Community Engagement & Emergence Journal
Volume 7 Nomor 6, Tahun 2026
Halaman : 5219-5226

Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis Dengan Individual Readiness To Change (IRTC) Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi

The Influence Of Digital Transformation On Non-Medical Employee Performance With Individual Readiness To Change (IRTC) As A Mediating Variable At The Regional General Hospital (RSUD) Of Masohi

Rusmini[a], Ferdy Leuhery[b], Semuel Souhoka[c]
Universitas Pattimura, Ambon[a,b,c]
rusmini.papalia28@gmail.com[a], ferdyleuhery12@gmail.com[b],
Samuelfeldy03028@gmail.com[c]

Abstract
This study aims to analyze the influence of digital transformation on the performance of non-medical employees at RSUD Masohi, both directly and through Individual Readiness to Change (IRTC) as a mediating variable. A quantitative causal-associative approach was used with a population of 70 non-medical employees and a sample of 41 respondents determined using the Slovin formula (10% margin of error). Data were collected through a Likert-scale questionnaire, documentation, and interviews, then analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS. The results show that (1) digital transformation has a positive and significant effect on non-medical employee performance; (2) digital transformation has a positive and significant effect on individual readiness to change (IRTC), even becoming the strongest path in the research model; (3) individual readiness to change (IRTC) is shown to have a positive and significant effect on employee performance; and (4) individual readiness to change (IRTC) is shown to significantly mediate the effect of digital transformation on employee performance with a partial mediation type. The research model has moderate predictive power for both IRTC and employee performance. These findings confirm that the success of digital transformation in improving non-medical hospital employee performance is determined not only by technology availability but also by employees' psychological readiness to accept and implement change.
Keywords: *Digital Transformation; Individual Readiness to Change; Employee Performance*

Abstrak
The positive aim of the spirit of Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai non-medis di RSUD Masohi, baik secara langsung maupun melalui Individual Readiness to Change (IRTC) sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif asosiatif kausal digunakan dengan populasi 70 pegawai non-medis dan sampel 41 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin (tingkat kesalahan 10%). Data dikumpulkan melalui kuesioner Likert, dokumentasi, dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-medis; (2) transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual readiness to change (IRTC), bahkan menjadi jalur dengan pengaruh terbesar dalam model penelitian; (3) individual readiness to change (IRTC) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; serta (4) individual readiness to change (IRTC) terbukti memediasi secara signifikan pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai dengan jenis mediasi parsial. Model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang moderat terhadap IRTC maupun kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam meningkatkan kinerja pegawai non-medis rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan psikologis individu pegawai dalam menerima dan menjalankan perubahan tersebut.
Kata Kunci: Transformasi Digital; Individual Readiness to Change; Kinerja Pegawai

https://journal.yrpipku.com/index.php/ceej
e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868
Copyright © 2026 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

1. Pendahuluan

Perkembangan era digital membawa perubahan besar di berbagai sektor kehidupan, termasuk pelayanan kesehatan. Di rumah sakit, transformasi digital mengubah secara menyeluruh cara pegawai bekerja, alur pelayanan, dan budaya kerja [1]. Penerapan sistem informasi kesehatan terbukti meningkatkan efisiensi pelayanan dan mempercepat pengambilan keputusan berbasis data [2], namun keberhasilannya tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi, melainkan juga kesiapan sumber daya manusia sebagai pengguna utama [3]. Transformasi digital merupakan proses mendefinisikan ulang cara kerja organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, kualitas layanan, dan daya saing [4].

Keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan setiap individu dalam menghadapi perubahan. Individual Readiness to Change (IRTC) merupakan kesiapan mental, emosional, dan perilaku individu dalam menerima, mendukung, dan menjalankan perubahan organisasi [5], yang mencerminkan keyakinan bahwa perubahan diperlukan, kepercayaan diri terhadap kemampuan beradaptasi, dukungan manajemen, dan manfaat pribadi dari perubahan tersebut [6]. Pada akhirnya, keberhasilan transformasi digital tercermin dari kinerja pegawai, yaitu pencapaian hasil kerja sesuai standar organisasi [7], yang bergantung bukan hanya pada ketersediaan teknologi tetapi juga respons pegawai dalam menggunakannya [8].

