

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. *Digital Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan milenial di Jawa Timur. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Digital Leadership* seorang atasan maka semakin tinggi pula Perilaku Kerja Inovatif karyawan milenial di Jawa Timur.
2. *Digital Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas Karyawan milenial di Jawa Timur. Hal ini mendasari bahwa semakin tinggi *Digital Leadership* seorang atasan, maka semakin tinggi pula Kreativitas Karyawan milenial di Jawa Timur.
3. Kreativitas Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kreativitas dalam seorang karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku kerjanya yang inovatif.
4. *Digital Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan dimediasi oleh Kreativitas Karyawan milenial di Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Digital Leadership* seorang atasan maka akan semakin tinggi Kreativitas Karyawan. Selanjutnya tingginya kreativitas karyawan dapat menyebabkan tingginya

perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, kreativitas karyawan memiliki peran sebagai variabel yang memediasi pengaruh digital leadership terhadap perilaku kerja inovatif.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* melalui *Google Form*, dimana seringkali peneliti dan responden tidak dapat bertatap muka secara langsung. Hal ini dapat menyebabkan apabila responden mengalami ketidakjelasan atas kuesioner, perlu upaya lebih untuk menanyakannya pada peneliti.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian saat ini dan penelitian terdahulu, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi acuan untuk perusahaan dan peneliti di masa yang akan datang agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya. Berikut saran-saran peneliti yang disajikan di bawah ini :

1. Untuk Perusahaan di Jawa Timur
  - a. Disarankan untuk perusahaan Jawa Timur untuk meningkatkan kompetensi digital dengan mengikutsertakan para atasan perusahaan pada program pelatihan keahlian digital.
  - b. Disarankan untuk perusahaan Jawa Timur untuk meningkatkan kreativitas karyawan dengan mengikutsertakan karyawan perusahaan

pada program pelatihan kreativitas yang dapat meningkatkan keyakinan karyawan untuk menggunakan teknologi baru.

2. Untuk Peneliti selanjutnya

- a. Pada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis, sebaiknya mempertimbangkan untuk menambahkan variabel tentang *Employee Job Crafting*, karena pada beberapa penelitian terdahulu diuraikan adanya pengaruh *Employee Job Crafting* memoderasi terhadap *Digital Leadership*.
- b. Pada penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan *software* atau aplikasi yang tepat dan layak untuk penelitian yang dilakukan, dan tidak diharuskan menggunakan SmartPLS 3.0 seperti yang peneliti gunakan.
- c. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan metode wawancara untuk meneliti penelitian yang sejenis dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih akurat.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). Structural Equation Modeling Partial Least Square untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) di Jawa Timur, *Proceeding Seminar Nasional Matematika dan Aplikasinya*, 21 Oktober 2017 Surabaya. Universitas Airlangga.
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydin, E. (2022). From Conventional to Digital Leadership: Exploring Digitalization of Leadership and Innovative Work Behavior. *Management Research Review*, 45(11), 1524–1543. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2021-0338>
- Fatiya Rumi Humaira. (2022, July 12). *Indeks Literasi Digital Berdasarkan Wilayah di Indonesia*. Katadata. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/07/12/indeks-literasi-digital-berdasarkan-wilayah-di-indonesia> diakses 12 Desember 2023
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gonlepa, M. K., Dilawar, S., & Amosun, T. S. (2023). Understanding Employee Creativity from the Perspectives of Grit, Work Engagement, Person Organization Fit, and Feedback. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1012315>
- Ha, J. C. (2022). Capturing Emerging Business Opportunities through Entrepreneurial Orientation and Innovation Behavior: The Moderating Role of Leader-Member Exchange. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su14063585>
- Makka, S. (2023, May 29). *Mengenal Revolusi Industri 5.0: Awal Mula, Manfaat dan Perbedaannya*. Detikedu. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6743894/mengenal-revolusi-industri-5-0-awal-mula-manfaat-dan-perbedaannya> diakses 12 Desember 2023
- Ningsi, B. A., & Agustina, L. (2018). Analisis Kepuasan Pelanggan Atas Kualitas Produk dan Pelayanan Dengan Metode SEM-PLS. *Jurnal Statistika Dan Aplikasinya (JSA)*, 2(2) 8-16.

- Oktavianoor, R., Dalam, J. D., & Airlangga, S. (2020). Kesenjangan Digital Akibat Kondisi Demografis di Kalangan Masyarakat Rural Digital Gap caused by Demographic Condition among Rural Society. In *Palimpsest: Journal of Information and Library Science* (Vol. 11), 1-11.
- Riefky, M., & Hamidah, W. N. (2019). *Pemodelan SEM PLS pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Layanan Mahasiswa Fakultas Ekonomi U NIPA Surabaya, SNHRP-II UNIPA Surabaya*. (Vol.2) 63-73. <http://snhrp.unipasby.ac.id/>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (pp. 1–47). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_15-2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2)
- Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2022). The Effect of Creativity and Innovative Behavior on Competitive Advantage in Womenpreneur, *SA Journal of Human Resource Management.*, (Vol. 1) 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Zhu, J., Zhang, B., Xie, M., & Cao, Q. (2022). Digital Leadership and Employee Creativity: The Role of Employee Job Crafting and Person-Organization Fit. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827057>