

The Influence of Digital Leadership and Organizational Culture on Millennial Employee Creativity at the West Sulawesi Communication, Informatics, and Coding Agency

Nurazila^{1*}, Muh. Rezky Naim², Suharlina³
^{1,2,3*} Universitas Muhammadiyah Mamuju Indonesia

ARTICLE INFO



Jurnal Economic Resources

ISSN: 2620-6196
Vol. 8 Issues 2 (2025)

Article history:

Received - 12 Agustus 2025

Revised - 31 Agustus 2025

Accepted - 25 September 2025

Email Correspondence:

azilanurazila06@gmail.com

rezkynaim@gmail.com

linasuharlina77@gmail.com

Keywords:

Digital Leadership, Organizational Culture, and Millennial Employee Creativity

ABSTRAK

In the digital age, technological literacy is an important factor in supporting community participation in various aspects of life, including the economy, education, and public services. However, the level of technological literacy in Indonesia, especially in areas such as West Sulawesi, is still relatively low. This can be seen from the limited understanding of the community in using technology effectively and safely, as well as the low utilization of digital services provided by the government. As the agency responsible for communication and information technology, the West Sulawesi Communication and Information Agency is expected to play an active role in improving the technological literacy of the community

This study aims to determine the effect of Digital Leadership and Organizational Culture on Millennial Employee Creativity at the West Sulawesi Communication, Informatics, and Encryption Agency. The research method used was a survey with a saturated sampling technique, in which all subordinate employees who met the research criteria were included in the sample. The sample size was 64 millennial employees. The results of the study indicate that Digital Leadership does not influence Millennial Employee Creativity, with a significance value of $0.00 > 0.05$. Organizational Culture has a significant partial effect on Millennial Employee Creativity with a significance value of $0.00 < 0.05$. Organizational Culture has a strong and significant effect on Millennial Employee Creativity, while Digital Leadership does not have a significant effect on Millennial Employee Creativity in this model.

PENDAHULUAN

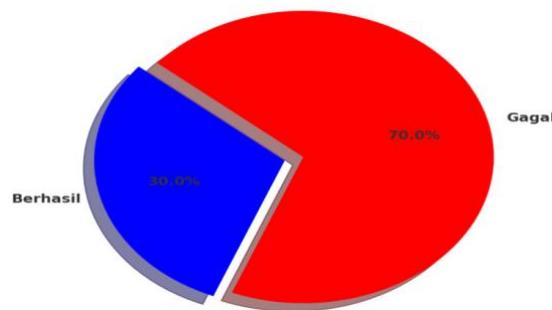
Era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi yang pesat, organisasi di seluruh dunia menghadapi tantangan baru dalam mengelola sumber daya dan proses operasional mereka (Krichen, M. dkk, 2024). Kreativitas pegawai menjadi elemen penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan, terutama di era digital yang terus berubah. Priyono et al. (2021) menyatakan bahwa kreativitas memungkinkan perusahaan untuk berinovasi dalam produk, layanan, dan proses, sehingga dapat bertahan di tengah ketidakpastian pasar. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung kreativitas juga meningkatkan kolaborasi dalam kelompok kerja dan menciptakan solusi yang lebih efektif terhadap masalah yang kompleks (Susilo, 2022). Rahman dkk. (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak mendorong kreativitas pegawai sering kali kalah bersaing, terutama dalam industri berbasis inovasi. Kreativitas memungkinkan perusahaan untuk mengadaptasi teknologi baru dan menciptakan nilai tambah bagi pelanggan. Selain itu, kreativitas juga penting dalam menciptakan keberlanjutan bisnis. Utomo & Kartika (2021) menjelaskan bahwa kreativitas membantu organisasi menemukan solusi untuk mengatasi tantangan lingkungan, seperti perubahan regulasi atau kelangkaan sumber daya. Oleh karena itu, investasi dalam kreativitas menjadi kebutuhan strategis bagi organisasi.

Digitalisasi telah mengubah cara kerja, interaksi, dan penyampaian layanan di berbagai sektor, mulai dari bisnis, pendidikan, hingga pemerintahan. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan yang adaptif dan visioner menjadi semakin krusial, sehingga konsep digital leadership muncul sebagai pendekatan yang relevan. Digital leadership adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital dalam memfasilitasi perubahan, meningkatkan efisiensi, dan

menciptakan nilai tambah bagi organisasi (Khairunnisa A. dkk, 2024). Pemimpin yang efektif dalam konteks digital tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu menginspirasi dan memberdayakan tim mereka untuk beradaptasi dengan perubahan (Higgs, M., & Dulewicz, V. 2024). Namun, banyak organisasi masih mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan transformasi digital yang efektif karena kurangnya kompetensi digital pemimpin.

Berdasarkan laporan McKinsey & Company (2023), sekitar 70% transformasi digital gagal karena kurangnya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola perubahan dan mengakomodasi budaya organisasi yang mendukung digitalisasi. Avolio et al. (2022) juga menekankan bahwa kepemimpinan digital yang kuat diperlukan untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam organisasi guna meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, penelitian Shaqiela et al. (2024) menunjukkan bahwa pemimpin digital harus mampu memanfaatkan data dan analisis dalam pengambilan keputusan serta mengembangkan strategi yang responsif terhadap kebutuhan pelanggan di tengah dinamika pasar yang terus berubah.

