

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia

¹Reza Hardian Pratama, ²Ayyumi Khusnul Khotimah,

Universitas Malahayati Bandar Lampung, Indonesia

Email: rezahardianpratama@malahayati.ac.id¹, Ayyumikhusnul@malahayati.ac.id²

Article History:

Received: 15-06-2024

Accepted: 25-07-2024

Publication: 20-08-2024

Abstract: *This study aims to determine transformational leadership on work motivation, transformational leadership on organizational commitment, work motivation on readiness to change, organizational commitment on readiness to change, organizational commitment on work motivation, transformational leadership on readiness to change, transformational leadership through work motivation on readiness to change, transformational leadership through organizational commitment on readiness to change. The purposive random sampling method, this study uses the SEM-PLS analysis tool with a sample of 387. The results of this study are transformational leadership has a positive and significant effect on organizational commitment. Transformational leadership has a positive and significant effect on work motivation. Organizational commitment has a positive and significant effect on readiness to change. Work motivation has a positive and significant effect on readiness to change. Transformational leadership has a positive and significant effect on readiness to change. Work motivation has a positive and significant effect on organizational commitment. Transformational leadership through work motivation has a positive and significant effect on readiness to change.*

Keywords : *Transformational Leadership, Work Motivation, Organizational Commitment, Readiness for Change*

PENDAHULUAN

Rerformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan suatu bentuk upaya pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Penguatan akuntabilitas kinerja dilakukan dengan cara meningkatkan kapasitas dan kapabilitas kinerja birokrasi. Dengan demikian pimpinan dapat menjadi figur bagi para bawahannya. Figur tersebut dapat menjadi contoh yang baik dan diikuti oleh para staf. Sehingga pelaku perubahan pada yaitu para pegawai yang diawali oleh perubahan unsur pimpinan dan akan diikuti oleh para staf.

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjееc.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

Hanpachern (1998) mendefinisikan Kesiapan Untuk Berubah sebagai sejauh mana kesiapan individu secara mental, psikologis atau fisik, berada dalam kondisi prima serta disiapkan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan organisasi. Armenakis, Harris dan Mossholder (1993) menyatakan bahwa kesiapan untuk menghadapi perubahan merupakan salah satu faktor yang memberi kontribusi terhadap efektifitas implementasi perubahan. Bernerth (2004) juga menyatakan bahwa Kesiapan Untuk Berubah menjadi faktor penting bagi kesuksesan perubahan organisasi.

Manajemen perubahan dilakukan dengan cara mengubah sistem, pola pikir dan budaya kerja menjadi lebih baik yang sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi. Madsen, John dan Miller (2005) menyatakan bahwa perubahan organisasi tidak akan berhasil tanpa perubahan pegawai dan perubahan pegawai tidak efektif tanpa dipersiapkan terlebih dahulu. Oleh karena itu, organisasi yang melakukan perubahan sangat memerlukan dukungan pegawai yang terbuka untuk memperbaiki diri dengan baik dan siap menghadapi perubahan (Eby, Adams, Russell & Gaby, 2000). Perubahan organisasi dapat berjalan sukses dikarenakan adanya kesiapan berubah individu yang ada di dalamnya (Holt, Armenakis, Field & Harris, 2007).

Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi Kesiapan Untuk Berubah adalah gaya kepemimpinan Transformasional (Elizabeth Imelda Yani; Soehardi 2017 & Putri Oktovita Sari 2017). Madsen et al (2005) menyatakan bahwa pegawai yang berkomitmen tinggi mendukung terjadinya perubahan organisasi. Selanjutnya, Visagie dan Steyn (2011) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berhubungan dengan Kesiapan Untuk Berubah organisasi dan menentukan keberhasilan perubahan.

