

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan mengenai variabel digital leadership, kreativitas karyawan, perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Maka bisa disimpulkan bahwa:

1. *Digital leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Semakin tinggi *digital leadership* seorang atasan maka, semakin tinggi pula kreativitas karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
2. Kreativitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Semakin tinggi kreativitas seorang karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
3. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Semakin tinggi perilaku kerja inovatif karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
4. *Digital leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kreativitas dan perilaku kerja inovatif karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Semakin tinggi *digital leadership* maka akan semakin tinggi kreativitas karyawan. Tingginya kreativitas karyawan dapat

5. menyebabkan tingginya perilaku kerja inovatif. Selanjutnya tingginya perilaku kerja inovatif dapat menyebabkan tingginya kinerja karyawan. Dengan demikian, kreativitas dan perilaku kerja inovatif karyawan memiliki peran sebagai variabel yang memediasi pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja karyawan.

5.2.Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat keterbatasan dalam penelitian ini.

1. Banyak diantara responden dalam penelitian ini tidak bersedia mencantumkan nomor HP responden dikarenakan hal tersebut bersifat personal.
2. Waktu pengumpulan responden penelitian tidak sesuai dengan rencana dikarenakan banyak diantara responden tidak bisa menyempatkan waktu untuk mengisi kuesioner.

5.3.Saran

Berdasarkan hasil penelitian terkini dan penelitian sebelumnya, peneliti menyampaikan rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi pedoman bagi perusahaan dan peneliti di masa mendatang, agar mendapatkan pencapaian yang lebih optimal dari pada peneliti sebelumnya. Berikut adalah saran-saran yang akan diajukan oleh peneliti:

- a. Untuk PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk

- b. PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk disarankan untuk meningkatkan kompetensi digital dengan mengikutsertakan para pemimpin perusahaan ke dalam program pelatihan keahlian digital.
 - c. PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk disarankan untuk meningkatkan kreativitas karyawan dengan cara melakukan pelatihan tentang menumbuhkan ide atau gagasan kreatif di lingkungan perusahaan.
 - d. PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk disarankan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan inovasi terutama terkait dengan kemampuan karyawan dalam menerapkan cara/metode baru dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja.
 - e. PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk disarankan untuk mengikuti perkembangan yang ada atau mengikuti *trend* di era tersebut.
1. Untuk Peneliti Selanjutnya
- a. Pada peneliti selanjutnya, sebaiknya menggunakan *software* atau aplikasi bernama AMOS, dikarenakan peneliti menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0.
 - b. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan metode wawancara untuk meneliti penelitian yang sejenis dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini
 - c. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel penelitian yang belum digunakan pada penelitian ini seperti *job crafting* dan *trust in digital technology*.

DAFTAR RUJUKAN

- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674.
- Anwar, A., Yasmin, R., & Kashif, S. (2022). The Impact of Employee Engagement on the Job Performance by the Mediating Role of Creativity: the Moderating Role of Leader-member Exchange. *City University Research Journal (CURJ)*, 12(2), 114–129.
- Araujo, L. M. de, Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital leadership in business organizations. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 2(1), 5–16. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v2i1.18>
- Arnetta Isyha Agustina. (2022). Pengaruh Harga Dan Online Consumer Reviews Terhadap Keputusan Pembelian (Survei Pada Konsumen Clothing Prung Terraces Wear Yang Melakukan Pembelian Melalui Marketplace Shopee). <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/56050>
- Artüz, S. D., & Bayraktar, O. (2021). the Effect of Relation Between Digital Leadership Practice and Learning Organization on the Perception of Individual Performance. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 97–120. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.761479>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(May 2018), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- 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>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>

- Henny, S., Sri, B. A., & Muhtosim, A. (2019). The Role Of Digital Literacy In Supporting Performance Through Innovative Work Behavior: The Case Of Indonesia's Telecommunications Industry. *International Journal of Technology*, 10(8), 1558–1566.
- Iyus Jayusman, O. A. K. S. (2020). *Jurnal Artefak Vol.7 No.1 April 2020* <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/artefak>. 7(1), 13–20.
- Patel, & Goyena, R. (2019). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 15(2), 9–25.
- Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2022). The effect of creativity and innovative behavior on competitive advantage in womenpreneur. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.2069>
- Yulianti, V. A., & Etikariena, A. (2021). Hubungan Antara Sikap Pengembangan Diri Kompetitif dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 7(1), 30–35. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4474>
- 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>