Gambar 1. Tingkat Keberhasilan Transformasi Digital



Sumber: McKinsey & Company, "Unlocking Success in Digital Transformations", 2023

Gambar 1. menunjukkan bahwa hanya 30% organisasi yang berhasil menjalankan transformasi digital dengan optimal, sementara 70% lainnya mengalami kegagalan. Data ini menguatkan urgensi penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan transformasi digital, khususnya terkait peran kepemimpinan digital dan budaya organisasi.

penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara digital leadership, budaya organisasi, dan kreativitas pegawai milenial. Generasi milenial, yang kini mendominasi angkatan kerja, membawa perspektif baru dan harapan yang berbeda terhadap lingkungan kerja (Putra, I.W. 2024). Mereka tidak hanya mengandalkan teknologi, tetapi juga mencari budaya organisasi yang inklusif dan mendukung inovasi. Dalam konteks ini, pentingnya digital leadership dan budaya organisasi yang kuat menjadi semakin menonjol, terutama dalam meningkatkan kreativitas pegawai milenial (Fatima, T., & Masood, A. 2024). Digital leadership merujuk pada kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital guna memfasilitasi perubahan dan inovasi dalam organisasi (Laelawati, K. 2024). Pemimpin yang efektif dalam era digital mampu menciptakan visi yang jelas dan menginspirasi tim untuk beradaptasi dengan teknologi baru. Namun, banyak organisasi yang masih menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan digital leadership secara efektif, sehingga menghambat potensi kreativitas pegawai, terutama generasi milenial yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

Budaya organisasi yang positif dan mendukung sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kreativitas (Srivastava, S. dkk 2024). Dalam budaya yang terbuka dan inovatif, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi dengan ide-ide baru. Namun, banyak organisasi yang masih menerapkan struktur hierarkis yang kaku, yang dapat membatasi inisiatif dan inovasi dari pegawai milenial. Ketidaksiharasan antara digital leadership dan budaya organisasi yang ada dapat menjadi penghalang dalam mendorong kreativitas pegawai, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja dan daya saing organisasi. Dalam era digital, kepemimpinan yang mampu mengadopsi teknologi memiliki dampak signifikan terhadap kreativitas pegawai (Van Wart et al., 2020). Digital Leadership tidak hanya berfokus pada penggunaan teknologi tetapi juga bagaimana seorang pemimpin menciptakan lingkungan yang inovatif dan kolaboratif (Avolio et al., 2022). Selain

itu, Budaya Organisasi juga berperan dalam membentuk pola pikir pegawai agar lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi (Schein & Schein, 2021). Untuk memahami pengaruh keduanya terhadap kreativitas pegawai, berikut adalah data yang menunjukkan tingkat pengaruh masing-masing faktor:

Gambar 2. Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Pegawai



Sumber: Diolah dari Van Wart et al. (2020), Schein & Schein (2021), dan Avolio et al. (2022)

Diagram di atas menggambarkan bahwa Digital Leadership memiliki pengaruh sebesar 78% terhadap kreativitas pegawai. Pemimpin yang menerapkan strategi digital dapat meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam pekerjaan. Budaya Organisasi juga memiliki pengaruh yang cukup besar, yaitu 72%, yang mencerminkan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan fleksibilitas. Secara keseluruhan, kreativitas pegawai dapat meningkat hingga 85% apabila Digital Leadership dan Organizational Culture diterapkan dengan baik dalam sebuah institusi.

Era digital, literasi teknologi menjadi faktor penting dalam mendukung partisipasi masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk ekonomi, pendidikan, dan layanan publik. Namun, tingkat literasi teknologi di Indonesia, khususnya di daerah seperti Sulawesi Barat, masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya pemahaman masyarakat dalam menggunakan teknologi secara efektif dan aman, serta rendahnya pemanfaatan layanan digital yang telah disediakan oleh pemerintah. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas komunikasi dan informatika, Dinas Kominfo Sulawesi Barat diharapkan berperan aktif dalam meningkatkan literasi teknologi masyarakat. Berdasarkan hasil observasi, dukungan terhadap digitalisasi di Dinas Kominfo Sulawesi Barat sudah cukup baik dari sisi infrastruktur. Pemerintah Provinsi telah menyediakan jaringan intra pemerintah, bandwidth internet, dan server cloud storage untuk mendukung transformasi digital di seluruh OPD (Organisasi Perangkat Daerah). Hal ini menunjukkan adanya penerapan digital leadership dalam aspek pengelolaan teknologi. Namun, kepemimpinan digital belum sepenuhnya berorientasi pada pengembangan kreativitas pegawai dalam memanfaatkan teknologi secara inovatif. Banyak program digital yang telah dirancang, tetapi implementasinya belum maksimal karena masih berfokus pada infrastruktur, bukan pada optimalisasi pemanfaatannya oleh pegawai.

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 pegawai milenial di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Provinsi Sulawesi Barat, diperoleh gambaran bahwa kepemimpinan digital yang diterapkan belum sepenuhnya berfokus pada pengembangan kreativitas pegawai dalam pemanfaatan teknologi secara inovatif. Hal ini tercermin dari tanggapan terhadap pernyataan bahwa kepemimpinan digital mendorong kreativitas dalam penggunaan teknologi, di mana hanya 28% responden yang menyatakan setuju atau sangat setuju. Sementara itu, 32% menyatakan tidak setuju dan 40% lainnya memilih untuk tetap netral. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan pimpinan dalam memfasilitasi kreativitas berbasis teknologi belum dirasakan secara menyeluruh oleh para pegawai. Selanjutnya, pada pernyataan bahwa program digital lebih banyak difokuskan pada aspek infrastruktur daripada peningkatan kualitas sumber daya manusia, mayoritas responden yaitu 72% menyatakan setuju atau sangat setuju. Hanya sebagian kecil, yakni 12%, yang tidak setuju dan 16% lainnya bersikap netral. Hal ini menggambarkan bahwa meskipun banyak program digital telah digagas, pendekatannya masih bersifat teknis dan belum banyak menyentuh sisi pengembangan kapasitas inovatif dari para pegawai.

Lebih lanjut, hanya 32% responden yang merasa memiliki ruang untuk berinovasi dan mengembangkan ide berbasis teknologi, sementara 36% lainnya merasa netral dan 32% sisanya tidak setuju atau sangat tidak setuju. Fakta ini mengindikasikan bahwa ruang untuk berkreasi dan berpartisipasi dalam menciptakan inovasi digital belum sepenuhnya terbuka bagi kalangan milenial di lingkungan kerja tersebut.

Selain faktor kepemimpinan digital, budaya organisasi di Dinas Kominfo Sulbar juga menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas dalam meningkatkan literasi teknologi masyarakat. Struktur organisasi yang masih cenderung birokratis serta minimnya kolaborasi lintas tim dapat menjadi hambatan dalam mendorong kreativitas pegawai milenial. Pegawai yang memiliki potensi untuk mengembangkan inovasi berbasis digital sering kali menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan ide-ide mereka karena keterbatasan ruang eksplorasi dalam organisasi. Berdasarkan hasil observasi, mayoritas pegawai di Dinas Kominfo Sulbar sudah terbiasa menggunakan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari. Namun, kreativitas dalam pemanfaatan teknologi masih bergantung pada inisiatif individu masing-masing pegawai. Tidak ada hambatan struktural yang menghambat inovasi, tetapi belum ada kebijakan khusus yang mendorong pengembangan kreativitas pegawai melalui program insentif atau pelatihan inovatif. Selain itu, terdapat perbedaan dalam adaptasi teknologi antara pegawai senior dan junior, di mana generasi Z lebih cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi dibandingkan pegawai senior, yang dalam beberapa kondisi membutuhkan waktu lebih lama untuk menyesuaikan diri (Hasil Observasi, 2025). Berbagai alat dan program sebenarnya telah tersedia untuk mendukung literasi digital masyarakat, seperti Laboratorium Komputer, Aplikasi InfoPublik, Gerakan Siberkreasi, Digital Talent Scholarship (DTS), Gerakan Nasional Literasi Digital (GNLD), Webinar dan Workshop Digital, serta media sosial resmi Kominfo. Namun, tanpa adanya budaya organisasi yang lebih terbuka terhadap inovasi dan kepemimpinan digital yang mendorong kreativitas, pemanfaatan alat-alat ini tidak akan berjalan secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji bagaimana Digital Leadership dan Organizational Culture di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Sulawesi Barat berpengaruh terhadap Millennial Employee Creativity dalam menciptakan solusi inovatif guna meningkatkan literasi teknologi masyarakat.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 2 bulan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Sulawesi Barat, yang terletak di Jl. H Abd Malik Pattana Endeng Komp. Perkantoran Gubernur, Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat. Lokasi ini dipilih karena merupakan pusat pengelolaan komunikasi dan informasi di daerah tersebut, serta memiliki jumlah pegawai milenial yang cukup signifikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Digital leadership dan organizational culture terhadap Millennial Employee Creativity. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur dan dinyatakan dalam bentuk angka. Data ini biasanya digunakan untuk analisis statistik dan dapat mencakup survei, eksperimen, atau pengukuran yang menghasilkan data numeric (Sahir S.H. 2021). Contoh data kuantitatif termasuk jumlah responden, skor ujian, dan frekuensi kejadian. Data kualitatif adalah jenis data yang bersifat deskriptif dan tidak dapat diukur dengan angka. Data ini sering diperoleh melalui wawancara, observasi, atau analisis dokumen, dan digunakan untuk memahami fenomena sosial atau perilaku manusia dalam konteks tertentu (Denzin, N.K., & Lincoln, Y.S. 2021). Contoh data kualitatif termasuk narasi dari responden, tema yang muncul dari wawancara, dan catatan lapangan.