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan di mana para pemimpin memiliki kemampuan yang mendalam kemampuan mempengaruhi dengan cara mendorong, memotivasi, dan menginspirasi tim untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. (Browning, 2014; Jung et al., 2003; Wiyono, 2018). Zhu dkk. (2009) menegaskan bahwa ada empat ciri-ciri pemimpin transformasional. Pertama, mereka memimpin dengan menunjukkan teladan yang baik dan menetapkan harapan yang tinggi dengan kebanggaan, rasa hormat, dan kepercayaan demi kebaikan organisasi. Kedua, mereka mempengaruhi bawahan dengan mendorong mereka untuk berbagi ide dan mendukung mereka dalam mempelajari hal-hal baru. Ketiga, mereka memberikan dukungan melalui pembinaan dan memberdayakan karyawan. Pada akhirnya, mereka efektif dalam mengomunikasikan tujuan organisasi tujuan untuk menginspirasi bawahan untuk bekerja ekstra dalam mencapai tujuan yang jauh jangkauannya.

Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, bersedia memberikan kinerja dan usaha terbaik untuk organisasi

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjееc.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

dengan adanya keyakinan serta menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan Soekidjo (2015) menyatakan bahwa Maslow telah mengembangkan teori motivasi sejak tahun 1943. Stephen P Robbin (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuan. Mendasari pada argumen tersebut diatas maka penelitian ini penting. Penelitian ini bertujuan untuk memberi gambaran kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Kepemimpinan Transformational (X1). Variabel terikatnya adalah Kesiapan Untuk Berubah (Y). Selanjutnya variabel interveningnya adalah Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional (M). Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif dan kualitatif serta menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, pengaruh dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Berdasarkan rumus *Lemeshow*, tingkat kepercayaan yang digunakan pada penelitian yaitu sebesar 95% sehingga nilai Z yang diterima sebesar 1,96 dengan tingkat kesalahan (*e*) sebesar 5% atau 0,05. Probabilitas populasi yang tidak diambil sebagai sampel dan probabilitas populasi yang diambil sebagai sampel masing-masing menggunakan nilai sebesar 0,05. Berikut ini perhitungan jumlah sampel minimal dengan menggunakan rumus *Lemeshow*:

$$\begin{aligned} n &\geq \frac{(1,96)^2 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2} \\ &\geq 387,16 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus *Lemeshow* diperoleh jumlah sampel minimal yang harus digunakan adalah sebesar $n \geq 387$, sehingga sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 387 sampel dengan taraf kesalahan 5%. Metode yang digunakan dalam analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model – Partial Least Square Method (SEM-PLS). Analisis data menggunakan SEM Partial Least Square. Penelitian digunakan untuk mengembangkan atau memprediksi suatu teori yang sudah ada. Analisis model pengukuran (Outer Model) meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Dan analisis Model Struktural (Inner Model) serta pembahasan hasil uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan model Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS v.3.2.9.

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjееc.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dengan menggunakan teknik analisis deskriptif diperoleh responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 290 responden atau 70,5%. Dan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 97 orang atau 29,5%. Karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa responden dengan frekuensi terbanyak adalah responden berumur antara 26-30 tahun berjumlah 53% atau sebanyak 206 responden, dan jumlah responden terendah adalah responden berumur lebih dari 20-25 tahun berjumlah 10,6% atau sebanyak 41 orang. . Dan untuk responden berusia 30 tahun ke atas sebanyak 81 responden atau 21,4%, 26-30 tahun dengan skor 53, Karakteristik responden berdasarkan lulusan akhir sekolah. Jumlah responden tertinggi terdapat Strata 1 dengan persentase sebesar 80,4%, dan terendah di Diploma 3 sebesar 13 atau 3,5%.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Demographic Variables	Category	Frequency	Percentage
Gender	Male	97	29.5%
	Female	290	70.5%
	Total	387	100%
Age	<20 Years	59	15%
	20-25 Years	41	10.6 %
	26-30 Years	206	53%
	>30 Years	81	21.4 %
	Total	387	100%
Last Education	Strata 1	312	80.4%
	Strata 2	32	8.3 %
	Strata 3	30	7.8 %
	D3	13	3.5%
	Total	387	100%

