

**PENGARUH TEKNOLOGI DISRUPTIF TERHADAP BUDAYA ORGANISASI,  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBELAJARAN  
ORGANISASI DAN KESIAPAN INDIVIDU UNTUK PERUBAHAN**







**ENKKY SASONO ANAS WIJAYA**

**9917917026**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan  
Menyelesaikan Studi di Program Doktor Ilmu Manajemen

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2023**

## PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI





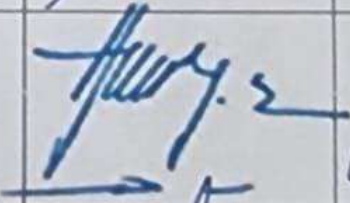
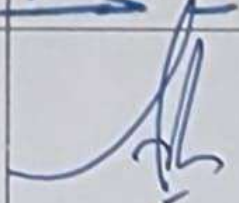

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR		
Promotor	Kopromotor	
		
Dr. Mardi, M.Si Tanggal: 24/5 <sup>23</sup> .....	Dr. Osly Usman, M.Bus Tanggal: 19/08/2023	
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
W/ Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus - (Ketua) <sup>1</sup>		21-07-2023
Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris) <sup>2</sup>		07/07/2023
Nama Mahasiswa	: Enkky Sasono Anas Wijaya	
No Registrasi	: 9917917026	
Program Studi	: Ilmu Manajemen	
Tgl. Lulus	: .....	

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI  
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Enkky Sasono Anas Wijaya

No Registrasi : 9917917026

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		21-07-2023
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		07/07/2023
3	Dr. Mardi, M.Si (Promotor)		24/5 <sup>23</sup> / <sub>5</sub>
4	Dr. Osly Usman, M.Bus (Kopromotor)		23/5/2023
5	Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M (Penguji)		22/5/2023
6	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D (Penguji)		20/5/2023
7	Prof. Dr. Aurik Gustomo, S.T., M.T., (Penguji Luar)		19/5/2023



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ENKKY SASONO ANAS WIJAYA  
NIM : 9917917026  
Fakultas/Prodi : Pascasarjana  
Alamat email : sasonowijaya@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi     Tesis         Disertasi    Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Teknologi Disruptif terhadap Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional,  
Pembelajaran Organisasi dan Kesiapan Individu untuk Perubahan.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 4 September 2023  
Penulis,



(Enkky Sasono Anas Wijaya)

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Enkky Sasono Anas Wijaya

NIM : 9917917026

Jenjang : S3 (Doktor)

Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Teknologi Disruptif Terhadap Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Pembelajaran Organisasi dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 22 Mei 2023



Enkky Sasono Anas Wijaya

## SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Enkky Sasono Anas Wijaya  
NIM : 9917917026  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Angkatan : 2017/2018  
Semester : 118 (Genap) Tahun Akademik 2022/2023

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 22 Mei 2023  
Yang membuat pernyataan,



(Enkky Sasono Anas Wijaya)

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF DISRUPTIVE TECHNOLOGY ON ORGANIZATIONAL CULTURE, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL LEARNING AND INDIVIDUAL READINESS FOR CHANGE.

This research is motivated by the changing business environment faced by Jasa Marga as one of the toll road operators in Indonesia due to the Permen PUPR Number: 16/PRT/M/2017 which requires toll payments at all Toll Gates electronically (e-payment). Not only that, the use of more advanced technology has been trialled and implemented, such as Automatic Vehicle Classification (AVC), Single Line Free Flow (SLFF) and Multi Line Free Flow (MLFF). These technological changes clearly bring changes to business processes that ultimately impact the corporate resource aspects of the company. This is the purpose of this study, to see the readiness of individuals (employees) to accept changes due to the presence of disruptive technology, associated with variables of organizational culture, transformational leadership, and organizational learning.

The population in this study are operational employees in the field of toll collection who are permanent employees and have more than 5 years of service. By using stratified random sampling method based on generation group (Gen X, Gen Y and Gen Z), 358 respondents were obtained. Structural model analysis was conducted using PLS-SEM on 7 direct relationship hypotheses and 3 indirect relationship hypotheses.

In general, all hypotheses have a positive and significant influence relationship. However, interesting research findings were obtained, related to differences in readiness to accept changes between generations. In general, the senior generation (gen X) is relatively less prepared to accept changes due to technological disruption. Generation X's acceptance of disruptive technology relies more on (affected) by the transformative ability of its leaders, in contrast to generation Y which is more influenced by cultural aspects and generation Z which tends to be interactive with the presence of technology.