RSUD Masohi, rumah sakit umum Kelas C milik Pemerintah Kabupaten Maluku Tengah, tengah mengalami transformasi digital

intensif sejak 2024 melalui penerapan Rekam Medis Elektronik (RME) yang terintegrasi dengan SATUSEHAT, diperkuat aplikasi ASTIMED berbasis QR Code (2025), dan SIMRSGOS 2 untuk administrasi dan billing, sejalan dengan amanat Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022. Meskipun demikian, pada tahap awal implementasi masih dijumpai kendala teknis yang bersifat sesekali, seperti gangguan jaringan internet dan keterbatasan perangkat pendukung di sejumlah unit, sehingga pada keadaan tertentu pegawai perlu melakukan penginputan data secara manual sebagai langkah antisipasi sementara. Kondisi ini merupakan tantangan yang lazim dihadapi rumah sakit kelas C dalam masa transisi menuju layanan berbasis digital.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan inkonsistensi mengenai pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai. Sebagian penelitian menemukan pengaruh negatif atau tidak signifikan, terutama pada pegawai yang terpaku pada metode kerja tradisional atau ketika implementasi belum optimal [9][10], sementara penelitian lain menemukan pengaruh positif signifikan, khususnya ketika Individual Readiness to Change (IRTC) diperhitungkan sebagai variabel mediasi [11][12]. Inkonsistensi ini mengindikasikan bahwa transformasi digital tidak serta-merta meningkatkan kinerja tanpa disertai kesiapan psikologis pegawai [6], sehingga IRTC dipilih sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme penerimaan perubahan tersebut secara lebih mendasar dibandingkan sekadar kompetensi teknis [13].

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan transformasi digital, IRTC, dan kinerja pegawai non-medis, kelompok yang mengalami perubahan sistem kerja paling besar namun jarang diteliti dalam konteks rumah sakit kelas C, sebagai kontribusi empiris pada mayoritas rumah sakit di Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai non-medis, baik secara langsung maupun melalui Individual Readiness to Change (IRTC) sebagai variabel mediasi, di RSUD Masohi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan antarvariabel melalui data numerik yang diuji secara statistik [14]. Penelitian dilaksanakan di RSUD Masohi, Kelurahan Namaelo, Kecamatan Masohi, Kabupaten Maluku Tengah. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai non-medis yang terlibat langsung dalam pengoperasian sistem digital, berjumlah 70 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 41 responden.

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu Transformasi Digital (X) dengan indikator pemanfaatan teknologi digital, optimalisasi proses kerja, perubahan struktur dan aturan, serta arah strategis organisasi [15]; Individual Readiness to Change/IRTC (Z) dengan indikator change appropriateness, change efficacy, management support, dan personal valence [6]; serta Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator quality of work, timeliness, productivity, dan technical competence [16]. Setiap indikator diukur menggunakan dua item pernyataan berskala Likert 5 poin, sehingga total kuesioner terdiri atas 24 item.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup, dokumentasi, dan wawancara. Instrumen diuji validitas melalui korelasi skor item terhadap total skor variabel (signifikan bila $p<0,05$) dan diuji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha (dinyatakan reliabel bila >0,70) [17]. Analisis data dilakukan melalui dua tahap: (1) analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada tiap variabel, dengan interpretasi skala mean 1,00-1,80 (sangat tidak baik) hingga 4,21-5,00 (sangat baik) [14]; dan (2) analisis inferensial menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS, meliputi evaluasi model pengukuran (outer model), model struktural (inner model, R^2 dan f^2), serta pengujian hipotesis melalui path coefficient dan specific indirect effects dengan teknik bootstrapping 500 subsampel. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics >1,96 dan P-Value <0,05 [18].

3. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Dari 41 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan (87,8%), berusia 41-50 tahun (41,5%), berpendidikan Diploma (56,1%), dan memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun (39,0%) (Tabel 1). Profil ini mencerminkan pegawai non-medis RSUD Masohi didominasi usia produktif dengan latar belakang pendidikan yang memadai untuk beradaptasi dengan sistem digital.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian (n=41)

Kategori	Kelompok Dominan	n	%
Jenis Kelamin	Perempuan	36	87,8
	Laki-laki	5	12,2
Usia	41-50 tahun	17	41,5
	20-30 tahun	16	39,0
Pendidikan Terakhir	Diploma	23	56,1
	S1	15	36,6
Lama Bekerja	< 5 tahun	16	39,0
	> 15 tahun	13	31,7

