

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai *original sample* sebesar $0.446 > 0$, nilai *t-statistic* sebesar $2.342 > 1.96$, dan nilai *P-values* sebesar $0.020 < 0.05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Digital Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.
2. Berdasarkan nilai *original sample* sebesar $-0.056 < 0$, nilai *t-statistic* sebesar $0.323 < 1.96$, dan nilai *P-values* sebesar $0.747 > 0.05$, maka H_0 diterima H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.
3. Berdasarkan nilai *original sample* sebesar $0.350 > 0$, nilai *t-statistic* sebesar $2.063 > 1.96$, dan nilai *P-values* sebesar $0.040 < 0.05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka usaha yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dan pimpinan PT. Kemenangan Andalan Kertas adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel *Digital Leadership* jika dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) terendah indikator pernyataan yaitu *communications skill*. Diharapkan pemimpin dapat mendukung terjadinya komunikasi *internal* perusahaan secara efektif, karena jika tidak terpenuhi, maka seorang pemimpin akan cenderung gagal dalam melakukan komunikasi secara *internal* dalam perusahaan, baik dengan jajaran direksi maupun para pegawai secara keseluruhan termasuk pula dalam menggunakan sejumlah perangkat lunak.
2. Untuk variabel Kepemimpinan Transformasional jika dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) terendah indikator pernyataan yaitu *idealized influence*. Kepemimpinan transformasional diharapkan dapat ditingkatkan dengan cara pemimpin dapat lebih aktif, dan lebih sering mengakui serta menghargai kinerja karyawan dengan memberikan pujian maupun penghargaan atas prestasi yang diraih terkait pekerjaan.
3. Untuk variabel Komitmen Organisasi jika dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) terendah indikator pernyataan yaitu *normative commitment*. Mendorong kualitas kepemimpinan memungkinkan karyawan mencapai tujuan mereka dan membentuk komitmen yang lebih tinggi dengan organisasi mereka. Dengan demikian, pemimpin dapat berkomitmen dan merasa bahwa itu adalah kewajiban moral mereka untuk tetap dan mematuhi nilai-nilai dan kepentingan organisasi yang mewakili keterikatan dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, tetapi masih memiliki keterbatasan agar lebih diperhatikan bagi peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Jumlah responden hanya 100 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Terkadang informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner tidak mencerminkan pandangan yang sebenarnya. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan pemikiran, asumsi, maupun pemahaman yang berbeda pada tiap responden, serta faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian kuesioner.
3. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh beberapa faktor variabel *digital leadership*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya.