

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Pada keseluruhan dari hasil analisis yang telah dianalisis pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Kepemimpinan Digital berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepemimpinan Digital dikatakan memiliki pengaruh karena semakin kuat gaya kepemimpinan Digital seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas PU kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Kepemimpinan Digital berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai. Kepemimpinan Digital dikatakan memiliki pengaruh karena semakin tinggi kemampuan seorang pemimpin mengaplikasikan kepemimpinan digital dalam menjalankan dan mengatur tugas maka dapat meningkatkan kreativitas pegawai.
3. Kepemimpinan digital berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan digital dikatakan memiliki pengaruh karena semakin tinggi kemampuan pimpinan secara digital dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas PU Kabupaten Penajam Paser Utara.
4. Kreativitas Pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kreativitas pegawai dikatakan memiliki pengaruh karena semakin kreatif pegawai Dinass

PU Kabupaten Penajam Paser Utara terhadap kemampuan dalam menjalankan dan mengatur tugas maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dikatakan berpengaruh karena semakin positif perasaan pegawai Dinas PU Kabupaten Penajam Paser Utara terhadap pekerjaan yang dimilikinya maka akan meningkatkan kinerjanya.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi atau mampu menjadi variabel intervening antara Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja pegawai. Kepuasan pegawai membentuk hubungan antara kepemimpinan digital terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung.
7. Kreativitas pegawai mampu memediasi atau mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan digital terhadap kinerja pegawai. Artinya adalah kreaivitas pegawai mampu mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan digital terhadap kinerja pegawai.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian yang dilakukan baik secara teoritik, metodologis dan teknis pada penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Kuisisioner disebarakan oleh peneliti secara online melalui *google form* dan dikirimkan melalui *whatsup* sehingga peneliti dan responden tidak dapat bertatap muka secara langsung, sehingga peneliti tidak dapat menyampaikan secara langsung petunjuk pengisian kuesioner. Selain itu peneliti juga tidak

dapat mengetahui apakah responden benar-benar memahami setiap detail pertanyaan yang tercantum pada kuesioner.

2. Peneliti tidak betul-betul mengenal responden sehingga membutuhkan bantuan salah satu staff administrasi di Dinas PU Kabupaten Penajam Paser Utara untuk menyebarkan kuisisioner melalui data base keadministrasian.
3. Peneliti membutuhkan waktu yang lama untuk mengumpulkan data dari responden dikarenakan banyaknya perubahan nomor *handpone* responden yang ganti dan tidak diketahui oleh admin Dinas PU Kabupaten Penajam Paser Utara.
4. Banyak dari responden yang tidak memahami dengan jelas maksud dari pengisian kuisisioner sehingga peneliti harus memberi pemahaman untuk membaca dan memahami terlebih dahulu tentang item pertanyaan yang diajukan namun masih ada beberapa yang tidak sungguh sungguh dalam mengisi.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh diteliti maka peneliti memberikan saran-saran yang berguna dan bisa dimanfaatkan bagi pihak yang terkait sebagai berikut:

1. Bagi Dinas PU Kabupaten Penaja Paser Utara.
  - 1.1. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel Kepemimpinan digital tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Hal ini bisa disebabkan karena budaya organisasi yang sudah mengakar di dinas PU

karena kepemimpinan digital memerlukan perubahan budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan fleksibilitas, yang belum terwujud. Infrastruktur dan sumber daya mungkin tidak mendukung implementasi yang efektif dari strategi kepemimpinan digital.

- 1.2. Pada Penelitian ini didapatkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas pegawai, maka disarankan agar Dinas PU Kabupaten Penajam Paser Utara dapat memanfaatkan teknologi digital untuk membuka akses pegawai terhadap informasi, alat, dan sumber daya lain yang dapat mendukung kreativitas pegawainya.
- 1.3. Pada penelitian ini hal lain yang perlu diperhatikan adalah kepuasan pegawai. Kepuasan kerja pada penelitian ini juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai oleh sebab itu Dinas PU Kabupaten Penajam Paser Utara dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan memperhatikan pula hal-hal yang mendukung kepuasan kerja pegawai seperti penggunaan system digital dalam proses kerjanya sehingga mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah kreativitas pegawai. Kreativitas para pegawai dapat mendukung kinerja dan berdampak pada hasil serta kepuasan pegawai itu sendiri. Dinas PU Kabupaten Penajam Paser Utara dapat melakukan survei kepuasan kerja secara berkala, menganalisis hasilnya, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kondisi kerja dan motivasi karyawan. Sehingga kreativitas para

pegawai dapat terus tumbuh dan dapat meningkatkan pula kinerja pegawai, dinas PU perlu mendukung pegawainya agar bisa lebih kreatif bisa dengan memberikan pelatihan kerja dan mensupport pegawai yang berprestasi agar dapat terus meningkatkan prestasinya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

2.1 Bagi peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan data secara langsung terhadap responden.

2.2 Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggabungkan pendekatan kualitatif (menggunakan *mix methods*) melalui interview untuk kelengkapan data yang lebih baik.

