EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Digital Leadership and Organizational Performance: The Mediating Role of Innovation Capability and IT Capability in MSMEs

Adelia Ika Damayanti[1], Muhammad Tahwin[2]
[1,2]Universitas YPPI Rembang
E-mail: adeliaid31398@gmail.com[1]

Article History:
Received: 30 Desember 2024
Revised: 15 Februari 2025
Accepted: 13 Maret 2025

Keywords: *Digital Leadership, Innovation Capability, IT Capability, Organizational Performance, Digitalisasi, UMKM.*

Abstract: *Semenjak pandemi Covid-19 sebagian besar aktivitas bisnis bergeser ke arah digitalisasi, terutama para pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM yang telah bertransformasi digital berpengaruh pada perubahan model ekonomi baru yaitu digitalisasi ekonomi kreatif. Digitalisasi memaksa para pelaku UMKM untuk beradaptasi secara cepat agar dapat bertahan dan meningkatkan kinerjanya. Namun, keterlibatan UMKM dalam digitalisasi tersebut akan mengalami beberapa permasalahan yaitu kurang siapnya UMKM terkait skala produksi dan konsistensi menjaga kualitas, seperti banyak UMKM yang masih belum siap menghadapi lonjakan produksi ketika pesanan meningkat. Maka, hal ini dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai, terutama pada pemimpinnya. Penelitian ini membahas mengenai kepemimpinan yang berorientasi digital dengan meningkatkan kinerja organisasinya dibutuhkan skill khusus yaitu kemampuan dalam berinovasi dan teknologi informasi (TI). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa tingginya peningkatan organizational performance yang dipengaruhi oleh digital leadership yang dimediasi innovation capability dan IT capability. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 UMKM bidang fashion di Kabupaten Rembang yang telah beroperasi minimal 1 tahun serta menggunakan teknologi digital. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan kemudian akan dianalisis dengan teknik analisis statistik Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital leadership setelah dimediasi oleh innovation capability dan IT capability memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational performance.*

PENDAHULUAN

Semenjak pandemi Covid-19 sebagian besar aktivitas bisnis bergeser ke arah digitalisasi, terutama para pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Menurut Menteri Koperasi dan UKM (MenkopUKM) menyebutkan jumlah pelaku UMKM yang telah bertransformasi digital yaitu sebanyak 19,5 juta atau 30,4 persen dari 65 juta pelaku UMKM dan 30 juta UMKM ditargetkan transformasi digital pada tahun 2024 (liputan6.com, 2022). Maka, UMKM ini memiliki peran penting dalam melakukan transformasi digital, sehingga UMKM dapat menjangkau pasarnya lebih luas agar dapat bertahan secara jangka panjang di era digital saat ini. UMKM juga merupakan tumpuan perekonomian Indonesia karena berkontribusi sangat besar untuk menyerap tenaga kerja dan PDB Indonesia (Kemenkopukm, 2021). Perkembangan teknologi digital telah memberikan pengaruh signifikan pada sektor ekonomi kreatif di Indonesia. Pemanfaatan teknologi digital sudah dapat dirasakan dampaknya di berbagai sub sektor seperti desain, musik, seni rupa dan sub sektor lainnya (Putra, C.N, 2018). Maka, para pelaku ekonomi kreatif ini harus mampu mengikuti perubahan model bisnis online agar mampu bersaing di pasar secara ketat dan kompetitif. Dengan semakin banyaknya UMKM yang terlibat dalam digitalisasi ekonomi kreatif melalui broadband, e-commerce, media sosial, cloud, dan mobile platforms dapat bertumbuh lebih cepat dari segi pendapatan dan penyediaan lapangan kerja, serta menjadi lebih inovatif dan lebih kompetitif untuk menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (Prabowo, 2018).

