UNIVERSITAS
GADJAH MADA
PENGARUH KEPEMIMPINAN BERORIENTASI PERUBAHAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH SEBAGAI FAKTOR PEMEDIASI (STUDI PADA BADAN PUSAT STATISTIK)
Rizki Ramadhani Arif T, Prof. Gugup Kismono, MBA., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRAK

Organisasi statistik nasional di berbagai negara menghadapi tekanan transformasi digital yang besar, tidak terkecuali Badan Pusat Statistik (BPS). Di tengah agenda transformasi yang menuntut integrasi mahadata dan penerapan kecerdasan buatan, satu proposisi mendasar perlu diuji empiris: inovasi dalam birokrasi tidak lahir dari instruksi semata, melainkan dari perpaduan kepemimpinan fasilitatif dan kesiapan psikologis individu untuk merangkul perubahan.

Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan berorientasi perubahan (KBP) terhadap perilaku kerja inovatif (PKI) sekaligus menelaah peran mediasi kesiapan untuk berubah (KUB) pada pegawai BPS tingkat kabupaten/kota, konteks birokrasi pemerintahan bercirikan hierarki berlapis dan orientasi kepatuhan tinggi, berbeda dari mayoritas studi terdahulu di sektor swasta. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) diterapkan pada data 822 responden yang dihimpun melalui survei daring selama Februari-Maret 2026. Seluruh konstruk memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Efek langsung dan tidak langsung diestimasi serentak dalam satu model struktural utuh, dan ketahanannya diverifikasi dengan karakteristik demografis sebagai variabel kontrol.

Analisis menghasilkan dua temuan pokok. Pertama, KBP berpengaruh positif dan signifikan terhadap PKI (koefisien jalur = 0,134; p = 0,000), tetapi besaran efek langsungnya kecil (f^2 = 0,022), menandakan dorongan kepemimpinan tidak serta-merta tertranslasi menjadi tindakan inovatif dalam lingkungan birokratis. Kedua, KUB memediasi hubungan KBP-PKI secara signifikan (koefisien tidak langsung = 0,217; p = 0,000) dan membentuk pola mediasi komplementer dengan efek total 0,351. Nilai *Variance Accounted For* 61,8% menegaskan lebih dari separuh pengaruh total KBP mengalir melalui KUB, sehingga kesiapan psikologis berkedudukan sebagai mekanisme transmisi dominan. Seluruh jalur utama tetap stabil setelah usia, masa kerja, dan jabatan dikendalikan.

Temuan ini menyiratkan bahwa penguatan inovasi birokrasi menuntut terbentuknya kesiapan psikologis pegawai melalui kepemimpinan yang memberi keleluasaan bergerak, menyediakan dukungan bagi uji coba gagasan, serta memperkuat efikasi diri, agar stimulus kepemimpinan terkonversi menjadi tindakan inovatif nyata.

Kata Kunci: *kepemimpinan berorientasi perubahan, perilaku kerja inovatif, kesiapan untuk berubah, mediasi komplementer, PLS-SEM*

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**PENGARUH KEPEMIMPINAN BERORIENTASI PERUBAHAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN KESIAPAN UNTUK
BERUBAH SEBAGAI FAKTOR PEMEDIASI (STUDI PADA BADAN PUSAT STATISTIK)**
Rizki Ramadhani Arif T, Prof. Gugup Kismono, MBA., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

National statistical organizations face substantial digital transformation pressures, and Statistics Indonesia (BPS) is no exception. Amid a transformation agenda demanding big data integration and artificial intelligence adoption, one proposition warrants empirical testing: innovation within a bureaucracy does not arise from directives alone, but from the interplay of facilitative leadership and employees' psychological readiness to embrace change.

This study tests the effect of change-oriented leadership (COL) on innovative work behavior (IWB) and examines the mediating role of readiness to change (RTC) among district/city-level BPS employees, a bureaucratic setting marked by layered hierarchy and strong compliance orientation, distinct from most prior private-sector studies. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was applied to data from 822 respondents gathered through an online survey during February-March 2026. All constructs met validity and reliability standards. Direct and indirect effects were estimated simultaneously within a single integrated structural model, and robustness was verified using demographic characteristics as control variables.

The analysis yields two principal findings. First, COL has a positive, significant effect on IWB (path coefficient = 0.134; p = 0.000), yet this direct effect is small (f^2 = 0.022), signalling that leadership encouragement is not readily translated into innovative action in a bureaucratic environment. Second, RTC significantly mediates the COL-IWB relationship (indirect coefficient = 0.217; p = 0.000) and forms a complementary mediation pattern with a total effect of 0.351. A Variance Accounted For of 61.8% affirms that more than half of COL's total influence flows through RTC, positioning psychological readiness as the dominant transmission mechanism. All principal paths remained stable after age, tenure, and position were controlled.

These findings imply that strengthening bureaucratic innovation requires cultivating employees' psychological readiness through leadership that grants latitude, supports experimentation, and reinforces self-efficacy, so that leadership stimuli convert into concrete innovative action.

Keywords: *change-oriented leadership, innovative work behavior, readiness to change, complementary mediation, PLS-SEM*