Generation X's lack of readiness to accept changes due to technological disruption is mainly related to learning variables. So that employee acceptance of technology and change for generation X must be prepared more specifically, especially related to the method of internalization (socialization) through the learning process.

The results of this study also support the grand theory of integrated strategic HRM (Integrated Model of Strategic Human Resource Management) Jiang & Li (2019), able to support the middle theory, namely the theory of change S. Cummings et al (2015) and able to support the applied theory "individual readiness for change" carried by Qais Ahmed Al-Maamari et al (2018).

The results of this study specifically can be a reference for company management, regulators, and the Ministry of SOEs and in general can be used by various parties who plan to use this research.

**Keywords:** disruptive technology, transformational leadership, organizational culture, organizational learning, individual readiness to change (IRFC).

## ABSTRAK

### **PENGARUH TEKNOLOGI DISRUPTIF TERHADAP BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN KESIAPAN INDIVIDU UNTUK PERUBAHAN**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi perubahan lingkungan usaha yang dihadapi oleh Jasa Marga sebagai salah satu operator jalan tol di Indonesia karena adanya Permen PUPR Nomor: 16/PRT/M/2017 yang mewajibkan pembayaran tol di semua Gerbang Tol secara elektronik (*e-payment*). Tidak hanya sampai di sini, penggunaan teknologi yang lebih advance telah diujicoba dan mulai diterapkan, seperti *Automatic Vehicle Classification (AVC)*, *Single Line Free Flow (SLFF)* dan *Multi Line Free Flow (MLFF)*. Perubahan teknologi ini jelas membawa perubahan pada bisnis proses yang akhirnya berdampak kepada aspek sumber daya perusahaan di perusahaan. Inilah yang menjadi tujuan dari penelitian ini, untuk melihat kesiapan individu (karyawan) menerima perubahan akibat hadirnya teknologi yang disruptif, dikaitkan dengan variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan pembelajaran organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional bidang pengumpulan tol yang berstatus karyawan tetap dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Dengan menggunakan metode stratified random sampling berdasarkan kelompok generasi (Gen X, Gen Y dan Gen Z) diperoleh 358 orang responden. Analisis model struktural dilakukan dengan menggunakan PLS-SEM terhadap 7 hipotesis hubungan langsung dan 3 hipotesis hubungan tidak langsung.

Secara umum seluruh hipotesis memiliki hubungan pengaruh yang positif dan signifikan. Namun diperoleh temuan penelitian yang menarik, terkait adanya perbedaan kesiapan penerimaan terhadap perubahan antar generasi. Secara umum generasi yang lebih senior (gen X) relatif kurang memiliki kesiapan untuk menerima perubahan akibat adanya disrupsi teknologi. Penerimaan generasi X terhadap teknologi disruptif lebih mengandalkan (terpengaruh) oleh kemampuan transformatif pemimpinnya, berbeda dengan dengan generasi Y yang lebih dipengaruhi oleh aspek budaya dan generasi Z yang cenderung interaktif dengan kehadiran teknologi.

Kekurangsiapan generasi X dalam menerima perubahan akibat disrupsi teknologi, terutama terkait dengan variabel pembelajaran. Agar penerimaan karyawan terhadap