Keterlibatan UMKM dalam digitalisasi tersebut akan mengalami beberapa permasalahan. Hal ini dikarenakan bagi UMKM proses digitalisasi ini akan membutuhkan banyak persiapan (Idah dan Pinilih, 2020). Direktur Center of Economic and Law Studies (Celios) melihat ada beberapa masalah yang bisa terjadi setelah UMKM go digital atau mulai beralih menjual produknya secara online. Masalah yang akan muncul adalah terkait skala produksi dan konsistensi menjaga kualitas, seperti banyak UMKM yang masih belum siap menghadapi lonjakan produksi ketika pesanan meningkat. Maka, peran sumber daya manusia sangat penting serta diperlukan pendampingan intens. Diperkirakan jika pada tahun 2022 nilai transaksi e-commerce mencapai Rp. 526 triliun. Apabila asumsi UMKM go digital bisa tembus di atas 20-25 persen akan terjadi dampak ke UMKM langsung sebesar Rp. 105,2-131,5 triliun. Maka, semakin besar UMKM terlibat dalam digitalisasi akan berpengaruh pada kenaikan yang signifikan pada tenaga kerja khususnya disektor informal (Bisnis.com, 2022). Dari fenomena tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa masalah dalam ketidak siapan UMKM dalam menghadapi digitalisasi ekonomi kreatif. Oleh karena itu penelitian ini tertarik untuk mengetahui kinerja organisasi pada UMKM saat ini.

Pada era digitalisasi saat ini untuk meningkatkan kinerja organisasi dibutuhkan strategi baru agar dapat maju dan berkembang, karena organisasi secara bertahap bergeser ke arah mengadopsi teknologi kontemporer dalam berbagai aspek pekerjaan mereka, terutama yang manajerial, untuk mengikuti perubahan lingkungan bisnis (Al-Hawary dan Al-Syasneh, 2020). Hal ini disertai dengan munculnya konsep-konsep baru dalam ilmu manajemen untuk menyesuaikan dengan pergeseran menuju organisasi digital (Murashkin dan Tyrvainen, 2020). Salah satu konsep untuk meningkatkan kinerja organisasi yaitu pada pemimpinnya, sesuai dengan temuan *Chartered Institute of Management* yang menjelaskan kerangka konseptual untuk mengembangkan kegiatan ekonomi kreatif. Terdapat delapan faktor yang berhubungan dengan kinerja, salah satunya yaitu *leadership.* Untuk menghadapi tingginya perkembangan teknologi ini adalah dibutuhkan seorang pemimpin yang berorientasi digital atau biasa disebut *digital leadership*, hal ini berdasarkan pendekatan yang mengintegrasikan kemajuan teknologi dan kepemimpinan transformasional untuk mencapai tujuan strategis organisasi dalam lingkungan yang dinamis (Sheninger, 2019).

Pada penelitian ini juga melanjutkan penelitian terdahulu oleh Lestari (2020) yang

menunjukkan hasil temuannya adalah adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan digital dan kepemimpinan kreatif terhadap inovasi di UMKM. Hal ini, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tidak hanya pada inovasinya saja, namun sampai pada pengaruh kinerja organisasinya. Selain itu, penelitian oleh Husban, et al (2021) yang menunjukkan bahwa *digital leadership* berdampak positif terhadap *organizational performance* yang dimediasi oleh *innovation capability* dengan sampel manajer senior di beberapa perusahaan. Penelitian tersebut mengatakan sinergi antara kapabilitas kepemimpinan dan kapabilitas teknologi di bidang kepemimpinan organisasi melalui visi global, kolaborasi konstruktif, dan pengetahuan yang mendalam membawa organisasi menuju pencapaian keberhasilan yang berturut-turut. Selain itu juga mengarah pada peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dan platform digital. Maka, pengembangan teknologi dalam digitalisasi organisasi dan kemampuan inovasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan strategisnya secara efektif dan efisien. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa perlu adanya penambahan variabel baru untuk meningkatkan hubungan antara *digital leadership* dan *organizational performance*.

LANDASAN TEORI

1. *Digital Leadership*

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada era digital seperti saat ini, banyak aspek dalam pemenuhannya, di antaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin yang berorientasi digital. Karena kesuksesan suatu organisasi tidak hanya diukur pada kinerja para staf atau personilnya saja, yang terpenting pada faktor kompetensi pemimpin organisasi. Diperlukan sifat kepemimpinan digital yang dinamis untuk mendorong transformasi digital (Oberer, B dan Erkollar, 2018). Model kepemimpinan digital ini memungkinkan perusahaan maupun organisasi untuk mendigitalkan lingkungan kerja dan budaya kerja mereka (Sagbas dan Alp Erdogan, 2022). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al., (2021) mengatakan kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. *Digital leadership* berkontribusi untuk menciptakan generasi pemimpin baru yang memiliki keterampilan motivasi dan bimbingan yang didukung oleh pengetahuan mendalam tentang metode modern berbasis digitalisasi (Zeike *et al*., 2019). UMKM saat ini agar dapat bertahan diperlukan inovasi secara terus menerus, tidak hanya melakukan inovasi saja namun UMKM yang sudah menggunakan digital harus mampu mengoperasikannya dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan variabel kemampuan untuk meningkatkan *organizational performance* yang dimediasi oleh *innovation capability* dan *IT capability*. Semakin tingginya UMKM yang memiliki kemampuan berinovasi dan kemampuan dalam teknologi informasi akan meningkatkan kinerja organisasinya yang didasari pada *digital leadership.*

