

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Hasil analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) mengenai pengaruh *digital leadership* terhadap *organizational performance* dengan *digital culture* dan *employees digital capabilities* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*. Semakin efektif penerapan kepemimpinan digital, semakin tinggi kinerja organisasi yang dapat dicapai.
2. *Digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *digital culture*. Kepemimpinan digital merupakan faktor utama yang membentuk budaya digital pada objek penelitian.
3. *Digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employees digital capabilities*. Peran aktif pimpinan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kemampuan digital pegawai.
4. *Digital culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*, meskipun dengan besaran pengaruh yang relatif lebih kecil dibandingkan variabel lain dalam model.
5. *Employees digital capabilities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*, dengan besaran pengaruh yang

cukup besar mengingat karakteristik pekerjaan administrasi kependudukan yang bersifat teknis.

6. *Digital culture* terbukti memediasi pengaruh *digital leadership* terhadap *organizational performance* secara parsial.
7. *Employees digital capabilities* terbukti memediasi pengaruh *digital leadership* terhadap *organizational performance* secara parsial, dengan kontribusi mediasi yang relatif lebih besar dibandingkan mediasi melalui *digital culture*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa *digital leadership* merupakan faktor kunci dalam meningkatkan *organizational performance* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan, baik secara langsung maupun melalui penguatan *digital culture* dan *employees digital capabilities* sebagai variabel mediasi. Ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini seluruhnya terbukti diterima, sehingga kerangka konseptual dan model penelitian yang dikembangkan pada BAB II dinyatakan sesuai dengan kondisi empiris di lapangan.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi Teoretis

Hasil penelitian ini memperkuat relevansi *Theory Resource-Based View* (Barney, 1991) dalam menjelaskan bagaimana sumber daya internal organisasi berupa kepemimpinan digital, budaya digital, dan kapabilitas digital pegawai dapat dikombinasikan untuk menghasilkan keunggulan kinerja. Penelitian ini juga memperkaya literatur mengenai peran mediasi ganda (*digital culture* dan *employees digital capabilities*) pada hubungan

digital leadership dan *organizational performance*, khususnya pada organisasi sektor publik di Indonesia yang masih relatif terbatas dibandingkan penelitian pada sektor swasta atau organisasi di negara maju.

2. Implikasi Praktis

Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja organisasi dapat diupayakan melalui tiga jalur sekaligus, yaitu penguatan kapasitas kepemimpinan digital pimpinan, penguatan budaya kerja yang terbuka terhadap teknologi, dan peningkatan kapabilitas digital pegawai secara berkelanjutan. Mengingat kapabilitas digital pegawai memberikan kontribusi terbesar di antara kedua variabel mediasi, instansi disarankan untuk memprioritaskan program pelatihan dan pendampingan teknis bagi pegawai, tanpa mengabaikan pentingnya keteladanan dan arahan pimpinan dalam membangun budaya digital yang berkelanjutan.

3. Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada beberapa instansi pemerintah daerah lain agar hasil penelitian digeneralisasi secara lebih luas, menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *organizational performance* seperti komitmen organisasi atau infrastruktur teknologi informasi, serta mempertimbangkan pendekatan longitudinal untuk melihat perkembangan budaya digital dan kapabilitas digital pegawai dari waktu ke waktu, mengingat kedua variabel tersebut bersifat dinamis dan berkembang secara bertahap.