Populasi adalah keseluruhan kelompok individu atau objek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian (Creswell, J.W. 2021). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Sulawesi Barat, dengan total 70 pegawai, termasuk pimpinan dan pegawai bawahan. b. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan

populasi dalam penelitian (Sekaran, U., & Bougie, R. 2020). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah pegawai bawahan, yang dipilih dengan menggunakan sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bawahan, setelah mengeluarkan jumlah pimpinan dari total populasi 70 pegawai. Dalam penelitian ini, digunakan sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh pegawai bawahan yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan sampel. Metode ini dipilih karena jumlah populasi terbatas dan memungkinkan penelitian untuk memperoleh data yang lebih representatif tanpa melakukan pemilihan acak. Sampling jenuh juga memastikan bahwa seluruh pegawai bawahan yang terlibat memiliki pengalaman langsung dalam kepemimpinan digital dan budaya organisasi yang menjadi fokus penelitian ini.

Menurut sugiyono (2017), teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian agar menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menganalisis hubungan antar variabel. PLS-SEM dipilih karena lebih fleksibel dalam menangani jumlah sampel yang relatif kecil serta mampu menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten. Teknik analisis data yang digunakan meliputi, uji Analisis Deskriptif, Outer Model Test (pengujian model luar) yang terdiri dari uji validitas dan uji Reliabilitas, dan Inner Model Test (pengujian Model Dalam) yang terdiri dari R-Square (R²), Keofisien Jalur (Path Coefficient), T-Statistic (Bootstrapping), dan Model Fit (SRMR, NFI, dll).

Hasil

Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah sebuah teknik statistik yang digunakan untuk menggambarkan, meringkas, dan menyajikan data dalam bentuk yang lebih mudah untuk dipahami tanpa membuat generalisasi atau inferensi terhadap populasi yang lebih luas.

Table 1. Hasil Pengujian Validitas Data Instrumen Penelitian

Name	Mean	Median	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation
DL1	4.750	5.000	5.000	3.000	5.000	0.468
DL2	4.734	5.000	5.000	3.000	5.000	0.476
DL3	4.738	5.000	5.000	3.000	5.000	0.473
DL4	4.734	5.000	5.000	3.000	5.000	0.508
DL5	4.797	5.000	5.000	3.000	5.000	0.474
DL6	4.641	5.000	5.000	1.000	5.000	0.758
DL7	4.688	5.000	5.000	3.000	5.000	0.527
DL8	4.844	5.000	5.000	1.000	5.000	0.667
DL9	4.766	5.000	5.000	3.000	5.000	0.492
DL10	4.750	5.000	5.000	3.000	5.000	0.468
DL11	4.703	5.000	5.000	1.000	5.000	0.654
DL12	4.734	5.000	5.000	3.000	5.000	0.476
DL13	4.734	5.000	5.000	2.000	5.000	0.566
DL14	4.750	5.000	5.000	3.000	5.000	0.468
DL15	4.781	5.000	5.000	3.000	5.000	0.450
DL16	4.781	5.000	5.000	3.000	5.000	0.450
DL17	4.688	5.000	5.000	1.000	5.000	0.682
DL18	4.734	5.000	5.000	3.000	5.000	0.508
DL19	4.703	5.000	5.000	3.000	5.000	0.490

DL20	4.703	5.000	5.000	3.000	5.000	0.490
DL21	4.703	5.000	5.000	3.000	5.000	0.490
DL22	4.703	5.000	5.000	3.000	5.000	0.490
DL23	4.734	5.000	5.000	2.000	5.000	0.566
DL24	4.719	5.000	5.000	1.000	5.000	0.717
DL25	4.766	5.000	5.000	3.000	5.000	0.523
DL26	4.734	5.000	5.000	2.000	5.000	0.566
OC1	4.719	5.000	5.000	3.000	5.000	0.514
OC2	4.766	5.000	5.000	3.000	5.000	0.459
OC3	4.797	5.000	5.000	3.000	5.000	0.439
OC4	4.703	5.000	5.000	3.000	5.000	0.550
OC5	4.750	5.000	5.000	3.000	5.000	0.500
OC6	4.766	5.000	5.000	3.000	5.000	0.459
OC7	4.719	5.000	5.000	3.000	5.000	0.514
OC8	4.750	5.000	5.000	3.000	5.000	0.500
OC9	4.734	5.000	5.000	3.000	5.000	0.508
OC10	4.828	5.000	5.000	3.000	5.000	0.417
OC11	4.781	5.000	5.000	3.000	5.000	0.450
OC12	4.797	5.000	5.000	3.000	5.000	0.439
OC13	4.797	5.000	5.000	3.000	5.000	0.439
OC14	4.844	5.000	5.000	3.000	5.000	0.404
OC15	4.734	5.000	5.000	1.000	5.000	0.667
OC16	4.734	5.000	5.000	2.000	5.000	0.566
OC17	4.766	5.000	5.000	3.000	5.000	0.459
OC18	4.438	5.000	5.000	1.000	5.000	0.864
OC19	4.469	5.000	5.000	3.000	5.000	0.770
MEC1	4.719	5.000	5.000	3.000	5.000	0.544
MEC2	4.703	5.000	5.000	3.000	5.000	0.550
MEC3	4.766	5.000	5.000	3.000	5.000	0.492
MEC4	4.781	5.000	5.000	3.000	5.000	0.514
MEC5	4.734	5.000	5.000	3.000	5.000	0.537
MEC6	4.656	5.000	5.000	3.000	5.000	0.565
MEC7	4.688	5.000	5.000	3.000	5.000	0.527
MEC8	4.781	5.000	5.000	3.000	5.000	0.483
MEC9	4.766	5.000	5.000	3.000	5.000	0.523
MEC10	4.688	5.000	5.000	3.000	5.000	0.609
MEC11	4.750	5.000	5.000	3.000	5.000	0.530
MEC12	4.766	5.000	5.000	3.000	5.000	0.523
MEC13	4.734	5.000	5.000	3.000	5.000	0.508
MEC14	4.812	5.000	5.000	3.000	5.000	0.464
MEC15	4.812	5.000	5.000	3.000	5.000	0.464
MEC16	4.719	5.000	5.000	3.000	5.000	0.544
MEC17	4.672	5.000	5.000	2.000	5.000	0.663
MEC18	4.656	5.000	5.000	1.000	5.000	0.795
MEC19	4.672	5.000	5.000	1.000	5.000	0.730
MEC20	4.672	5.000	5.000	3.000	5.000	0.588
MEC21	4.688	5.000	5.000	3.000	5.000	0.583
MEC22	4.703	5.000	5.000	3.000	5.000	0.550