Innovation Capability

Sebuah organisasi yang ingin bertahan di lingkungan yang semakin menantang ini harus selalu mengembangkan kemampuan berinovasi. *Innovation Capability* merupakan kemampuan dalam mengembangkan produk atau jasa sesuai dengan permintaan pasar dengan cara menerapkan proses- proses secara tepat serta cepat dalam menanggapi perubahan teknologi maupun kesempatan tidak terduga yang dilakukan pesaing. Salah satu dampak dari kapabilitas inovasi adalah perubahan tipe inovasi (Rajapathirana dan Hui, 2017). Oleh karena itu, kepemimpinan digital berkontribusi untuk membuat organisasi lebih gesit dengan meningkatkan kesadarannya terhadap lingkungan bisnis (Brett, 2019). Selain itu, dianggap sebagai landasan proses penciptaan produk dan layanan baru dengan

mengintegrasikan teknologi ke dalam pemikiran kepemimpinan untuk memimpin upaya karyawan dan memotivasi mereka untuk mengajukan ide-ide inovatif yang memenuhi aspirasi pelanggan (Braf dan Melin, 2020). Peran kepemimpinan digital tidak hanya sebatas berkontribusi pada penciptaan produk dan layanan baru, tetapi lebih dari itu pada pengembangan tata krama manajemen yang inovatif dan metodologi kerja yang meningkatkan kemampuan organisasi untuk bersaing dan mencapai tujuan strategis (Mihardjo *et al.,* 2019). Al-husban *et al*., (2021) dalam jurnal "*Digital leadership and organization's performance: the mediating role of innovation capability*" menemukan kepemimpinan digital berdampak positif pada kapabilitas inovasi yang sepadan (Sasmoko *et al.,* 2019).

2. *IT Capability*

Kemampuan teknologi informasi adalah kemampuan teknologi informasi sebagai kemampuan organisasi untuk memobilisasi dan menyebarkan sumber daya berbasis teknologi informasi yang menggabungkan sumber daya dengan kemampuan lain (Lin, 2017). Menurut Guo *et al*., (2021) mengatakan bahwa kapabilitas teknologi informasi didasarkan pada bagaimana kapabilitas manajemen dan kemampuan sumber daya memfasilitasi investasi teknologi informasi, bagaimana informasi teknologi digunakan dalam komunikasi internal dan dengan pemasok, dan kemampuan internet. Menurut Adamides dan Karacapilidis (2020) pengukuran indikator kemampuan teknologi informasi adalah kemampuan sistem komputer, kumpulan komputer dan teknologi terkait lainnya dalam suatu organisasi untuk menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi. Dalam penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa dimensi yang dimiliki dalam *digital leadership* itu sendiri adalah *digital attitude* dan *juga leadership skill* (Saputra, 2020). Dengan menggunakan teknologi digital berbasis internet dan cloud, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan serta pengetahuan yang mendalam mengenai perkembangan teknologi dan penerapannya (Mihardjo *et al.,* 2019).

