

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 Kinerja Karyawan pada karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi Digital Leadership seorang pemimpin maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur.
2. Digital Leadership berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi Digital Leadership seorang karyawan maka semakin tinggi pula Perilaku Kerja Inovatif karyawan milenial di Jawa Timur.
3. Perilaku Kerja Inovatif secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi Perilaku Kerja Inovatif seorang karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur.
4. Digital Leadership secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Perilaku Kerja Inovatif. Semakin tinggi digital leadership seorang karyawan maka semakin tinggi pula Perilaku Kerja Inovatif dan Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui Google Form dimana seringkali peneliti dan responden tidak dapat bertatap muka secara langsung sehingga peneliti harus menguraikan kriteria responden yang dibutuhkan untuk penelitian.
2. Pengisian kuesioner yang terbilang cukup lama karena beberapa responden membutuhkan waktu dalam pengisian kuesioner.

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. Berdasarkan variabel Digital Leadership, variabel digital leadership berpengaruh dominan dibandingkan variabel lainnya terhadap perilaku kerja inovatif karyawan milenial. Perusahaan dapat memberikan arahan dan bimbingan kepada para karyawan untuk mencapai tujuan bersama, memberi arahan kepada para karyawan agar saling tolong menolong, dan membantu karyawan untuk memenuhi kriteria dalam bekerja.

- b. Berdasarkan variabel perilaku kerja inovatif, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan milenial di Jawa Timur untuk menyalurkan aspirasi atau ide yang bisa digunakan dan diterapkan dalam menunjang produktivitas di perusahaan tersebut.
- c. Berdasarkan variabel kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan benefit dan hal yang menyenangkan bagi karyawan milenial di Jawa Timur agar karyawan semangat dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan akan meningkat, sehingga produktivitas Perusahaan akan meningkat pula.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan untuk memilih sampel penelitian pada karyawan di generasi lain.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan penggunaan variabel lain seperti *digital literacy* sebagai variabel moderasi.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan metode wawancara untuk meneliti penelitian sejenisnya, agar lebih memudahkan peneliti.
- d. Pada penelitian ini peneliti menggunakan SmartPLS 4 yang dimana sangat kesusahan untuk menggunakannya karena sebagian perangkat bisa mengakses SmartPLS 4 dan disarankan menggunakan SmartPLS 3 agar memudahkan dan mempercepat.

DAFTAR RUJUKAN

- 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. <https://lopes.idm.oclc.org/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=158473676&site=eds-live&scope=site>
- 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>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Sugiyono. (2022). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D. ALFABETA.
- 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>