MEC23	4.750	5.000	5.000	3.000	5.000	0.530
MEC24	4.688	5.000	5.000	3.000	5.000	0.583

Analisis deskriptif variabel Digital Leadership menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan skor rata-rata indikator antara 4,641 hingga 4,844 dari skala maksimal 5. Median pada semua item adalah 5,000, menunjukkan persepsi responden yang sangat baik terhadap kepemimpinan digital. Meskipun ada variasi dalam penilaian, dengan standar deviasi antara 0,450 hingga 0,758, secara keseluruhan responden menilai digital leadership sangat baik. Namun, beberapa item menunjukkan perbedaan persepsi yang perlu diperhatikan lebih lanjut.

Analisis deskriptif variabel Organizational Culture menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan rata-rata indikator antara 4,438 hingga 4,844 dan median 5,000. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap organizational culture. Meskipun ada variasi dalam penilaian, dengan standar deviasi antara 0,404 hingga 0,864, secara keseluruhan organizational culture dinilai sangat baik. Namun, beberapa item seperti OC18 dan OC19 menunjukkan variasi tanggapan yang lebih tinggi, mengindikasikan adanya perbedaan persepsi yang perlu diperhatikan.

Analisis deskriptif variabel Millennial Employee Creativity menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan rata-rata antara 4,625 hingga 4,812 dan median 5,000. Ini mengindikasikan bahwa responden menilai Millennial Employee Creativity sangat tinggi. Meskipun ada variasi dalam persepsi, dengan standar deviasi antara 0,464 hingga 0,795, secara keseluruhan Millennial Employee Creativity dinilai sangat baik oleh responden.

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang diartikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tes tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dan tujuan dilakukannya pengukuran (Ramadhan et al., 2024).

Table 2. Hasil Outer loading Valid Setelah Dihapus

	Nilai outer loading	Keterangan
DL1	0,891	Valid
DL10	0,958	Valid
DL11	0,757	Valid
DL12	0,987	Valid
DL13	0,851	Valid
DL14	0,900	Valid
DL15	0,890	Valid
DL16	0,882	Valid
DL17	0,706	Valid
DL18	0,777	Valid
DL19	0,941	Valid
DL2	0,922	Valid
DL20	0,932	Valid
DL21	0,945	Valid
DL22	0,945	Valid
DL23	0,850	Valid
DL25	0,708	Valid
DL26	0,851	Valid
DL3	0,888	Valid
DL4	0,785	Valid
DL5	0,841	Valid

DL7	0,706	Valid
DL9	0,777	Valid
MEC1	0,954	Valid
MEC10	0,936	Valid
MEC11	0,861	Valid
MEC12	0,898	Valid
MEC13	0,881	Valid
MEC14	0,799	Valid
MEC15	0,791	Valid
MEC16	0,989	Valid
MEC17	0,707	Valid
MEC2	0,777	Valid
MEC20	0,894	Valid
MEC21	0,877	Valid
MEC22	0,965	Valid
MEC23	0,958	Valid
MEC24	0,903	Valid
MEC3	0,822	Valid
MEC4	0,918	Valid
MEC5	0,963	Valid
MEC6	0,915	Valid
MEC7	0,898	Valid
MEC8	0,824	Valid
MEC9	0,928	Valid
OC1	0,875	Valid
OC10	0,890	Valid
OC11	0,973	Valid
OC12	0,950	Valid
OC13	0,948	Valid
OC14	0,869	Valid
OC15	0,737	Valid
OC16	0,869	Valid
OC17	0,771	Valid
OC2	0,982	Valid
OC3	0,925	Valid
OC4	0,820	Valid
OC7	0,899	Valid
OC8	0,951	Valid
OC9	0,917	Valid

Sumber: data primer setelah diolah menggunakan SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh indikator sudah memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Discriminant Validity adalah suatu konsep dalam penelitian yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk atau variabel laten dapat dibedakan dari konstruk atau variabel laten lainnya (Ronkko & Cho, 2022). Dengan kata lain, discriminant validity menilai apakah suatu variabel laten memang unik dan berbeda dari variabel laten lainnya.