3. *Organizational Performance*

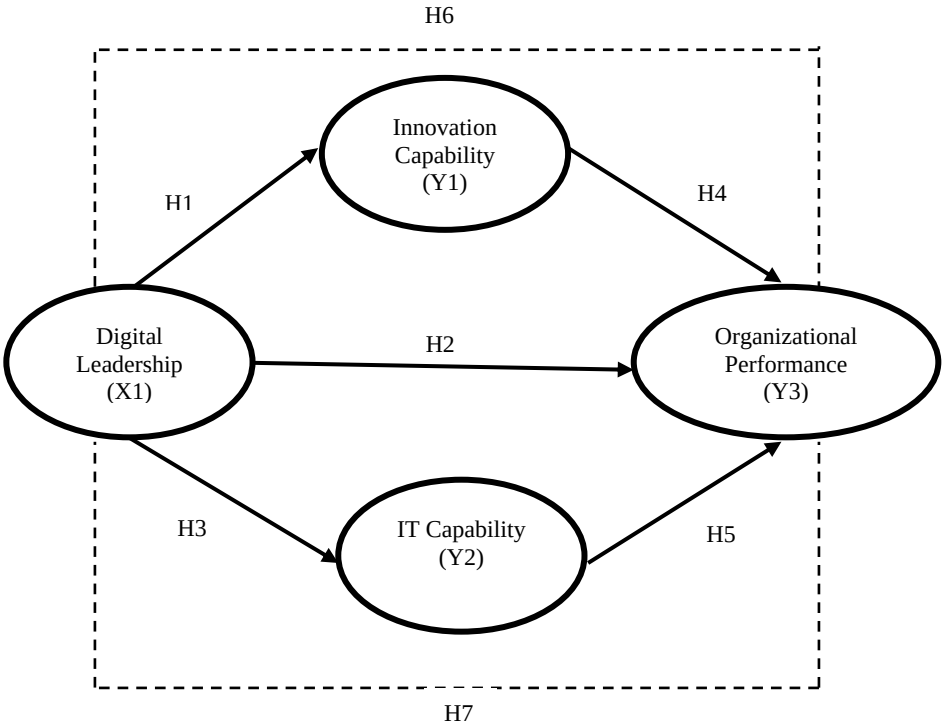
Kinerja organisasi adalah variabel dependen utama yang menarik bagi para peneliti yang berkaitan dengan hampir semua bidang manajemen. Menurut Nima *et al.* (2018) kinerja organisasi adalah alat untuk mengukur efisiensi yang dapat dicapai melalui pengetahuan yang diperoleh dari TI. Ukuran kinerja didokumentasikan dengan baik dalam literatur manajemen, yaitu, indikator *financial* (Sawaean dan Ali, 2020), *employee satisfaction* (Zhai dan Tian, 2019), *customer satisfaction* (Wang et al., 2020), *productivity* (Al-Surmi et al., 2020), *quality* (Loukis et al., 2019), *efficiency* (Merendino dan Melville, 2019), dan *effectiveness* (Zhou et al., 2019).

Penelitian terdahulu menganalisis bagaimana aktivitas inovasi secara keseluruhan memediasi hubungan antara *Knowledge management processes* dan *Organization Performance*, itu mengadopsi konsep dimensi inovasi yang luas (produk, proses, pemasaran dan inovasi organisasi) yang sejalan dengan inovasi yang disarankan (Migdadi, M, 2020). Temuan dalam studi yang dilakukan Nuryakin dan Nurhayati (2018) menjelaskan bahwa *IT capability* berpengaruh signifikan pada kinerja. Organisasi yang inovatif harus mampu untuk meningkatkan kapabilitas inovasi baik dari segi individu maupun organisasi itu sendiri. Al-husban et al., (2021) menunjukan hasil penelitian bahwa kapabilitas inovasi memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi. Sama halnya penelitian yang dilakukan Al-kalouti et al., (2020), Ferreira et al., (2020), Migdadi, (2020) dan Wang et al., (2020). Levallet dan Chan (2018) mengidentifikasi dua kemampuan digital utama yang

dikembangkan dengan baik kemampuan manajemen informasi dan infrastruktur TI yang fleksibel, tetapi tidak menghubungkannya dengan inovasi. Dalam penelitian yang berjudul "*Digital technology, digital capability and organizational performance: A mediating role of digital innovation*" yang dilakukan Khin (2018) memperoleh penelitian yang menunjukkan bahwa orientasi digital dan kapabilitas digital berpengaruh positif terhadap digital inovasi dan juga bahwa inovasi digital memediasi pengaruh orientasi teknologi dan kemampuan digital pada kinerja perusahaan khususnya bidang keuangan dan non keuangan. Setiap langkah yang terlibat dalam inovasi digital mulai dari memperoleh teknologi digital, dan mengembangkan solusi digital baru membutuhkan tingkat kemampuan yang optimal oleh para profesional berbakat.