Sumber: Data primer diolah, 2026

Deskripsi Variabel Penelitian

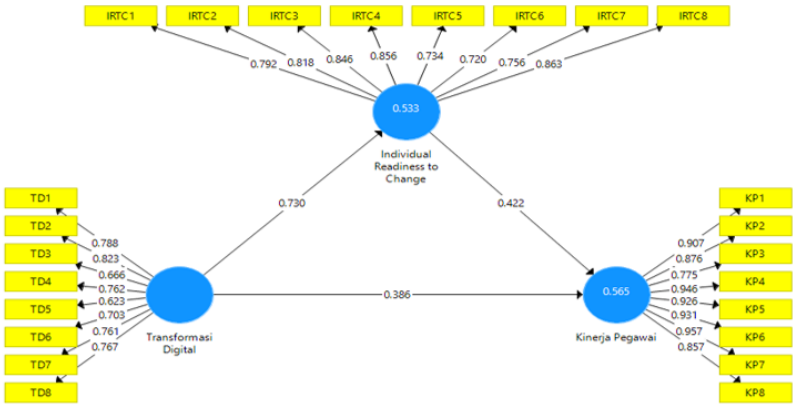
Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Total Mean	Kategori	Indikator Tertinggi	Indikator Terendah
Transformasi Digital (X)	3,35	Cukup	Pemanfaatan Teknologi Digital (3,59)	Perubahan Struktur & Aturan (3,21)
Individual Readiness to Change (Z)	3,45	Baik	Efikasi Perubahan (3,62)	Dukungan Manajemen (3,12)
Kinerja Pegawai (Y)	3,76	Baik	Kompetensi Teknis (3,81)	Ketepatan Waktu (3,61)

Sumber: Data primer diolah, 2026

Pola ini mengindikasikan bahwa pegawai telah memanfaatkan teknologi digital dan memiliki kepercayaan diri yang baik, namun kejelasan prosedur kerja digital dan dukungan manajemen dalam proses adaptasi masih perlu diperkuat.

Evaluasi Model dan Pengujian Hipotesis



Gambar 1. Diagram Path Coefficient dan Outer Loading (SmartPLS Algorithm)

Sumber: Output SmartPLS Algorithm, data diolah 2026

Tabel 3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) dan Model Struktural (Inner Model)

Kriteria	Nilai	Keterangan
Outer Loading	Mayoritas > 0,70 (2 indikator Transformasi Digital di bawah ambang)	Valid
Average Variance Extracted (AVE)	Seluruh konstruk > 0,50	Valid
Composite Reliability	Seluruh konstruk > 0,70	Reliabel
R^2 IRTC (Z)	0,533	Moderat
R^2 Kinerja Pegawai (Y)	0,565	Moderat
f^2 Transformasi Digital → IRTC	1,140	Besar
f^2 Transformasi Digital → Kinerja Pegawai	0,160	Sedang

f^2 IRTC → Kinerja Pegawai	0,191	Sedang

Sumber: Output SmartPLS, data diolah 2026

Seluruh konstruk dinyatakan valid dan reliabel, dengan kemampuan prediksi model tergolong moderat terhadap IRTC maupun Kinerja Pegawai, sementara pengaruh Transformasi Digital terhadap IRTC menunjukkan effect size terbesar dalam model.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Bootstrapping SEM-PLS)

Hipotesis	Koefisien (β)	T-Statistics	P-Value	Keterangan
H1: Transformasi Digital → Kinerja Pegawai	0,386	2,589	0,010	Diterima
H2: Transformasi Digital → IRTC	0,730	10,717	0,000	Diterima
H3: IRTC → Kinerja Pegawai	0,422	2,065	0,039	Diterima
H4: Transformasi Digital → Kinerja Pegawai (melalui IRTC)	0,308	1,980	0,048	Diterima (mediasi parsial)

Sumber: Output SmartPLS Bootstrapping, data diolah 2026

Hasil bootstrapping 500 subsampel pada Tabel 4 menunjukkan seluruh hipotesis diterima, dengan pengaruh Transformasi Digital terhadap IRTC (H2) sebagai jalur terkuat dalam model. Karena pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan, jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial.