Penelitian ini menerapkan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis kovarians untuk menguji model penelitian yang diusulkan menggunakan software Smart PLS. Model pengukuran penelitian ini menggunakan validitas dan reliabilitas yang dapat dinilai melalui faktor pemuatan yang nilainya harus lebih besar dari 0,5, rata-rata *variance Extraction* (AVE) yang nilainya harus lebih besar dari 0,5, *Cronbach alpha* yang nilainya harus lebih besar dari 0,7, dan reliabilitas komposit

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformatasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjееc.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

yang nilainya harus lebih besar dari 0,7 (Hair et al., 2016). Tabel 2 nilai prediksi menunjukkan bahwa seluruh nilai memenuhi kriteria nilai yang direkomendasikan.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Variable	Item	Nilai Outer Loadings	Cronbach Alpha	AVE	Keterangan
Motivasi Kerja	MK4	0.914	0.961	0.787	Valid&Reliabel
	MK6	0.910			Valid&Reliabel
	MK2	0.909			Valid&Reliabel
	MK5	0.893			Valid&Reliabel
	MK3	0.890			Valid&Reliabel
	MK8	0.877			Valid&Reliabel
	MK1	0.859			Valid&Reliabel
	MK7	0.845			Valid&Reliabel
Komitmen Organisasional	KO11	0.873	0.972	0.749	Valid&Reliabel
	KO1	0.846			Valid&Reliabel
	KO10	0.880			Valid&Reliabel
	KO12	0.879			Valid&Reliabel
	KO13	0.846			Valid&Reliabel
	KO2	0.869			Valid&Reliabel
	KO3	0.779			Valid&Reliabel
	KO4	0.894			Valid&Reliabel
	KO5	0.888			Valid&Reliabel
	KO6	0.895			Valid&Reliabel
	KO7	0.866			Valid&Reliabel
KO8	0.862	Valid&Reliabel			
KO9	0.870	Valid&Reliabel			
Kepemimpinan Transformatasional	KT1	0.928	0.979	0.788	Valid&Reliabel
	KT10	0.896			Valid&Reliabel
	KT11	0.898			Valid&Reliabel
	KT12	0.877			Valid&Reliabel
	KT13	0.884			Valid&Reliabel
	KT14	0.692			Valid&Reliabel
	KT2	0.913			Valid&Reliabel
	KT3	0.926			Valid&Reliabel
	KT4	0.895			Valid&Reliabel
	KT5	0.923			Valid&Reliabel
KT6	0.891	Valid&Reliabel			
KT7	0.902	Valid&Reliabel			

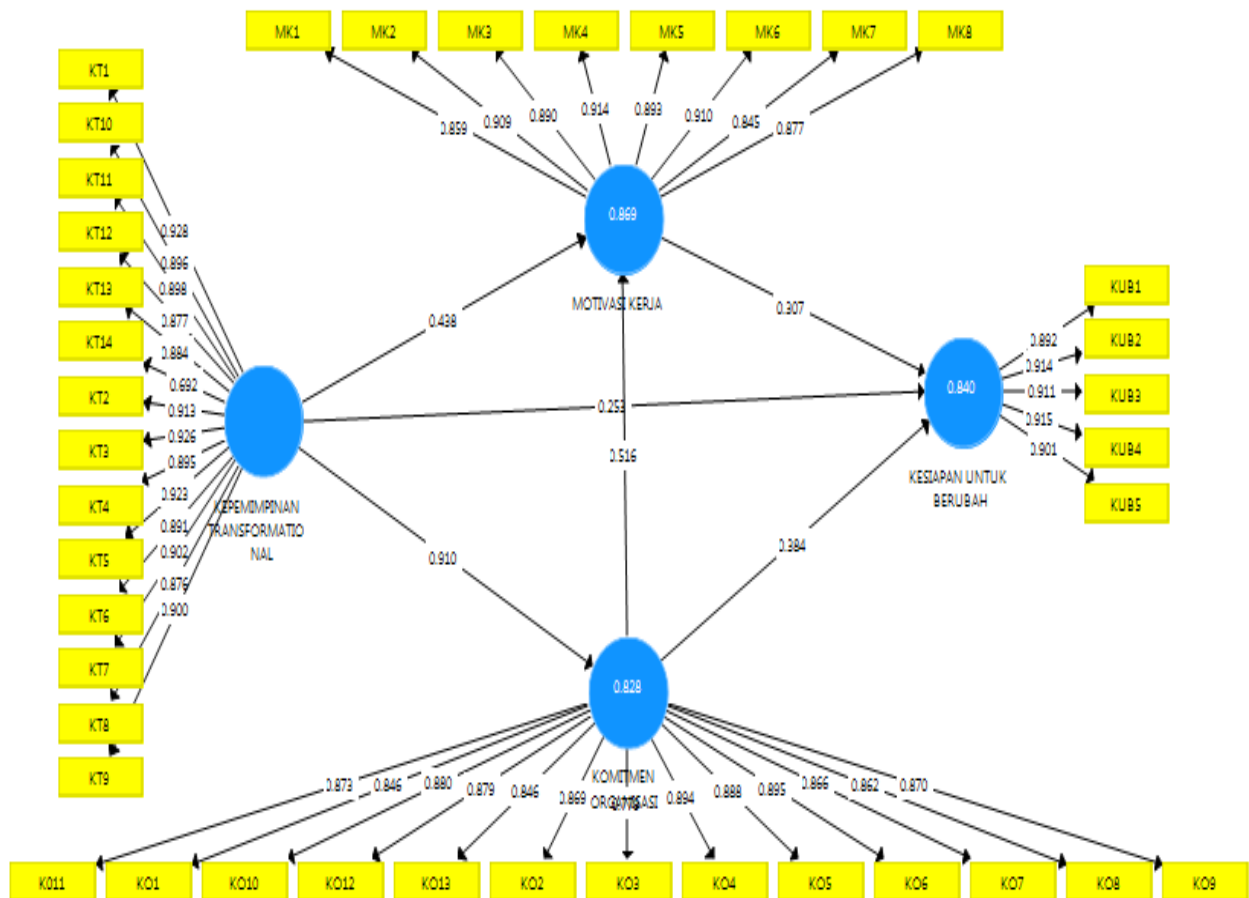
Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformatonal Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjееc.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

Variable	Item	Nilai Outer Loadings	Cronbach Alpha	AVE	Keterangan
Kesiapan Untuk Berubah	KT8	0.876	0.946	0.822	Valid&Reliabel
	KT9	0.900			Valid&Reliabel
	KUB1	0.892			Valid&Reliabel
	KUB2	0.914			Valid&Reliabel
	KUB3	0.911			Valid&Reliabel
	KUB4	0.915	Valid&Reliabel		
	KUB5	0.901	Valid&Reliabel		

Setelah menganalisis model pengukuran, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model struktural. Penelitian ini menggunakan Koefisien Jalur sebagai model penelitiannya dalam rentang yang dapat diterima. Demikian pula, indeks Uji Efek Tidak Langsung Spesifik menyiratkan kesesuaian yang dapat diterima. Keempat jalur yang diprediksi itu signifikan. Oleh karena itu, H1, H2, H3,H4,H5,H6,H7,H8 semuanya didukung dalam penelitian ini.



Gambar 1 Model SEM

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjeeec.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

Tabel 3 Path Analisis (Analisis Jalur)

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepemimpinan Transformational -> Kesiapan Untuk Berubah_	0.253	0.254	0.081	3.136	0.002
Kepemimpinan Transformational -> Komitmen Organisasional_	0.910	0.906	0.024	38.176	0.000
Kepemimpinan Transformational -> Motivasi Kerja_	0.438	0.435	0.049	8.880	0.000
Komitmen Organisasional_ -> Kesiapan Untuk Berubah_	0.384	0.381	0.083	4.614	0.000
Komitmen Organisasional_ -> Motivasi Kerja_	0.516	0.516	0.048	10.720	0.000
Motivasi Kerja_ -> Kesiapan Untuk Berubah_	0.307	0.307	0.064	4.834	0.000

Dijelaskan bahwa uji mediasi dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara variabel endogen dan eksogen ditinjau dari kekuatan dan arah hubungannya. Mengenai estimasi jalur dan nilai t.