METODE PENELITIAN

Kerangka penelitian ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh *digital leadership* terhadap *organizational performance* yang dimediasi oleh *innovation capability* dan *IT capability* di UMKM. Kerangka pemikiran teoritis tersebut ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatori dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada para UMKM fashion di Kabupaten Rembang. Data yang didapat berupa jawaban pada pernyataan di kuesioner tentang *digital leadership, innovation capability, IT capability dan organizational performance.* Kuesioner disusun atas dasar indikator dari variabel-variabel dalam penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pengisian pernyataan kuesioner oleh

responden. Berdasarkan penelitian ini, pengukuran indikator atau pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non- probability sampling* yaitu pengambilan sampel dimana peluang setiap responden yang akan dipilih tidak sama atau tidak diketahui (Rahi, 2017). Metode yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana peneliti menggunakan penilaian kriteria tertentu dalam melakukan penelitian (Rahi, 2017). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 70 UMKM dibidang fashion yang telah beroperasi minimal 1 tahun serta menggunakan teknologi informasi atau teknologi digital. Responden pada penelitian ini adalah seorang pemilik atau owner UMKM fashion di Kabupaten Rembang.

Analisis Data

1. Partial Least Square

PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu variabel laten dan variabel laten yang lain, serta hubungan suatu variabel laten dan indikator indikatornya. PLS didefinisikan oleh dua persamaan, yaitu inner model dan outer model.

2. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

a. *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari nilai loading factor. Nilai loading factor menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Nilai loading factor > 0.7 dikatakan ideal, artinya indicator tersebut dikatakan valid mengukur konstruknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading factor > 0.4 masih dapat diterima.

b. *Internal Consistency Reliability*

Langkah selanjutnya kita melihat internal consistency reliability dari nilai cronbach's alpha dan composite reliability (CR). Cronbach's. Interpretasi composite reliability (CR) sama dengan cronbach's alpha. Nilai batas > 0.7 dapat diterima, dan nilai > 0.8 sangat memuaskan.

c. *Discriminant Validity*

Secara tradisional, para peneliti mengandalkan dua ukuran validitas diskriminan yaitu menggunakan Fornell-Larcker dan HTMT. (heterotrait-monotrait ratio of correlations). Untuk menguji validitas diskriminan, peneliti menggunakan Fornell-Larcker dan HTMT (heterotrait- monotrait ratio of correlations) (Henseler et al., 2016).

3. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

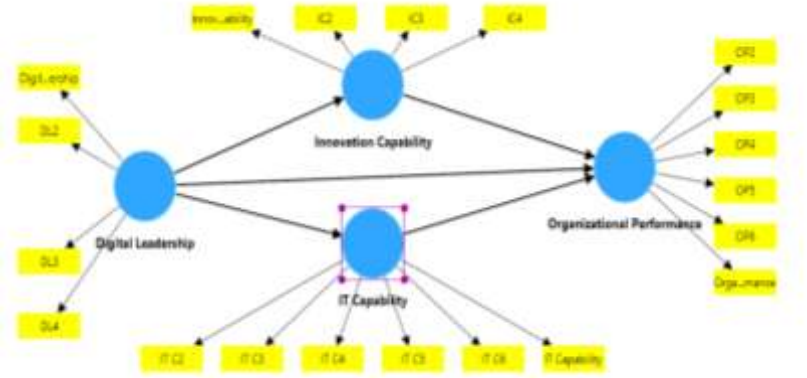
Setelah mengevaluasi model pengukuran konstruk/variabel, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural atau inner model. Evaluasi model struktural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk Q2 predictive relevance, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari pengisian kuesioner, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variable. Variabel *digital leadership* dengan 4 pernyataan, *innovation capability* dengan 4 pernyataan, *IT capability* dengan 6 pernyataan dan *organizational performance* dengan 6 pernyataan dinyatakan valid dan reliabel karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Cronbach Alpa >0.70, hal ini membuktikan bahwa semua pernyataan dalam variabel penelitian ini valid, maka tidak ada pernyataan yang perlu dieliminasi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil rekapitulasi kuesioner yang kemudian dilakukan analisis data dan pengujian model menggunakan Smart PLS 3.0. Tahapan awal sebelum pengujian measurement model adalah membuat estimasi model yang dapat dilihat pada (Gambar 2). Pengujian model pengukuran atau measurement model dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan realibilitas.



