

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. *Digital Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur. Hal ini berarti semakin tinggi *Digital Leadership* seorang karyawan maka tidak meningkatkan Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur. Dengan demikian, hipotesis pertama berbunyi ”*Digital Leadership* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” ditolak.
2. *Digital Leadership* secara positif berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan milenial di Jawa Timur. Hal ini berarti semakin tinggi *Digital Leadership* seorang karyawan maka semakin tinggi pula Perilaku Kerja Inovatif karyawan milenial di Jawa Timur. Dengan demikian, hipotesis kedua berbunyi ”*Digital Leadership* secara signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif” diterima.
3. Perilaku Kerja Inovatif secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur. Hal ini berarti semakin tinggi Perilaku Kerja Inovatif dalam seorang karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur. Dengan demikian, hipotesis ketiga berbunyi ” Perilaku

Kerja Inovatif secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan” diterima.

4. *Leader Member Exchange* tidak berpengaruh memoderasi Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur. Hal ini berarti semakin tinggi *Leader Member Exchange seorang karyawan*, maka tidak meningkatkan moderasi Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur. Dengan demikian, hipotesis keempat berbunyi “ Dengan demikian, hipotesis ketiga berbunyi ” *Leader Member Exchange (LMX)* secara signifikan memoderasi pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan” ditolak.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengisian kuesioner yang terbilang cukup lama karena beberapa responden membutuhkan waktu untuk pengisian kuesioner tersebut.
2. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Hal ini dapat memungkinkan menimbulkan masalah dalam proses analisis dengan kemungkinan responden yang menjawab dengan asal pilih.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, Peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi acuan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih sempurna. Adapun saran-saran yang dapat Peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya, disarankan melakukan pengembangan dengan mengkaji lebih dalam pengaruh variabel Digital Leadership terhadap kinerja karyawan karena hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan.
2. Pada penelitian selanjutnya, disarankan melakukan pengembangan dengan mengkaji lebih dalam variabel *Leader Member Exchange (LMX)* yang memoderasi pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan milenial karena hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan.
3. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel kepuasan kerja, mengingat pada penelitian terdahulu terdapat kajian tentang pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- 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>
- 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). <https://doi.org/10.3390/su14063585>
- Khan, N. A., Michalk, S., Sarachuk, K., & Javed, H. A. (2022). If You Aim Higher Than You Expect, You Could Reach Higher Than You Dream: Leadership and Employee Performance. *Economies*, 10(6), 1–14. <https://doi.org/10.3390/economies10060123>
- Ningsi, B. A. (2018). Analisis Kepuasan Pelanggan Atas Kualitas Produk dan Pelayanan Dengan Metode SEM-PLS. *Jurnal Statistika Dan Aplikasinya*, 2(2), 8–16. <https://doi.org/10.21009/jsa.02202>
- Obadimeji, C. C., & Oredein, A. O. (2022). Digital Leadership and Decision-Making Styles as Determinants of Public Primary School Teachers' Job Performance for Sustainable Education in Oyo State. *The Educational Review, USA*, 6(6), 230–240. <https://doi.org/10.26855/er.2022.06.007>
- Riefky, M., & Hamidah, W. N. (2019). Pemodelan SEM PLS pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Layanan Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNIPA Surabaya. *SNHRP-II UNIPA Surabaya*, 6, 1260–1272. <http://snhrp.unipasby.ac.id/>
- 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(May), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827057>
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. (Cetakan ke-1) ISBN 978-602-289-533-6. Bandung. Alfabeta