Tabel 4 Uji Mediasi

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepemimpinan Transformational -> Komitmen Organisasional_ -> Kesiapan Untuk Berubah_	0.349	0.345	0.076	4.601	0.000
Kepemimpinan Transformational -> Motivasi Kerja_ -> Kesiapan Untuk Berubah_	0.135	0.134	0.033	4.072	0.000

Hipotesis Pertama menguji apakah Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 38.176 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjeec.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

dari t-tabel $>1,96$ dengan p-value $<0,05$ sehingga hipotesis Pertama di dukung. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional, Artinya Kepemimpinan transformasional meningkat maka akan meningkatkan komitmen organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di indonesia, kepemimpinan transformasional memberikan dampak pada karyawan dalam mentransformasikan knowledge dalam pengorganisasian komitmen organisasional pada disdukcapil di indonesia.

Dampak yang diberikan pada penelitian ini kepemimpinan transformasional yakni paling kuat pada variabel komitmen organisasional secara langsung dengan nilai 38.176. kepemimpinan transformasional memberikan efek yang sangat baik pada komitmen organisasi di disdukcapil indonesia. Gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan menimbulkan sebuah motivasi kerja yang baik bagi para karyawannya. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Hubungan positif antara pemimpin dan bawahannya yang akan mendukung semua aspek di dalamnya termasuk komitmen para karyawannya yang tentu saja akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja dari perusahaan secara menyeluruh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desianty (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis kedua menguji apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 8.880 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel $>1,96$ dengan p-value $<0,05$ sehingga hipotesis Pertama di dukung. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Kerja, artinya kepemimpinan transformasional memberikan dampak pada motivasi kerja, transfer knowledge oleh pemimpin perusahaan memberikan dampak untuk meningkatkan motivasi kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil di indonesia.

Hasil analisis dengan menggunakan analisis jalur membuktikan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan. Hasil analisis ini memberikan informasi bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap motivasi karyawan. Artinya adalah semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka semakin kuat motivasi karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa hasil penelitian dan teori bahwa ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan diantaranya adalah kepemimpinan transformasional. Kajian yang dilakukan Xiaomeng dan Kathryn (2010), menyatakan kepemimpinan yang memiliki power berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. John dan Gregory (2012), menyatakan kepemimpinan berperan penting dalam

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjeec.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

memotivasi karyawan, serta motivasi karyawan berdampak pada kinerja karyawan. Demikian pula Anne et al. (2008)

Hipotesis ketiga menguji apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Untuk Berubah. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 4.614 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis Pertama di dukung. Hal tersebut membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Untuk Berubah. Komitmen organisasi berpengaruh dan memberikan dampak pada kesiapan untuk berubah pada disdukcapil dengan hasil positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa arah hubungannya positif sehingga dapat diartikan bahwa jika variabel komitmen organisasi meningkat maka akan dapat meningkatkan kesiapan untuk berubah (*readinessforchange*). Kesiapan untuk berubah merupakan sikap yang dipengaruhi konten perubahan, proses perubahan, konteks perubahan, dan atribut individu (Holt et al., 2007).

Hipotesis keempat menguji apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Untuk Berubah. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 4.834 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis Pertama di dukung. Hal tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Untuk Berubah, motivasi kerja memberikan dampak pada kesiapan untuk berubah dimana motivasi kerja secara langsung, memberikan nilai positif pada kesiapan untuk berubah pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil di indonesia. Motivasi internal, seperti keinginan untuk pertumbuhan pribadi, atau motivasi eksternal, seperti insentif dan pengakuan, dapat membantu karyawan melihat perubahan sebagai kesempatan daripada ancaman (Rafferty, Jimmieson dan Armenakis, 2013). Motivasi kerja yang tinggi juga sering kali berkorelasi dengan kemampuan adaptasi yang lebih baik. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terbuka terhadap pembelajaran dan pengembangan keterampilan baru, yang esensial dalam proses adaptasi terhadap perubahan (Weiner, 2009). Riset yang dilakukan oleh Wulandari, Purwanto, dan Aripabowo (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. Penelitian Lia dan Haryoko (2016) membuktikan bahwa jenis motivasi yang memiliki hubungan positif terhadap kesiapan untuk berubah adalah motivasi intrinsik. (Reza Hardian Pratama, Mohammad Athian Manan, 2024)