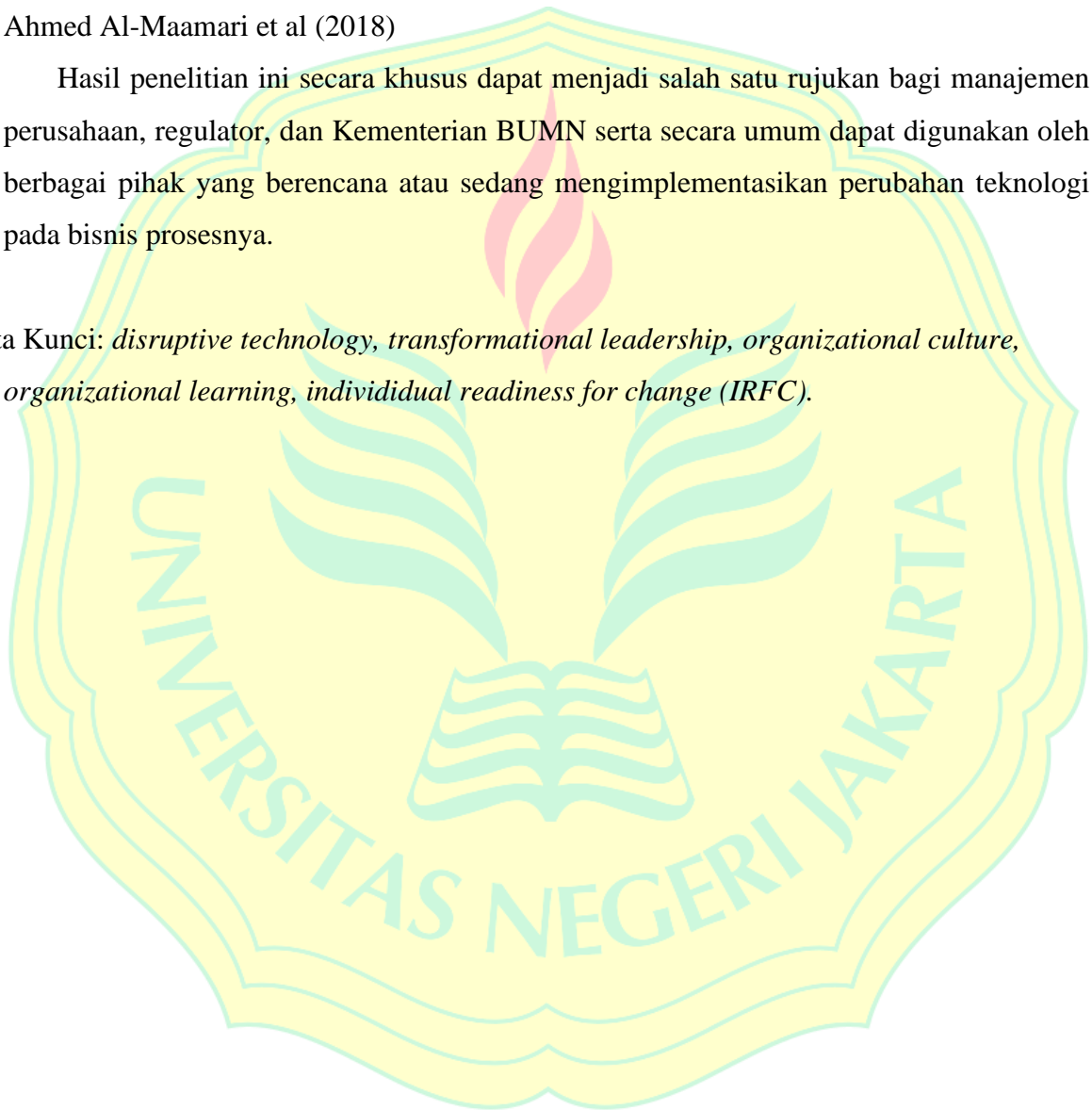


teknologi dan perubahan untuk generasi X harus dipersiapkan lebih khusus, terutama terkait dengan metode internalisasi (sosialisasi) melalui proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini juga mendukung *grand theory* strategik HRM yang terintegrasi (*Integrated Model of Strategic Human Resource Management*) Jiang & Li (2019), mampu mendukung *middle theory* yaitu teori perubahan S. Cummings et al (2015) serta mampu mendukung *applied theory* “*individual readiness for change*” yang diusung oleh Qais Ahmed Al-Maamari et al (2018)

Hasil penelitian ini secara khusus dapat menjadi salah satu rujukan bagi manajemen perusahaan, regulator, dan Kementerian BUMN serta secara umum dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berencana atau sedang mengimplementasikan perubahan teknologi pada bisnis prosesnya.

Kata Kunci: *disruptive technology, transformational leadership, organizational culture, organizational learning, individual readiness for change (IRFC)*.



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan ungkapan rasa syukur senantiasa kita panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga karya tulis yang berjudul “Pengaruh Teknologi Disruptif Terhadap Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Pembelajaran Organisasi dan Kesiapan Individu untuk Perubahan” dapat diselesaikan dengan baik. Karya tulis ini disusun dengan sistematika dan alur berpikir ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Terdiri lima bagian yaitu pendahuluan, kerangka teori, metodologi penelitian, pemaparan dan pembahasan hasil penelitian dan yang terakhir yaitu kesimpulan, implikasi & Saran.