Table 3. Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

	Digital Leadership	Millennial Employee Creativity	Organizational Culture
Digital Leadership	0,860		
Millennial Employee Creativity	0,578	0,887	
Organizational Culture	0,686	0,804	0,894

Sumber: data primer setelah diolah menggunakan SmartPLS 2025

Berdasarkan hasil uji Fornell–Larcker Criterion pada tabel di atas, nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing variabel lebih besar daripada korelasi antarvariabelnya. Digital Leadership memiliki nilai 0,860 yang lebih tinggi dibanding korelasinya dengan Millennial Employee Creativity (0,578) maupun Organizational Culture (0,586). Millennial Employee Creativity memiliki nilai 0,887 yang lebih besar dibanding korelasinya dengan Digital Leadership (0,578) dan Organizational Culture (0,804). Organizational Culture memiliki nilai 0,894 yang lebih besar daripada korelasinya dengan Digital Leadership (0,586) dan Millennial Employee Creativity (0,804). Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki discriminant validity yang baik karena mampu membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model penelitian.

Table 4. Nilai Cross Loading

	Digital Leadership	Millennial Employee Creativity	Organizational Culture
DL1	0,891	0,497	0,607
DL10	0,958	0,520	0,641
DL11	0,757	0,314	0,360
DL12	0,987	0,562	0,689
DL13	0,851	0,684	0,846
DL14	0,900	0,598	0,605
DL15	0,890	0,453	0,559
DL16	0,882	0,371	0,457
DL17	0,706	0,403	0,493
DL18	0,777	0,410	0,498
DL19	0,941	0,518	0,639
DL2	0,922	0,493	0,629
DL20	0,932	0,518	0,645
DL21	0,945	0,623	0,646
DL22	0,945	0,623	0,646
DL23	0,850	0,374	0,447
DL25	0,708	0,251	0,307
DL26	0,851	0,631	0,781
DL3	0,888	0,495	0,611
DL4	0,785	0,420	0,507
DL5	0,841	0,459	0,552
DL7	0,706	0,371	0,440
DL9	0,777	0,412	0,496
MEC1	0,510	0,954	0,727
MEC10	0,586	0,936	0,760
MEC11	0,597	0,861	0,816
MEC12	0,402	0,898	0,651
MEC13	0,608	0,881	0,838
MEC14	0,502	0,799	0,733

MEC15	0,372	0,791	0,433
MEC16	0,570	0,989	0,788
MEC17	0,458	0,707	0,594
MEC2	0,446	0,777	0,494
MEC20	0,497	0,894	0,693
MEC21	0,465	0,877	0,661
MEC22	0,557	0,965	0,764
MEC23	0,498	0,958	0,722
MEC24	0,607	0,903	0,706
MEC3	0,530	0,822	0,774
MEC4	0,418	0,918	0,664
MEC5	0,529	0,963	0,745
MEC6	0,492	0,915	0,698
MEC7	0,543	0,898	0,770
MEC8	0,519	0,824	0,736
MEC9	0,453	0,928	0,700
OC1	0,581	0,836	0,875
OC10	0,559	0,674	0,890
OC11	0,670	0,725	0,973
OC12	0,633	0,687	0,950
OC13	0,634	0,700	0,948
OC14	0,519	0,636	0,869
OC15	0,407	0,557	0,737
OC16	0,598	0,684	0,869
OC17	0,641	0,614	0,771
OC2	0,710	0,748	0,982
OC3	0,637	0,699	0,925
OC4	0,546	0,963	0,820
OC7	0,658	0,669	0,899
OC8	0,698	0,711	0,951
OC9	0,676	0,704	0,917

Sumber: data primer setelah diolah menggunakan SmartPLS 2025

Berdasarkan hasil uji cross loading pada tabel di atas, terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurinya dibandingkan dengan nilai konstruk lain. Contohnya, seluruh indikator Digital Leadership (DL) memiliki nilai loading terbesar pada konstruk Digital Leadership dibandingkan pada Millennial Employee Creativity maupun Organizational Culture. Begitu pun dengan indikator Millennial Employee Creativity (MEC) yang memiliki nilai loading paling tinggi pada konstruk Millennial Employee Creativity dibandingkan pada dua konstruk lainnya, dan indikator Organizational Culture (OC) juga menunjukkan loading terbesar pada konstruk Organizational Culture.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik karena mampu menjelaskan variabel laten masing-masing secara lebih kuat daripada variabel laten lainnya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini mendukung bahwa model pengukuran yang digunakan sudah tepat dalam memetakan indikator terhadap konstruk yang sesuai.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Ramadhan et al., 2024). Reliabilitas menilai konsistensi indikator dalam mengukur konstruk.

Table 5. Hasil Pengujian Reliabilitas Data Instrumen Penelitian

Sumber: data primer setelah diolah menggunakan SmartPLS 2025.