Hipotesis kelima menguji apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Untuk Berubah. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 38.176 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis Pertama di dukung. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Untuk Berubah. Kepemimpinan transformasional memberikan dampak kepada kesiapan untuk berubah pada

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjeeec.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

disdukcapil dengan hasil yang positif dan signifikan pada disdukcapil, apabila kepemimpinan transformasional meningkat akan meningkatkan kesiapan untuk berubah pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil di Indonesia. kepemimpinan transformasional mempengaruhi kesiapan untuk berubah. Hal ini menyatakan gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki mampu meningkatkan berubah, yang artinya adalah semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin siap karyawan untuk berubah dan sebaiknya (Asbari et al., 2021; Henricks et al., 2020; Novitasari et al., 2020; Peng et al., 2021; Yeap et al., 2021).

Hipotesis keenam menguji apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 4.834 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis Pertama di dukung. Hal tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional. Artinya motivasi kerja memberikan dampak yang positif terhadap komitmen organisasional pada disdukcapil di Indonesia, motivasi kerja yang meningkat memberikan dampak yang sangat positif terhadap komitmen organisasional pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil di Indonesia. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manalo et al. (2020) yang juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara langsung Dengan demikian, diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, dikarenakan dari hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (PRATAMA et al., 2021)

Hipotesis ke tujuh menguji apakah Kepemimpinan Transformasional melalui Motivasi Kerja Positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 4.072 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis Pertama di dukung. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional melalui Motivasi Kerja Positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Kepemimpinan Transformasional melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah, yakni pengaruh tidak langsung, antara Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kesiapan Untuk Berubah Melalui Motivasi Kerja, dapat dilihat pada hasil secara tidak langsung Kepemimpinan Transformasional Memberikan efek atau dampak secara tidak langsung terhadap kesiapan Untuk Berubah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia.), menyatakan kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi karyawan, serta motivasi karyawan berdampak pada kesiapan untuk berubah. Demikian pula Anne et al. (2008)

Hipotesis kedelapan menguji apakah Kepemimpinan Transformasional melalui Komitmen Organisasional positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 4.601 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif signifikan. karena

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjeec.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

t-statistik lebih besar dari t-tabel $>1,96$ dengan p-value $<0,05$ sehingga hipotesis Pertama di dukung. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional melalui Komitmen Organisasional positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah, Kepemimpinan Transformasional memberikan dampak secara tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap Kesiapan Untuk Berubah, dampak secara tidak langsung memberikan efek positif, bila mana kepemimpinan Transformasional meningkat, secara tidak langsung akan meningkatkan Kesiapan Untuk Berubah melalui Komitmen organisasi. penelitian (Mahessa & NRH, 2016) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan significant terhadap kesiapan untuk berubah, sedangkan penelitian (Susyanto, 2019) secara berbeda menemukan bukti bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan untuk berubah melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN

Kepemimpinan dengan kinerja yang baik akan dapat meningkatkan kapasitas dan kapabilitas kinerja birokrasi yang baik. Begitu juga kepemimpinan transformasional pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil di Indonesia memberikan dampak positif dan signifikan pada kesiapan untuk berubah. Kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif dan signifikan melalui motivasi kerja, secara tidak langsung, terhadap kesiapan untuk berubah, motivasi kerja memediasi adanya kepemimpinan untuk adaptif dalam budaya kerja, untuk meningkatkan kinerja di dinas kependudukan dan pencatatan sipil di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2019). Transformational leadership and innovation: The mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>
- Anne Scaduvo, Douglas Lindsay and Chiaburu S. 2008. Leadership Influence on training effectiveness: Motivation and Outcome Expectation Process. *International Journal of Training and Development*, Vol. 12. Issue. 3. Pp. 158 – 170.
- Armenakis, Achilles A., and Stanley G. Harris, ‘Crafting a Change Message to Create Transformational Readiness’, *Journal of Organizational Change Management*, 15.2 (2002), 169–83 <https://doi.org/10.1108/09534810210423080>
- Armenakis, Archiles A, Stanley G Harris, and Kevin W Mossholder, ‘Armenakis, Harris & Mossholder (1993) Creating Readiness for Organizational Change’, *Human Relations*, 1993, 681–703
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjeec.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

- Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 74–85. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/12/12>
- Bernerth, Jeremy, ‘Expanding Our Understanding of the Change Message’, *Human Resource Development Review*, 3.1 (2004), 36–52 <https://doi.org/10.1177/1534484303261230>
- Browning, P. (2014). Why trust the head? Key practices for transformational school leaders to build a purposeful relationship of trust. *International Journal of Leadership in Education*, 17(4), 388–409. <https://doi.org/10.1080/13603124.2013.844275>
- Desianty, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, Volume 2(No. 1), Pg. 69-84.
- Eby, Lillian T., Danielle M. Adams, Joyce E.A. Russell, and Stephen H. Gaby, ‘Perceptions of Organizational Readiness for Change: Factors Related to Employees’ Reactions to the Implementation of Team-Based Selling’, *Human Relations*, 53.3 (2000), 419–42 <https://doi.org/10.1177/0018726700533006>
- Gilbert, S. L., & Kelloway, E. K. (2018). Leadership, recognition and well-being: A moderated mediational model. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences De L’administration*, 35(4), 523–534. <https://doi.org/10.1002/cjas.1477>
- Hanpachern, Chutima, George A. Morgan, and Orlando V. Griego, ‘An Extension of the Theory of Margin: A Framework for Assessing Readiness for Change’, *Human Resource Development Quarterly*, 9.4 (1998), 339–50 <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090405>
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henricks, M. D., Young, M., & Kehoe, E. J. (2020). Attitudes toward Change and Transformational Leadership: A Longitudinal Study. *Journal of Change Management*, 20(3), 202219. <https://doi.org/10.1080/14697017.2020.1758529>
- _____ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayati, Siti Noor, ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai “Intervening Variable”’, *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 3.2 (2014), 117 <https://doi.org/10.30588/jmp.v3i2.158>
- Holt, Daniel T., Achilles A. Armenakis, Hubert S. Feild, and Stanley G. Harris, ‘Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale’, *Journal of Applied Behavioral Science*, 43.2 (2007), 232–55 <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjeec.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

- change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- John E. Barbuto, Jr. and Gregory T. Gifford. 2012. Motivation and Leader-Member Exchange: Evidence Counter to Similarity Attraction Theory. *International Journal of Leadership Studies*. Vo. 7. Iss. 1. Pp. 18-28.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4–5), 525–544. [https://doi.org/doi:10.1016/S1048-9843\(03\)00050-X](https://doi.org/doi:10.1016/S1048-9843(03)00050-X)
- Kezar, A., & Eckel, P. (2008). Advancing diversity agendas on campus: Examining transactional and transformational presidential leadership styles. *International Journal of Leadership in Education*, 11(4), 379–405. <https://doi.org/10.1080/13603120802317891>
- Lanaj, K., Johnson, R. E., & Lee, S. M. (2016). Benefits of transformational behaviors for leaders: A daily investigation of leader behaviors and need fulfillment. *Journal of Applied Psychology*, 101 (2), 237. <https://doi.org/10.1037/apl0000052>
- Lia, R. dan Haryoko, F. F. (2016). Peningkatan motivasi kerja dan kesiapan untuk berubah melalui pemberian workshop powers inside enjoy outside pada level manajerial di PT X. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20433040&lokasi=lokal>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (Twelfth Edition ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Mahessa, N. F., & NRH, F. (2016). Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Empati*, 5(1), 113–116.
- Madsen, Susan R., Cameron R. Jone, and Duane Miller, ‘Influential Factors in Individual Readiness for Change’, *Journal of Business Management*, 12.2 (2006), 93–110 <http://search.proquest.com/docview/211508168?accountid=48465>
- Madsen, Susan R., Cameron R. Jone, and Duane Miller, ‘Influential Factors in Individual Readiness for Change’, *Journal of Business Management*, 12.2 (2006), 93–110 <http://search.proquest.com/docview/211508168?accountid=48465>
- Madsen, Susan R., Cameron R. Jone, and Duane Miller, ‘Influential Factors in Individual Readiness for Change’, *Journal of Business Management*, 12.2 (2006),93 <http://search.proquest.com/docview/211508168?accountid=48465>
- Manalo, R. A., Castro, B. D., & Uy, C. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in MetroManila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 133-159.
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjeec.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

- Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), 37–56. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.4>
- Phungsoonthorn, T., & Charoensukmongkol, P. (2019). Antecedents and outcomes associated with a sense of place toward the organization of Myanmar migrant workers in Thailand. *Equality, Diversity and Inclusion*, 39(2), 195–218. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EDI-06-2019-0177>
- PRATAMA, R. H., ERLINA, R., & JIMAD, H. (2021). Effect Of Quality Of Work Life And Work Stress On Employee Performance Through Organizational Commitments As Intervening Variables At The Branch Offices Of PT. Bank West Java And Banten. *Tbk In Sumatera. International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 2(2), 172–180. <https://doi.org/10.38142/ijess.v2i2.244>
- Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. (2021). Transformational Leadership and Employees' Reactions to Organizational Change: Evidence From a Meta Analysis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 369397. <https://doi.org/10.1177/0021886320920366>
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change Readiness: A Multilevel Review. *Journal of Management*, <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206312457417>
- Reza Hardian Pratama, Mohammad Athian Manan. (2024). The Influence Of The Online Service Quality Program On The Community Satisfaction. The Influence Of The Online Service Quality Program On The Community Satisfaction Index Of The Registration And Civil Population Office Of Bandar Lampung City <https://doi.org/10.37250/Newkiki.V4i1.250>, 8, 1.
- Robbins, P. Stephen. (2018). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta. Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Susyanto, H. Kepemimpinan, (2019). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21(1).
- Yani, Elizabeth Imelda, and Soehardi, 'Pengaruh Transformational Leadership Dan Employee Engagement Terhadap Readiness for Change Pada Kelembagaan Persandian Di Lingkungan Pemerintah Daerah', *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 4.3 (2017), 90–122
- Xiaomeng Zhang and Kathryn M. Bartol. 2010. Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation and Creativity Process Engagmrnt. *Academy of Management Journal*. Vol. 53. No. 1. Pp. 107-128.
- Yeap, S. B., Abdullah, A. G. K., & Thien, L. M. (2021). Lecturers' commitment to entrepreneurship: transformational teaching do leadership, mindfulness and readiness for change matter?

Cite this article as :

Pratama, R. H. ., & Khotimah, A. Khusnul.(2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85 . <https://doi.org/10.61231/mjeec.v2i2.271>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

Journal of Applied Research in Higher Education, 13(1), 164–179.
<https://doi.org/10.1108/JARHE12-2019-0311>

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations 8th Edition*. United States: Pearson Education.

Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>

Wiyono, B. B. (2018). The effect of self-evaluation on the principals' transformational leadership, teachers' work motivation, teamwork effectiveness, and school improvement. *International Journal of Leadership in Education*, 21(6), 705–725. <https://doi.org/10.1080/13603124.2017.1318960>

Wulandari, C.; Purwanto, T.; dan Aripabowo, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah di PT. Saraswanti Utama. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(2), 1–9.

Zhu, W., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2009). Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement. *Group & Organization Management*, 34(5), 590–619. <https://doi.org/10.1177/1059601108331242>