Pembahasan

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis RSUD Masohi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-medis (β=0,386; T=2,589; p=0,010), sehingga H1 diterima. Artinya, semakin optimal penerapan transformasi digital di RSUD Masohi, semakin tinggi pula kinerja pegawai non-medisnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa transformasi digital di rumah sakit Indonesia meningkatkan kinerja pegawai secara nyata [11][12], serta mendukung pandangan bahwa transformasi digital yang direncanakan strategis mendorong organisasi ke kondisi kerja yang lebih baik melalui efisiensi proses dan peningkatan kualitas layanan [15]. Penerapan SIMRSGOS 2, RME, dan ASTIMED di RSUD Masohi memberi dampak nyata terutama pada kemudahan pengelolaan data pekerjaan, meskipun kejelasan prosedur kerja digital di seluruh unit masih perlu dibenahi, sejalan dengan pandangan bahwa keberhasilan transformasi digital menuntut penyesuaian prosedur dan mekanisme kerja, bukan sekadar penyediaan teknologi [19]. Oleh karena itu, pihak manajemen RSUD Masohi perlu terus menyempurnakan SOP kerja berbasis digital di setiap unit agar manfaat teknologi yang telah diadopsi dapat dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai non-medis.

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Individual Readiness to Change (IRTC) Pegawai RSUD Masohi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap IRTC (β=0,730; T=10,717; p=0,000), menjadikannya jalur dengan pengaruh terbesar dalam model penelitian ini, sehingga H2 diterima. Artinya, semakin intensif transformasi digital yang dijalankan RSUD Masohi, semakin tinggi pula kesiapan psikologis pegawai untuk berubah. Temuan ini mendukung pandangan bahwa paparan terhadap perubahan yang dikelola dengan baik meningkatkan keyakinan dan penilaian positif individu terhadap perubahan tersebut [5], serta sejalan dengan temuan bahwa implementasi transformasi digital berdampak signifikan terhadap kesiapan individu pegawai institusi publik [20]. Namun demikian, kombinasi antara efikasi diri pegawai yang tinggi dengan dukungan manajemen yang masih perlu diperkuat menunjukkan bahwa kesiapan pegawai RSUD Masohi untuk berubah saat ini lebih banyak didorong oleh inisiatif dan kemampuan adaptasi individu dibanding sistem dukungan organisasi yang terstruktur, sebagaimana ditegaskan bahwa dukungan manajemen merupakan salah satu pilar utama kesiapan individu untuk berubah [6]. Oleh karena itu, pihak manajemen RSUD Masohi perlu merancang program penguatan IRTC melalui pelatihan berkala, pendampingan teknis, dan komunikasi yang lebih intensif mengenai visi transformasi digital kepada pegawai.

Pengaruh Individual Readiness to Change (IRTC) terhadap Kinerja Pegawai RSUD Masohi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa IRTC berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (β=0,422; T=2,065; p=0,039), sehingga H3 diterima. Artinya, semakin tinggi kesiapan psikologis pegawai dalam menghadapi perubahan, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mempertegas bahwa kesiapan psikologis merupakan faktor penting penentu kinerja di era transformasi digital, sejalan dengan pandangan bahwa pegawai dengan IRTC tinggi lebih mudah beradaptasi, lebih termotivasi, dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal [6], serta bahwa kesiapan psikologis pada level individu lebih mendasar dibandingkan sekadar kemampuan teknis dalam menjelaskan perbedaan kinerja pegawai [13]. Implikasinya, upaya peningkatan kinerja pegawai non-medis RSUD Masohi tidak cukup hanya mengandalkan penyediaan teknologi, tetapi juga perlu diiringi penguatan kesiapan mental dan psikologis pegawai dalam menjalani perubahan sistem kerja.

Peran Mediasi Individual Readiness to Change (IRTC) dalam Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa IRTC memediasi secara signifikan pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai (β=0,308; T=1,980; p=0,048). Karena pengaruh langsung (H1) dan pengaruh tidak langsung (H4) sama-sama signifikan, jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial, sehingga H4 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa transformasi digital tidak serta-merta meningkatkan kinerja pegawai secara langsung apabila kesiapan individu belum memadai, sejalan dengan teori bahwa individu dengan kesiapan tinggi akan lebih mudah menerima, mendukung, dan mengimplementasikan perubahan organisasi [6]. Hasil ini juga menjawab inkonsistensi temuan penelitian terdahulu yang menyatakan transformasi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [9][10], karena jalur