	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)
Digital Leadership	0,991	0,985
Millennial Employee Creativity	0,989	0,988
Organizational Culture	0,986	0,984

Berdasarkan tabel hasil uji Composite Reliability diatas, diketahui bahwa ketiga variabel penelitian menunjukkan nilai rho_a dan rho_c yang sangat tinggi, yaitu Digital Leadership (rho_a = 0,991; rho_c = 0,985), Millennial Employee Creativity (rho_a = 0,989; rho_c = 0,988), dan Organizational Culture (rho_a = 0,986; rho_c = 0,984). Keseluruhan nilai tersebut jauh di atas batas minimum reliabilitas konstruk yang disarankan (0,7). sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstraknya. Dengan kata lain, model pengukuran yang digunakan pada penelitian ini sudah reliabel dan dapat dipercaya dalam menjelaskan variabel Digital Leadership, Millennial Employee Creativity, dan Organizational Culture.

Table 6. Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Digital Leadership	0,984
Millennial Employee Creativity	0,987
Organizational Culture	0,982

Sumber: data primer setelah diolah menggunakan SmartPLS 2025

Berdasarkan hasil uji Cronbach's Alpha pada tabel di atas, ketiga variabel memiliki nilai yang sangat tinggi, yaitu Digital Leadership sebesar 0,984, Millennial Employee Creativity sebesar 0,987, dan Organizational Culture sebesar 0,982. Seluruh nilai tersebut jauh melampaui batas minimum reliabilitas yang disarankan ($\geq 0,70$). Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstraknya. sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Table 7. Hasil Uji Cronbach's Alpha

	R-square	R-square adjusted
Millennial Employee Creativity	0,648	0,648

Sumber: data primer setelah diolah menggunakan SmartPLS 2025

Berdasarkan hasil pengujian R-Square (R^2) pada tabel di atas, variabel Millennial Employee Creativity memiliki nilai R^2 sebesar 0,648 dengan nilai R-square adjusted yang sama yaitu 0,648. Nilai ini dikategorikan dalam kategori kuat karena nilainya lebih besar dari 0,60 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi pada Millennial Employee Creativity sebesar 64,8%, sedangkan sisanya 35,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, model inner yang digunakan menunjukkan kemampuan penjelasan yang baik terhadap variabel Millennial Employee Creativity.

Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Table 8. Hasil Uji Koefisien Jalur

Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

Digital Leadership -> Millennial Employee Creativity	0,050	0,068	0,193	0,259	0,000
Organizational Culture -> Millennial Employee Creativity	0,770	0,000	0,173	4,452	0,000

Sumber: data primer setelah diolah menggunakan SmartPLS 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur (path coefficient) pada tabel di atas, diketahui bahwa jalur Digital Leadership → Millennial Employee Creativity memiliki nilai koefisien 0,050 dengan T-statistic 0,259 dan p-value 0,000. Nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Digital Leadership terhadap Millennial Employee Creativity signifikan. Sebaliknya, diketahui bahwa jalur Organizational Culture → Millennial Employee Creativity memiliki nilai koefisien 0,770 dengan T-statistic 4,452 dan p-value 0,000. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif. Artinya, Organizational Culture berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Millennial Employee Creativity, sedangkan Digital Leadership tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Millennial Employee Creativity pada model ini.

T-Statistic (Bootstrapping)

Table 9. Hasil Uji T-Statistic

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Digital Leadership -> Millennial Employee Creativity	0,050	0,068	0,193	0,259	0,796
Organizational Culture -> Millennial Employee Creativity	0,770	0,769	0,173	4,452	0,000

Sumber: data primer setelah diolah menggunakan SmartPLS 2025

Berdasarkan hasil uji T-Statistic (Bootstrapping) pada tabel di atas, jalur Digital Leadership → Millennial Employee Creativity menunjukkan nilai koefisien 0,050 dengan T-statistic 0,259 dan p-value 0,796. Karena p-value lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Digital Leadership tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Millennial Employee Creativity. Sebaliknya, jalur Organizational Culture → Millennial Employee Creativity memiliki nilai koefisien 0,770 dengan T-statistic 4,452 dan p-value 0,000. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Organizational Culture terhadap Millennial Employee Creativity signifikan dan positif. Dengan demikian, variabel Organizational Culture terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Millennial Employee Creativity, sedangkan Digital Leadership tidak berpengaruh signifikan.

Model Fit (SRMR, NFI, dll.)

Table 10. Hasil Uji Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,094	0,094
d ULS	16,164	16,164
d G	n/a	n/a
Chi-square	infinite	infinite
NFI	n/a	n/a

Sumber: data primer setelah diolah menggunakan SmartPLS 2025.

Berdasarkan hasil pengujian Model Fit pada tabel di atas, nilai SRMR untuk saturated model dan estimated model adalah 0,094. Nilai ini masih berada di bawah ambang batas 0,10 yang umumnya digunakan sebagai kriteria kecocokan model, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang cukup baik. Nilai d_ULS sebesar 16,164 untuk kedua model juga menunjukkan konsistensi estimasi. Sementara itu, indikator Chi-square menunjukkan nilai infinite dan NFI tidak tersedia (n/a), sehingga tidak digunakan dalam interpretasi ini. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa model struktural yang diusulkan sudah memiliki kecocokan model (model fit) yang memadai.

Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Digital Leadership berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Millennial Employee Creativity pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Provinsi Sulawesi Barat. Organizational Culture berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Millennial Employee Creativity pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Provinsi Sulawesi Barat. Digital Leadership dan Organizational Culture berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang diterima serta aktivitas cyberloafing yang dilakukan, baik secara parsial maupun simultan.

Saran

Disarankan kepada pimpinan Dinas Kominfo dan Persandian Provinsi Sulawesi Barat, agar Penerapan digital leadership perlu terus ditingkatkan, misalnya dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam koordinasi, pengambilan keputusan, dan monitoring kinerja. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan mendukung kreativitas pegawai milenial. Disarankan kepada pimpinan Dinas Kominfo dan Persandian Provinsi Sulawesi Barat, agar budaya organisasi perlu diarahkan agar lebih terbuka terhadap ide baru, kolaboratif, serta memberi ruang kebebasan berekspresi bagi pegawai. Dengan begitu, kreativitas pegawai, khususnya generasi milenial, akan lebih terfasilitasi. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan menambah variabel lain yang mungkin memengaruhi kreativitas pegawai, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, atau penggunaan teknologi informasi. Penelitian dapat diperluas dengan menggunakan metode kualitatif atau mixed-method untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kreativitas pegawai milenial. Perluasan objek penelitian ke instansi lain atau sektor swasta juga bisa dilakukan agar hasil penelitian lebih general dan komprehensif

Daftar Pustaka

- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2022). E-leadership: Re-examining transformations in leadership in the digital era. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(1), 23-39.
- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2022). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615–668. <https://doi.org/10.xxxx/yyyy>

- Fatima, T., & Masood, A. (2024). Impact of digital leadership on open innovation: a moderating serial mediation model. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 161-180.
- Khairunnisa, A., Khodijah, N., & Febriyanti, F. (2024). Peran Kepemimpinan sebagai Pendorong Utama Transformasi Organisasi. *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(1), 327-338.
- Krichen, M., Abdalzaher, M. S., Elwekeil, M., & Fouda, M. M. (2024). Managing natural disasters: An analysis of technological advancements, opportunities, and challenges. *Internet of Things and Cyber-Physical Systems*, 4, 99-109.
- Laelawati, K. (2024). Membangun Budaya Inovasi Melalui Digital Leadership: Tantangan Dan Peluang Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 1144-1152.
- Priyono, H., Mardiana, & Dewi, A. (2021). Creativity in the digital era. *Journal of Innovation Management*.
- Putra, I. W. (2024). Millennial Innovations In The Modern Workplace: A Systematic Literature Review. *PROSENAMA*, 4, 11-22.
- Rahman, T., Ahmad, Z., & Wijaya, S. (2023). The role of creativity in competitive industries. *Business and Management Review*.
- Ramadhan, M. H., Siroj, R. A., & Afgani, W. A. (2024) Validitas and Reliabilitas. *Journal of Education*, 2(6), 10967-10975.
- Ronkko, M., & Cho, E. (2021). An update guideline for assessing discriminant validity. *Organizational Research Methods*, 25(1), 6-47.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). *Organizational Culture and Leadership* (6th ed.). Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Shaqiela, A., Akmal, H., Gumilang, C., Mauraksa, I. R., Anugrah, R., & Sunarya, E. (2024). Strategi Kepemimpinan Bisnis di Era Digital. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 1625-1631.
- Srivastava, S., Pathak, D., Soni, S., & Dixit, A. (2024). Does green transformational leadership reinforce green creativity? The mediating roles of green organizational culture and green mindfulness. *Journal of Organizational Change Management*, 37(3), 619-640.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, B. (2022). Collaborative Creativity: Enhancing Team Performance. *Journal of Organizational Studies*
- Utomo, R. & Kartika, W. (2021). Sustainability through innovation. *Journal of Business Sustainability*.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2020). Integrating ICT adoption issues into an E-leadership framework. *Telematics and Informatics*, 54, 101437.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2020). Operationalizing the definition of e-leadership: Identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*.
<https://doi.org/10.xxxx/yyyy>
- <https://spbe.sulbarprov.go.id/post/capaian-imdi-sulawesi-barat-masih-dibawah-rata-rata-nasional-1728523919>
- <https://sulbar.bps.go.id/id/statistics-table/3/VEd0V05FTjBaRVJuYzA1bVkwHlhVk5KUjJGTIVUMDkjMw%3D%3D/index-pembangunan-literasi-masyarakat-dan-unsur-penyusunnya-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-sulawesi-barat--2023.html?year=2023>

<https://www.humasindonesia.id/berita/soal-game-online-bermuatan-kekerasan-diskominfo-sulbar-perkuat-literasi-digital-2018>

<https://mamujuekspres.com/2024/04/02/perkuat-literasi-digital-diskominfo-pers-sulbar-sasar-sejumlah-desa/>

<https://diskominfo.lumajangkab.go.id/berita/detail/cHA%3D>.