya dengan menyediakan pelatihan kependudukan dan pencatatan sipil (SIAK terpusat) dan dukungan untuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang tepat dan efektif dan menyediakan sumber daya digital yang berguna dan bermanfaat, seperti e-book, jurnal, dan platform belajar online.
4. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya hendaknya dapat mendorong pegawai untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dan efisien. Hal ini dapat terjadi melalui penyediaan peralatan dan sumber daya yang memadai untuk bekerja, seperti perangkat lunak, akses internet yang cepat, dan pelatihan untuk menggunakan teknologi baru. Selain itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya dapat

menciptakan budaya yang mendukung penggunaan teknologi digital dengan menonjolkan manfaat dan mendorong kolaborasi dan komunikasi yang lebih baik melalui teknologi.

5. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya dapat mempertahankan dan mengarahkan *Digital Skill* kearah yang positif dengan memberikan berbagai training dengan menggunakan teknologi digital kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya dapat meningkatkan *Transformational Leadership* guna meningkatkan *Innovative Work Behaviour* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya.
6. Perlu dilakukan penambahan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya. Jumlah pegawai yang hanya 109 orang dengan pekerjaan dan target yang banyak setiap tahunnya. Sehingga ini diperlukan penambahan sumber daya pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya karena ini dapat mempengaruhi perilaku inovatif pegawai. Dengan masih kurangnya ketersediaan Sumber daya ini dapat menghambat terjadinya perilaku inovasi pegawai pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya.
7. Berdasarkan Analisis Deskriptif analisis umur 25-40 tahun berjumlah 82 orang. Artinya pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya rata rata adalah golongan milenial yang sudah paham terhadap tekonologi digital. Dalam analisis deskriptif responden *Readiness for Change*

memiliki TCR sebesar 81.83% yang tergolong sangat tinggi. Sehingga Item pada *Readiness for Change* pada pegawai yang Non ASN yang berjumlah 82 orang item tersebut tidak merupakan hal penting bagi pekerjaan pegawai yang sudah dengan jelas bekerja sesuai standar operasionalnya. Sehingga diperlukan item kuisisioner yang jelas dan berpengaruh untuk *Readiness for Change* kedepannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian belum sempurna dan memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini dapat dikatakan masih berskala relatif kecil sebanyak 100 responden karena ruang lingkup hanya pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya ini disebabkan karena keterbatasan jumlah pegawai.
2. Variabel dalam penelitian ini terbatas hanya pada *Digital Skill, Transformational Leadership, Readiness for Change* dan *Innovative Work Behaviour*.
3. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya salah satu diantara banyak kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang ada di tiap kabupaten/ kota di seluruh provinsi Indonesia.

5.4 Rekomendasi Penelitian

Dari keterbatasan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, maka ada beberapa saran untuk peneliti selanjutnya dengan topik serupa, yakni sebagai berikut :

1. Dengan memperhatikan hasil dari penelitian, guna memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini maka penelitian selanjutnya sebaiknya jumlah sampel yang digunakan lebih banyak, menggunakan data yang terbaru dan memperluas objek penelitian. Agar penelitian memberikan hasil yang lebih relevan dan lebih akurat.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah Variabel lain yang dapat memengaruhi *Innovative Work Behaviour* serta menggunakan Variabel lain untuk dijadikan sebagai Variabel mediasi.
3. Diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dharmasraya, sebagai tinjauan pustaka serta sebagai sumber referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian mengenai *Digital Skill, Transformational Leadership, Readiness for Change* terhadap *Innovative Work Behaviour*.
4. Diharapkan para pengisi kuesioner untuk lebih terbuka dalam mengisi kuesioner, dan bersifat tidak terikat dengan instansi, dengan mengisi sesuai keadaan yang sebenarnya