

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut.

H1: Transformasi Digital memberikan korelasi positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Pada analisis data original sample menampilkan bernilai positif yaitu 0.167 serta T-Statistik yaitu 0.498 kurang dari 1.96 maka tidak sesuai kriteria signifikansi 5% sehingga dapat dinyatakan tidak signifikan. Pada uji itu bisa dijelaskan bahwa Transformasi Digital berpengaruh positif sebesar 0.167 dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka kesimpulannya H1 tidak diterima.

H2: *Work From Home* memberikan korelasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian data *original sample* menampilkan bernilai positif yaitu 0.318 serta nilai T-Statistik yaitu 3.332 lebih dari 1.96 sesuai kriteria signifikansi 5% sehingga dapat dinyatakan signifikan. Hasil uji dapat dijelaskan bahwa *Work From Home* berpengaruh positif sebesar 0.318 secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka Kesimpulannya H₂ diterima.

H3: Motivasi Pegawai tidak memberikan korelasi positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. pada hasil pengujian di data original sample menampilkan bernilai positif yaitu 0.088 dan nilai T-Statistik yaitu 0.167 kurang dari 1.96 maka tidak sesuai kriteria signifikansi 5% sehingga dapat dinyatakan tidak signifikan. Dari hasil uji tersebut dapat dijelaskan motivasi pegawai tidak berpengaruh positif sebesar 0.088 dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka kesimpulannya H1 tidak diterima.

5.2 Implikasi Manajerial

1. Transformasi digital

Transformasi *digital* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pelaksanaan kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa meningkat transformasi digital, bahwa semakin meningkat teknologi informasi tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai dinas Kesehatan kota bekasi. faktor yang perlu ditingkatkan dan menjadi masukan terkait dengan transformasi digital terhadap kinerja pegawai yaitu peningkatan pada pekerjaan dan dilakukan secara monitoring. pada setiap pekerjaan, perencanaan dan pengawasan pekerjaan terhubung melalui sistem yang efisien. kinerja dipengaruhi langsung oleh adanya transformasi berbasis *digital*, Keefisienan dari pengawasan serta perencanaan, *work from home* penggunaan google drive untuk penyimpanan data sangat membantu.

2. *Work from home*

Work from home terhadap kinerja pegawai yaitu Setiap kinerja memiliki tekanan pada pekerjaan yang membuat sulit untuk memenuhi tugas keluarga saat *work from home*, aktifitas yang ingin setiap kinerja karyawan lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan saya saat *work from home*, kewajiban pekerjaan pada setiap kinerja yang dilaksanakan di tempat kerja tidak dapat dilakukan dengan baik karena tuntutan keluarga atau pasangan saat *work from home*, *work from home* selain bekerja lebih efisien untuk setiap kinerja karyawan menjadi lebih dekat dengan keluarga.

3. Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap pelaksanaan kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa bahwa motivasi pegawai meningkat tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai dinas Kesehatan kota bekasi pasca pandemi COVID-19. Oleh karena itu, keluhan yang dirasakan oleh beberapa pegawai perlu ditampung oleh instansi. Prestasi pegawai membaik, sebagai kinerja meningkatkan motivasi, saya yakin bahwa promosi kinerja pegawai dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan wadah bagi para kinerja pegawai untuk menanggapi keluhan karyawan, sehingga saya termotivasi dalam bekerja. Selain itu banyak pegawai mengatakan yang membuat karyawan termotivasi dalam pekerjaan yaitu karena masih muda ingin mencari pengalaman dan karena mendapatkan gaji, serta lingkungan dalam pekerjaan yang baik, dan keluarga.