Gambar 2. Estimasi Model

Evaluasi outer model, dengan menguji internal consistency reliability (cronbach alpha dan composite reliability), convergent validity (indicator reliability and AVE), dan discriminant validity (Fornell-Larcker, Cross Loading, and HTMT). Dari hasil analisis model pengukuran diatas, diketahui bahwa tidak terdapat variable yang nilai factor loadingsnya. Untuk mengukur internal consistency realibilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Realibility. Discriminant validity digunakan untuk menguji sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain oleh strandar empiris. Pengukuran validitas diskriminan menggunakan, Fornell-Larcker matrix dan HTMT (heterotrait-monotrait ratio of correlation yang menunjukkan suatu variabel laten dinilai memenuhi validitas deskriminan jika nilai root of AVE square (diagonal) lebih besar dari semua nilai variabel laten tersebut dan nilai HTMT kurang dari 1.

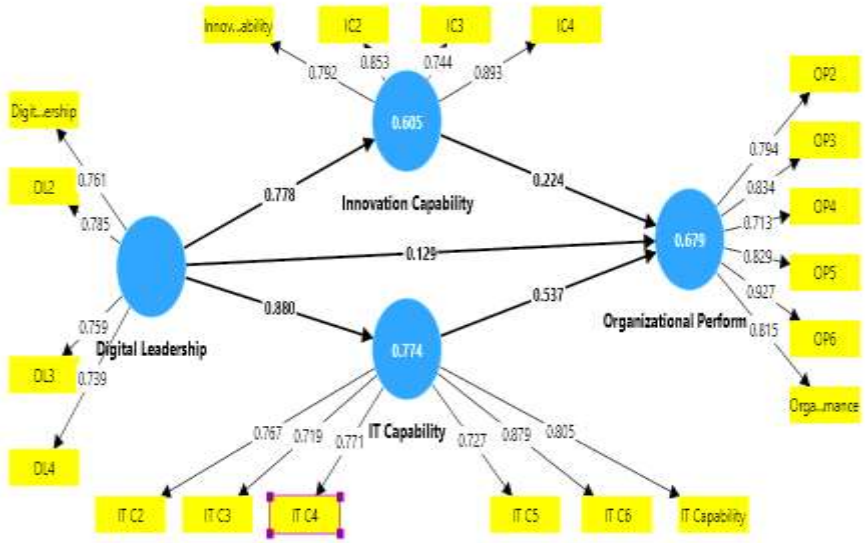
Tabel 1. Measurement Outer Model

Laten Variable	Indicators	Convergent Validity		Internal Consistency Rellabiliity		Discriminant Validity
		loadings	AVE	Composite Rellability	Cronbanch Alpha	HTMT
		>0.40	>0.50	>0.70	>0.70	<1
Digital Leadership	DL2	**0.785**	0.579	0.758	0.758	YES
	DL3	**0.759**				

	DL4	**0.739**				
	Digital Leadership	**0.761**				
	IC2	**0.853**	0.676	0.856	0.840	YES
Innovation	IC3	**0.744**				
Capability	IC4	**0.893**				
	Innovation Capability	**0.792**				
	IT C2	**0.767**	0.608	0.878	0.870	YES
	IT C3	**0.719**				
IT Capability	IT C4	**0.771**				
	IT C5	**0.727**				
	IT C6	**0.879**				
	IT Capability	**0.805**				
	OP2	**0.794**	0.674	0.911	0.902	YES
	OP3	**0.834**				
Organizational	OP4	**0.713**				
Perfomance	OP5	**0.829**				
	OP6	**0.927**				
	Organizational Perfomance	**0.815**				

Tabel 2. Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Digital leadership → IT Capability	0.478	0.490	0.095	5.030	0.000
Digital leadership → Innovation Capability	0.589	0.586	0.102	5.765	0.000
Digital leadership → Organizational Performance	0.217	0.217	0.097	2.244	0.025
IT Capability → Organizational Performance	0.248	0.244	0.100	2.489	0.013
Innovation Capability → Organizational Performance	0.425	0.425	0.104	4.070	0.000
Digital Leadership → Innovation Capability → Organizational Performance	0.250	0.251	0.081	3.099	0.002
Digital Leadership → IT Capability → Organizational Performance	0.118	0.118	0.053	2.253	0.024