Penulis menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya atas dukungan, koreksi dan masukan kepada Tim Promotor Dr. Mardi, M.Si. dan Dr. Osly Usman, M.Bus, Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Prof. Dr. Hamidah, M.Si, Direktur Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S, SE., M.Bus, serta Rektor Universitas Negeri Jakarta Prof Dr Komarudin, M.Si. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Tim Pennguji Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M, Bapak Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D, dan Penguji luar Prof. Dr. Aurik Gustomo, S.T., M.T., dari SBM ITB Bandung, sehingga karya tulis dari hasil penelitian ini dapat menjadi karya tulis yang lebih baik dan berkualitas.

Akhir kata, penulis berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen SDM dan bagi para praktisi manajemen Human Capital di lingkungan BUMN dan seluruh organisasi. Rekomendasi dan saran dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan khususnya bagi organisasi yang berencana atau sedang melakukan transformasi teknologi di dalam organisasi.

Jakarta, Februari 2023



(Enkky Sasono Anas Wijaya)

## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI.....	II
ABSTRAK.....	III
KATA PENGANTAR .....	II
DAFTAR ISI.....	III
DAFTAR TABEL.....	VII
DAFTAR GAMBAR.....	IX
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. PERUMUSAN MASALAH PENELITIAN .....	7
C. TUJUAN PENELITIAN.....	8
D. SIGNIFIKANSI PENELITIAN.....	9
E. KEBARUAN PENELITIAN ( <i>STATE OF THE ART</i> ).....	10
BAB II.....	11
KERANGKA TEORI .....	11
A. KERANGKA TEORI & KONSEP PENELITIAN .....	11
1. <i>Grand Theory</i> .....	11
2. <i>Middle Range Theory</i> .....	14
3. <i>Applied theory</i> .....	16
B. DESKRIPSI TEORI.....	17
1. <i>Teknologi disruptif (Disruptive Technology)</i> .....	17
2. <i>Budaya Organisasi (Organizational Culture)</i> .....	24
3. <i>Kepemimpinan Transformational (Transformational Leadership)</i> .....	30
4. <i>Pembelajaran Organisasi (Organizational Learning)</i> .....	38
5. <i>Kesiapan individu untuk perubahan (Individual Readiness for Change)</i> .....	40
C. PENELITIAN RELEVAN.....	45
D. KERANGKA TEORI .....	55
1. <i>Teknologi disruptif terhadap Budaya Organisasi</i> .....	55
2. <i>Teknologi disruptif terhadap Kepemimpinan transformasional</i> .....	56
3. <i>Teknologi disruptif terhadap Pembelajaran Organisasi</i> .....	58
4. <i>Teknologi disruptif terhadap kesiapan individu untuk perubahan</i> .....	60

5. Budaya organisasi terhadap Kesiapan individu untuk perubahan .....	62
6. Kepemimpinan transformasional terhadap Kesiapan individu untuk perubahan.....	64
7. Pembelajaran Organisasi terhadap Kesiapan Individu untuk Perubahan .....	68
8. Teknologi Disruptif, Budaya Organisasi dan Kesiapan individu untuk perubahan....	70
9. Teknologi Disruptif, Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan individu untuk perubahan. ....	70
10. Teknologi Disruptif, Pembelajaran Organisasi dan Kesiapan individu untuk perubahan .....	71
E. HIPOTESIS PENELITIAN .....	71
F. MODEL PENELITIAN.....	72
BAB III .....	73
METODOLOGI PENELITIAN .....	73
A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN.....	73
B. DESAIN PENELITIAN.....	73
C. POPULASI DAN SAMPEL .....	73
1. Populasi .....	73
2. Sampel.....	75
D. INSTRUMEN PENELITIAN .....	79
1. Instrumen Teknologi Disruptif (X1).....	80
2. Instrumen Budaya organisasi (X2).....	82
3. Instrumen Kepemimpinan Transformasional (X3) .....	83
4. Instrumen Pembelajaran Organisasi (X4).....	85
5. Instrumen Kesiapan individu untuk perubahan (Y).....	87
E. TEKNIK ANALISIS DATA .....	92
1. Analisis Outer Model.....	92
2. Analisis Inner Model.....	93
F. GAMBARAN AWAL PENELITIAN.....	94
1. Uji Validitas.....	95
2. Uji Reliabilitas.....	99
G. PENGUJIAN HIPOTESIS .....	100
H. HIPOTESIS STATISTIK.....	100
BAB IV .....	103
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	103