2.3 Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah pengetahuan dan menggunakan variabel lain yang belum banyak dikaji seperti gaya kepemimpinan, keterikatan kerja dan sebagainya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, Gary. (2021). *“Human Resource Manajemen”*. United State of America: Pearson Education, Inc.
- El Sawy, O. A., Kræmmergaard, P., Amsinck, H., and Vinther, A. L. (2016). *How LEGO built the foundations and enterprise capabilities for digital leadership*. *MIS Q : Exec.* 15, 141–166
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Fauzi, R., & Nurhayati, D. (2017). *The relationship between job satisfaction and employee performance: Evidence from the Indonesian manufacturing sector*. *Asia Pacific Journal of Manajemen*, 34(2), 327-344.
- Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson. *“Multivariate Data Analysis”* Edisi ke-8 (2019). Penerbit : Cengage Learning
- Harrison, A. E. (2017). *Exploring Millennial Leadership Development: An Evidence Assessment of Information Communication Technology and Reverse Mentoring Competencies*. *Case Studies in Business and Manajemen*, 4(1), 25.
- Hendriani, E., & Suherman, A. (2018). *The influence of job promotion on employee performance: Evidence from Indonesia*. *Journal of Business and Technical Communication*, 32(2), 153-180.
- Howell, M. P., Reames, E. H., and Andrzejewski, C. E.(2014). *Educational Leadership Program Faculty as Technology Leaders : What Support will They Need ?, New Waves— Educational Research & Development*, 17(1), 31–50.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1-13.
- Klein, M. (2020). *Leadership characteristics in the era of digital transformation*. *Bus. Manag. Stud. Int. J.* 8, 883–902. doi: 10.15295/bmij.v8i1.1441
- Lianto, B., Dachyar, M., & Soemardi, T. P. (2018). *Continuous innovation: a literature review and future perspective*. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, 8(3), 771–779.
- Mihardjo, L., Sasmoko, S., Alamsjah, F., and Elidjen, E. (2019). *Digital leadership role in developing business model innovation and customer*

*experience orientation in industry 4.0. Manag. Sci. Lett.* 9, 1749–1762.

- Munandar, A. (2020). *The influence of digital leadership on employee performance: Mediating role of job satisfaction. Journal of Business and Technical Communication*, 34(3), 301-318.
- Nugroho, A., & Wijaya, A. (2019). *The impact of job promotion on employee performance: Evidence from a developing country. International Journal of Human Resource Manajemen*, 30(5), 723-743.
- Pratama, M. A. N., & Kurniady, D. A. (2021, February). *Influence of digital leadership models on the performance of educators and educational personnel in the COVID-19 Pandemic in the first middle school. In 4th International Conference on Research of Educational Administration and Manajemen (ICREAM 2020) (pp. 278-280). Atlantis Press.*
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2019). *Organizational Behavior. Pearson Education India.*
- Safitri, R. (2014). *The influence of job satisfaction on employee performance: Evidence from Indonesia. Journal of Business and Technical Communication*, 28(3), 301-320
- Sağbaşı, M., & Alp Erdoğan, F. (2022). *Digital Leadership : a Systematic Conceptual. Researchgate.Net, February.*
- Santoso, H., & Purnama, A. (2018). *The effect of job rotation on employee performance: A study of Indonesian public sector. Journal of Public Administration Research and Theory*, 28(4), 587-605
- Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times. Corwin Press.*
- Sari, L. A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).*
- Sunaryo, W. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Digital Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Hexa Dental Indonesia di Bogor. Jurnal Sosial dan Teknologi*, (9), 1-059.
- Tanucan, J. C. M., Negrido, C. V., & Malaga, G. N. (2022). *Digital leadership of school heads and job satisfaction of teachers in the Philippines during the pandemic. International journal of learning, teaching and educational research*, 21(10), 1-18.
- Tulungen, E. E., Saerang, D. P., & Maramis, J. B. (2022). *Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).

Temelkova, M. (2018). *Skills for digital leadership-prerequisite for developing high-tech economy. Int. J. Adv. Res. Manag. Soc. Sci.* 7, 50–74. doi: 10.1089/lap.2018.0126.

Wagner, D. J. (2018). *Digital leadership. Springer.*

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation. Harvard Business Review Press.*

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, 827057*

Zupančič, T., Verbeke, J., Achten, H., & Herneoja, A. (2016). *Digital leadership. Complexity, Simplicity, 1, 63–68*