psikologis IRTC belum turut dipertimbangkan dalam penelitian tersebut, sekaligus sejalan dengan penelitian yang menemukan peran mediasi kesiapan untuk berubah dalam konteks serupa [11][12]. Dengan demikian, keberlanjutan peran IRTC sebagai jembatan psikologis antara transformasi digital dan kinerja pegawai sangat bergantung pada konsistensi dukungan organisasi, bukan hanya pada inisiatif dan kemampuan adaptasi individu pegawai semata.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa: (1) transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-medis, terutama dalam kemudahan pengelolaan data kerja, meski kejelasan prosedur digital di beberapa unit masih perlu diperjelas; (2) transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap IRTC, dengan kekuatan jalur tertinggi dalam model penelitian, meski dukungan manajemen masih perlu diperkuat; (3) IRTC berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kesiapan psikologis yang tinggi mendukung ketelitian kerja dan kinerja optimal berbasis digital; serta (4) IRTC memediasi secara parsial pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai, yang berarti teknologi digital semata tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa disertai kesiapan individu.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain cakupan lokasi tunggal, desain cross-sectional yang tidak menangkap dinamika perubahan dari waktu ke waktu, data yang bersifat subjektif melalui kuesioner, dua indikator Transformasi Digital dengan outer loading di bawah 0,70, serta efek mediasi yang berada pada batas ambang signifikansi sehingga interpretasinya perlu kehati-hatian.

Bagi RSUD Masohi, disarankan menyesuaikan SOP berbasis digital secara menyeluruh di setiap unit kerja, merancang program penguatan IRTC melalui pelatihan berkala dan pendampingan teknis, serta meningkatkan komunikasi pimpinan mengenai visi dan manfaat transformasi digital. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Maluku Tengah, disarankan memperkuat dukungan infrastruktur digital, terutama jaringan internet yang stabil, seiring tenggat integrasi platform SATUSEHAT. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan memperluas lokasi penelitian ke rumah sakit kelas C lain, menggunakan pendekatan longitudinal, serta menambahkan variabel moderasi seperti kepemimpinan transformasional atau budaya organisasi untuk memperkaya model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Hariri, A., Wahyuni, W., & Rochmat, A. (2025). Kesiapan sumber daya manusia rumah sakit dalam menghadapi transformasi digital layanan kesehatan. Ners Journal.

[2] Maulaningrum, P., Mujanah, S., & Alif Fianto, A. Y. (2025). Transformasi digital di sektor kesehatan: Tinjauan literatur tentang penerapan teknologi informasi dalam manajemen pelayanan. Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan, 5(1), 494-503. https://doi.org/10.55606/jimek.v5i1.6399

[3] Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson.

[4] Rogers, D. L. (2016). The digital transformation playbook: Rethink your business for the digital age. Columbia University Press.

[5] Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. Human Relations, 46(6), 681-703.

[6] Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. Journal of Applied Behavioral Science, 43(2), 232-255. https://doi.org/10.1177/0021886306295295
[7] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson.
[8] Susanti, A. Y., Paramarta, V., Yuliaty, F., Kosasih, Fitriana, & Rochani, S. (2025). The influence of management information systems, process innovation and operational efficiency in hospitals. MORFAI Journal, 5(1), 105-110. https://doi.org/10.54443/morfai.v5i1.2529
[9] Ineike, J. K., & Puspa, T. (2025). Pengaruh digital leadership, media social, dan digital transformation terhadap employee performance. EBID: Ekonomi Bisnis Digital, 3(1), 143-150. https://doi.org/10.37365/ebid.v3i1.393
[10] Nasution, S. P., & Sadana, S. M. S. (2025). Employee performance analysis with digital business transformation and organizational culture as leveraging factors. Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(2), 273-281. https://doi.org/10.36555/almana.v9i2.2854
[11] Yuantika, A., & Pramono, R. (2024). Pengaruh transformasi digital dan IRTC terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 9(7).
[12] Khusna, M., & Pratiwi, R. (2022). Pengaruh digital transformation dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kesiapan untuk berubah sebagai variabel intervening. STABILITY Journal of Management & Business, 5.
[13] Maran, T. K., Liegl, S., Davila, A., Moder, S., Kraus, S., & Mahto, R. V. (2022). Who fits into the digital workplace? Mapping digital self-efficacy and agility onto psychological traits. Technological Forecasting and Social Change, 175. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121352
[14] Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
[15] Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. Journal of Strategic Information Systems, 28(2), 118-144.
[16] Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice. Kogan Page.
[17] Ghozali, I. (2020). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
[18] Hair, J. F., Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R. Springer International Publishing.
[19] Geada, N. (2021). Change management in the digital transformation projects: Process control challenge (pp. 91-97). https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4201-9.CH005
[20] Ratnasari, W. A., & Hermawan, A. A. (2025). Analysis of employee readiness to strengthen the success of digital transformation in public institutions. E-Jurnal Akuntansi, 35(2). https://doi.org/10.24843/eja.2025.v35.i02.p15