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN .....	103
B. ANALISIS MODEL STRUKTURAL .....	108
1. Analisis Outer Model.....	108
2. Analisis Inner Model.....	119
C. UJI HIPOTESIS .....	123
D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	129
1. <i>H<sub>1</sub>: Teknologi disruptif Berpengaruh Positif dan Signifikan secara langsung terhadap Budaya organisasi</i> .....	130
2. <i>H<sub>2</sub>: Teknologi disruptif Berpengaruh Positif dan Signifikan secara langsung terhadap Kepemimpinan transformasional</i> .....	131
3. <i>H<sub>3</sub>: Teknologi disruptif Berpengaruh Positif dan Signifikan secara langsung terhadap pembelajaran organisasi</i> .....	132
4. <i>H<sub>4</sub>: Teknologi disruptif Berpengaruh Positif dan Signifikan secara langsung terhadap IRFC</i> .....	134
5. <i>H<sub>5</sub>: Budaya organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan secara langsung terhadap IRFC</i> .....	135
6. <i>H<sub>6</sub>: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap IRFC</i> .....	136
7. <i>H<sub>7</sub>: Pembelajaran organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan secara langsung terhadap IRFC</i> .....	138
8. <i>H<sub>8</sub>: Teknologi disruptif berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap IRFC melalui Budaya organisasi</i> .....	139
9. <i>H<sub>9</sub>: Teknologi disruptif berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap IRFC melalui Pemberdayaan organisasi</i> .....	141
E. ANALISIS KEKUATAN PENGARUH LANGSUNG VARIABEL INDEPENDENT (DISRUPTIF TEKNOLOGI) TERHADAP VARIABEL DEPENDEN. ....	146
F. ANALISIS KEKUATAN VARIABEL YANG MEMPENGARUHI VARIABEL DEPENDEN (IRFC)	147
G. ANALISIS HASIL UJI HIPOTESIS DAN KERANGKA TEORI .....	149
1. Analisis Hasil Uji Hipotesis dan Grand Theory.....	150
2. Analisis Hasil Uji Hipotesis dan Middle Theory.....	151
3. Analisis Hasil Uji Hipotesis dan Applied Theory.....	153
H. KETERBATASAN PENELITIAN .....	153
I. MODEL PENELITIAN SETELAH DI UJI .....	154

BAB V .....	155
KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....	155
A. KESIMPULAN .....	155
B. IMPLIKASI .....	157
1. <i>Implikasi Teoritis</i> :.....	157
2. <i>Implikasi Praktis (kebijakan)</i> .....	158
C. SARAN .....	159
DAFTAR PUSTAKA .....	161
INSTRUMEN PENELITIAN .....	185
RIWAYAT HIDUP .....	200



## DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Yang Relevan.....	46
Tabel 3 1: Jumlah populasi per generasi kelahiran.....	76
Tabel 3 2: Jumlah sample per generasi kelahiran.....	76
Tabel 3 3. Karakteristik Generasi X, Y, Z.....	78
Tabel 3 4. Hasil Uji Coba Awal Instrumen Teknologi Distrusif (X1).....	81
Tabel 3 5. Hasil Uji Coba Awal Instrumen Budaya Organisasi (X2).....	83
Tabel 3 6. Hasil Uji Coba Awal Instrumen Kepemimpinan Transformasional (X2).....	85
Tabel 3 7. Hasil Uji Coba Awal Instrumen Pembelajaran Organisasi (X4).....	87
Tabel 3 8:. Hasil Uji Coba Awal Instrumen IRFC (Y).....	89
Tabel 3 9. langkah-langkah evaluasi hasil olah data PLS SEM.....	91
Tabel 3 10: Standard Loading Factor.....	96
Tabel 3 11: Standard Loading Faktor Akhir.....	98
Tabel 3 12 :Composite Reliability.....	99
Tabel 4 1 :Karakteristik Responden.....	103
Tabel 4 2. Deskripsi data variabel teknologi disruptif.....	104
Tabel 4 3. Deskripsi data variabel budaya organisasi.....	105
Tabel 4 4. Deskripsi data variabel kepemimpinan transformasional.....	106
Tabel 4 5. Deskripsi data variabel Pembelajaran Organisasi.....	107
Tabel 4 6. Deskripsi data variabel IRFC.....	108
Tabel 4 7: Nilai Outer Loading Factor.....	109
Tabel 4 8. Perbandingan nilai rata-rata dan nilai outer loading faktor variabel X1.....	111
Tabel 4 9. Perbandingan nilai rata-rata dan nilai outer loading faktor variabel X2.....	112
Tabel 4 10. Perbandingan nilai rata-rata dan nilai outer loading faktor variabel X3.....	113
Tabel 4 11. Perbandingan nilai rata-rata dan nilai outer loading factor variabel X4.....	114
Tabel 4 12. Perbandingan nilai rata-rata dan nilai outer loading factor variabel Y.....	115
Tabel 4 13: Cronbach's Alpha.....	116