Gambar 3. Evaluasi Model

Berdasarkan Tabel 3, menggambarkan pengaruh variabel eksogen *digital leadership* memberikan pengaruh (3.426 = kuat) terhadap *IT capablity*, *digital leadership* memberikan pengaruh (1.532 = kuat) terhadap *innovation capability*, *digital leadership* memberikan pengaruh (0.008 = lemah) terhadap *organizational performance*. Sedangkan, variable *IT capability* memberikan pengaruh (0.200 = moderat) terhadap *organizational performance*. Variabel *innovation capability* memberikan pengaruh (0.061 = kuat) terhadap *organizational performance.*

Tabel 3. Effec Size (F-square)

	Digital leadership	IT Capability	Innovation Capability	Organizational Performance
Digital leadership		3.426	1.532	0.008
IT Capability				0.200
Innovation Capability				0.061
Organizational Performance				

Tabel 4. Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H_1	Digital Leadership → Innovation Capability	Positif Signifikan	**Diterima**
H_2	Digital Leadership → Organizational Performance	Positif Signifikan	**Diterima**
H_3	Digital Leadership → IT Capability	Positif Signifikan	**Diterima**
H_4	Innovation Capability → Organizational Performance	Positif Signifikan	**Diterima**
H_5	IT Capability → Organizational Performance	Positif	**Diterima**

H_6	Innovation Capability memediasi hubungan Digital Leadership → Organizational Performance	Signifikan Positif Signifikan	**Diterima**
H_7	IT Capability memediasi hubungan Digital Leadership → Organizational Performance.	Signifikan Positif Signifikan	**Diterima**

Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis 1 – 5 dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai O dan t-values > 1.96 dengan p-values menunjukkan < 0.05 maka H_{1-5} diterima dan dapat disimpulkan bahwa mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hasil pengujian hipotesis 6 dan 7 dari penelitian ini mempunyai pengaruh yang moderat dalam memediasi hubungan antara *digital leadership* terhadap *organizational performance.* Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai O dan t-values > 1.96 dengan p-values menunjukkan < 0.05 maka H_6 dan H_7 diterima dan dapat disimpulkan bahwa *innovation capability* dan *IT capability* mampu memediasi hubungan yang moderat, positif dan signifikan antara *digital leadership* terhadap *organizational performance*.

KESIMPULAN

Hasil penelitian sampai sejauh ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi digital terbukti dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan smartPLS 3.0 dan pembahasan menunjukkan bahwa sebagian besar dari hipotesis adalah diterima, atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Dari hasil penelitian ini peran mediasi berpengaruh positif dan signifikan yang artinya dengan semakin menguasainya penggunaan IT dan memiliki inovasi yang tinggi, maka kinerja UMKM akan meningkat. Transformasi digital saat ini sangat tergantung dari pemimpinnya, dengan semakin terampilnya pemimpin yang berorientasi digital maka akan berpengaruh semakin tinggi pula kinerja UMKM. Kepemimpinan yang berorientasi digital telah memanfaatkan digitalisasi dalam proses bisnisnya, artinya dengan optimalisasi digital dapat berpengaruh ke tingginya kemampuan IT dan inovasi UMKM untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada penelitian yang akan datang sebaiknya dilakukan penyebaran kuesioner pada wilayah yang lebih luas cakupannya dengan menambah jumlah responden. Beberapa pengukuran variabel yang kurang dikenal oleh para pelaku UMKM sehingga antara jawaban responden dan *logical connection* tidak sinkron. Hal ini yang perlu dikembangkan pada UMKM yang berada di negara berkembang khususnya Indonesia. Sehingga untuk peneliti selanjutnya dalam menyusun kuesioner memakai redaksi yang mudah dipahami oleh responden, karena responden berasal dari berbagai latar pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

Adamides, E., & Karacapilidis, N. (2020). Information technology for supporting the development and maintenance of open innovation capabilities. Journal of Innovation & Knowledge, 5(1), 29–38. https://doi.org/10.1016/j.jik.2018.07.001

Al-Hawary, S. I., & Al-Syasneh, M. S. (2020). Impact of dynamic strategic capabilities on strategic entrepreneurship in presence of outsourcing of five stars hotels in Jordan. Business: Theory and Practice, 21(2), 578-587.

Brett, J. (2019). Evolving digital leadership: How to be a digital leader in tomorrow's disruptive world (1st edition). Apress: Imprint: Apress.

Daft, R.L. (2021). Organization theory & design. Cengage Learning.