Tabel 4 14: Composite Reliability & nilai AVE.....	116
Tabel 4 15. Nilai Cross Loading .....	118
Tabel 4 16: R-Square ( $R^2$ ) .....	119
Tabel 4 17 : f-Square ( $f^2$ ) .....	121
Tabel 4 18 : Nilai Variance Inflation Factor (VIF).....	122
Tabel 4 19 : Path Coefficient (Complete).....	124
Tabel 4 20 :Path Coefficient (Group Generasi X).....	125
Tabel 4 21 : Path Coefficient (Group Generasi Y) .....	127
Tabel 4 22: Path Coefficient (Group Generasi Z).....	128
Tabel 4 23: Path Coefficient Hipotesis H1 .....	130
Tabel 4 24: Path Coefficient Hipotesis H2 .....	131
Tabel 4 25: Path Coefficient Hipotesis H3 .....	133
Tabel 4 26: Path Coefficient Hipotesis H4 .....	134
Tabel 4 27: Path Coefficient Hipotesis H5 .....	135
Tabel 4 28: Path Coefficient Hipotesis H6 .....	137
Tabel 4 29: Path Coefficient Hipotesis H7 .....	138
Tabel 4 30: Path Coefficient Hipotesis H <sub>1</sub> , H <sub>5</sub> dan H <sub>8</sub> .....	140
Tabel 4 31: Path Coefficient Hipotesis H <sub>8</sub> .....	140
Tabel 4 32. Path Coefficient Hipotesis H <sub>2</sub> , H <sub>6</sub> & H <sub>9</sub> .....	142
Tabel 4 33: Path Coefficient Hipotesis H <sub>9</sub> .....	142
Tabel 4 34: Path Coefficient Hipotesis H <sub>10</sub> .....	144
Tabel 4 35: Path Coefficient Hipotesis H <sub>10</sub> .....	144
Tabel 4 36: Path Coefficient Hipotesis H <sub>3</sub> , H <sub>7</sub> dan H <sub>10</sub> pada generasi X .....	146
Tabel 4 37: Path Coefficient (Complete).....	147
Tabel 4 38: Path Coefficient (Complete).....	148



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Model Penelitian (Hud et al., 2020).....	4
Gambar 1 2 : Model penelitian (Yaseen et al., 2018).....	5
Gambar 2 1 Kerangka Teori dan Konsep penelitian.....	11
Gambar 2 2 Integrated model of strategic human resource management.....	13
Gambar 2 3 : Konsep ‘changing as three steps’ (CATS).....	15
Gambar 2 4: model individual readiness for change .....	17
Gambar 2 5: Dua tingkat gangguan teknologi (Schuelke-Leech, 2018).....	18
Gambar 2 6. Peta teknologi disruptif (Schuelke-Leech, 2018).....	19
Gambar 2 7: Gaya Kepemimpinan. ....	31
Gambar 2 8: Model Kepemimpinan Lengkap .....	34
Gambar 2 9. Model penelitian S. Malik et al (S. Malik et al., 2018).....	59
Gambar 2 10. Model penelitian Tahitah et al (Al-Tahitah et al., 2020) .....	69
Gambar 2 11. Model pengukuran (measurement model) .....	72
Gambar 3 1: Bagan target populasi penelitian.....	75
Gambar 3 2: Alur Metode penelitian menggunakan PLS- SEM .....	90
Gambar 3 3: Model Awal Penelitian .....	95
Gambar 4 1: Peta Hubungan Antar Variabel, Complete .....	125
Gambar 4 2 :Peta Hubungan Antar Variabel (Generasi X) .....	126
Gambar 4 3: Peta Hubungan Antar Variabel (Generasi Y) .....	128
Gambar 4 4: Peta Hubungan Antar Variabel (Generasi Z).....	129
Gambar 4 5: Uji hipotesis dan Kerangka Teori .....	150
Gambar 4 6. Model Akhir Penelitian.....	154