Guo, J., Zhou, S., Chen, J., & Chen, Q. (2021). How information technology capability and knowledge integration capability interact to affect business model design: A polynomial regression with response surface analysis. Technological Forecasting and Social Change, 170, 120935.

Husban, Almarshad, Altahrawi (2021). Digital Leadership And Organization's Performance: The Mediating Role Of Innovation Capability. International Journal of Entrepreneurship

Idah, Y. M., & Pinilih, M. (2020). Strategi Pengembangan Digitalisasi UMKM. Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers "Pengembangan Sumber Daya Pedesaan Dan Kearifan Lokal Berkelanjutan IX," 9(1), 195–204.

Lin, B.-W. (2017). Information technology capability and value creation: Evidence from the US banking industry. Technology in Society, 29(1), 93–106. https://doi.org/doi.org/10.1016/j.techsoc.2006.10.003

Mardiana, D. (2020). The application of digital leadership of sub district head on public service performance with the delegation of regent/mayor authorities as the moderating variable. Air langga Development Journal, 4(2), 154– 164.

Merendino, A., & Melville, R. (2019). The board of directors and firm performance: Empirical evidence from listed companies. Corporate Governance: The International Journal of Business in Society, 19(3), 508–551.

Migdadi, M.M. (2020). Knowledge management processes, innovation capability and organizational performance. International Journal of Productivity and Performance Management

Murashkin, M., &Tyrväinen, J. (2020). Adapting to the new normal: A qualitative study of digital leadership in crisis.

Oberer,B,& Erkollar, A. (2018). Digital Leaders in the Age. International Journal of Organizational Leadership, 7404, 404–412.

Prabowo, H. (2018). Pengembangan Ekonomi Kreatif Desa Melalui Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Menuju Koperasi Berbasis It. Maqdis:Jurnal Kajian Ekonomi Islam, 3, 17–30.

Putra, C.N. 2018. Bekraf Outlook Ekonomi Kreatif (Opus) 2019.

Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. Journal of Innovation & Knowledge, 3(1), 44–55. https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002

Saputra, N., & Saputra, A. M. (2020). Transforming into Digital Organization by Orchestrating Culture, Leadership, and Competence in Digital Context. GATR Global Journal of Business Social Sciences Review. https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4(2)

Sartika,. N. S., Subroto,. D. E., Mauladaniyati,. R., Rosdianwinata,. E., Rifai,. R., Sujana,. A., Abidin,. Z., Priadi,. M. D., Setiawati,. E., Yanti,. D. & Purwanto,. A. (2020) Effect of Pedagogic, Professional Competency, and Work Motivation Toward Indonesian Primary School Teachers Performance. Systematic Reviews in Pharmacy, 11 (9), 617-626. doi:10.31838/srp.2020.9.91

Sasmoko, S., Mihardjo, L., Alamsjah, F., &Elidjen, E. (2019). Dynamic capability: The effect of digital leadership on fostering innovation capability based on market orientation. Management Science Letters, 1633–1644.

Sheninger, E.C. (2019). Digital leadership: Changing paradigms for changing times (Second Edition). A joint publication of Corwin ICLE.

Wang, T., Wu, J., Gu, J., & Hu, L. (2020). Impact of open innovation on organizational performance in different conflict management styles: Based on resource dependence theory.

International Journal of Conflict Management. Sheninger, E.C. (2019). Digital leadership: Changing paradigms for changing times (Second Edition). A joint publication of Corwin ICLE.

Wrede, M., Velamuri, V. K., & Dauth, T. (2020). Top managers in the digital age: Exploring the role and practices of top managers in firms' digital transformation. Managerial and Decision Economics, 41(8), 1549–1567. https://doi.org/10.1002/mde.3202

Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L., & Pfaff, H. (2019). Digital leadership skills and associations with psychological well-being. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(14), 1–12.

https://www.liputan6.com/bisnis/read/5036387/95-juta-umkm-sudah-masuk-ekosistem-digital-hingga-juni-2022 (diakses tanggal 1 September 2022)

https://ekonomi.bisnis.com/read/20220513/12/1532985/awas-ini-masalah-yang-mengintai-usai-umkm-go-digital (diakses tanggal 9 September 2022)

https://muria.suaramerdeka.com/ekonomi/pr-074294682/festival-umkm-2022-222-umkm-di-rembang-pamerkan-2222-produk (diakses tanggal 12 September 2022)