

BAB V

SIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif *digital leadership* terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu. Semakin tinggi *digital leadership* maka semakin tinggi pula *innovative work behavior*.
2. Terdapat pengaruh positif *workplace friendship* terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu. Semakin tinggi *workplace friendsip* maka semakin kuat pula *innovative work behavior*.
3. Terdapat pengaruh positif *digital leadership* terhadap *knowledge sharing* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu. Semakin tinggi *digital leadership* semakin tinggi pula *knowledge sharing* guru.
4. Terdapat pengaruh positif *workplace friendship* terhadap *knowledge sharing* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu. Semakin tinggi *workplace friendship* semakin tinggi pula *knowledge sharing* guru.
5. Terdapat pengaruh positif *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* guru SMK Karya Mandiri Nusawungu. Semakin tinggi *knowledge sharing* semakin tinggi pula *innovative work behavior*.
6. Terdapat pengaruh yang positif dari *digital leadership* terhadap *innovative work behavior* dengan *knowledge sharing* sebagai mediasi pada guru SMK Karya Mandiri Nusawungu. Semakin tinggi *digital*

leadership semakin tinggi pula *knowledge sharing* guru yang mendorong meningkatkan *innovative work behavior*.

7. Terdapat pengaruh positif dari *workplace friendship* terhadap *innovative work behavior* dengan *knowledge sharing* yang memediasi pada guru SMK Karya Mandiri Nusawungu. Semakin tinggi *workplace friendship* guru semakin tinggi pula *knowledge sharing* yang juga menodong meningkatkatnya *innovative work behavior*

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang bisa digunakan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan pada penelitian-penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jumlah guru yang terbatas di SMK Karya Mandiri Nusawungu yang berjumlah 40 guru. Saran untuk penelitian selanjutnya agar sampel penelitian yang digunakan bisa lebih besar lagi serta penelitian selanjutnya bisa lebih mengembangkan model penelitian yang lain dan bisa diaplikasikan pada dunia Pendidikan yang lain misalnya pada tingkat SMP atau SMA.
2. Variabel penelitian disini terbatas pada faktor yang mempengaruhi perilaku kerja innovative yang dipengaruhi oleh digital leadership, workplace friendsip dan knowledge sharing. Saran untuk penelitian selanjutnya bisa menambah variabel penelitian pada variabel X sehingga tidak terbatas pada dua faktor yang mempengaruhi saja.

5.3 Implikasi

Implikasi Teoritis

1. Penguatan Teori Digital Leadership dalam Konteks Inovasi. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam memperluas pemahaman teoritis mengenai *digital leadership*, khususnya dalam konteks perilaku inovatif karyawan. Meskipun literatur sebelumnya telah banyak membahas peran kepemimpinan dalam mendorong perubahan dan transformasi organisasi, penelitian ini menegaskan bahwa *digital leadership* yang mencakup kemampuan adaptasi terhadap teknologi, komunikasi digital yang efektif, pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan, serta pemikiran visioner terhadap transformasi digital – memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan innovative work behavior. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya teori kepemimpinan kontemporer dengan menambahkan dimensi digital sebagai elemen penting dalam memfasilitasi inovasi organisasi. Hasil ini juga mendukung pendekatan transformational leadership yang mengedepankan motivasi, inspirasi, dan pengembangan potensi bawahan, yang dalam konteks digital diartikulasikan melalui strategi berbasis teknologi.
2. Aspek Sosial-Emosional melalui *Workplace Friendship* dalam Kerangka Teori Inovasi. Secara teoritis, penelitian ini juga berkontribusi pada literatur mengenai *workplace friendship* sebagai variabel sosial yang sebelumnya sering dianggap bersifat informal dan kurang strategis. Temuan bahwa *workplace friendship* berkontribusi positif terhadap

perilaku inovatif karyawan memperkuat teori sosial di tempat kerja yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang sehat dapat menciptakan kondisi psikologis yang mendukung kreativitas, seperti rasa aman, kepercayaan, dan keterbukaan dalam berkomunikasi. Dengan demikian, *workplace friendship* tidak hanya menjadi faktor pendukung kesejahteraan emosional, tetapi juga bagian integral dari dinamika organisasi inovatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa persahabatan di tempat kerja dapat menjadi penggerak penting dalam pertukaran ide dan kolaborasi inovatif.

3. Implikasi teoritis yang sangat penting dari penelitian ini adalah ditemukannya peran mediasi *knowledge sharing* dalam menjembatani pengaruh *digital leadership* dan *workplace friendship* terhadap *innovative work behavior*. Penemuan ini memperkuat dan memperluas teori manajemen pengetahuan (*knowledge management*), khususnya dalam kaitannya dengan proses sosial-kognitif yang mendorong inovasi. *Knowledge sharing* memungkinkan transfer ide, pengalaman, serta solusi inovatif dari satu individu ke individu lain dalam organisasi. Hal ini memperjelas bahwa perilaku inovatif tidak semata-mata bergantung pada faktor individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh proses interaksi sosial yang difasilitasi oleh kepemimpinan yang digital dan lingkungan kerja yang positif dan suportif.

Implikasi Praktis

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace friendship* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* guru. Berdasarkan hasil analisis *workplace friendship* yang tinggi seperti dapat bekerja sama dengan rekan guru untuk memecahkan masalah kolektif, memiliki kesempatan untuk mengenal rekan guru, dapat mempercayai rekan guru dan dapat membentuk persahabatan yang kuat ditempat kerja, namun berdasarkan hasil analisis sosialisasi dengan guru diluar tempat kerja masih perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan sosialisasi guru diluar tempat kerja dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan informal, sering melakukan *family gathering* dan mengikuti pelatihan dan *workshop* antar sesama rekan guru untuk meningkatkan sosialisasi antar rekan guru diluar tempat kerja dan memperkuat hubungan profesional antar guru.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *innovatif work behavior* guru. Berdasarkan hasil analisis *knowledge sharing* yang tinggi yang ditunjukan oleh indikator guru bersedia berbagi informasi kepada sesama rekan guru lain dan guru sukarela membagikan keahlian yang dimiliki kepada rekan guru yang lain. Namun. Berdasarkan hasil analisis indikator *knowledge sharing* yaitu ketika guru mempelajari sesuatu yang baru, maka guru akan memastikan rekan guru yang lain juga mempelajari masih perlu ditingkatkan, maka untuk meningkatkan dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan atau diskusi dengan guru yang lain untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.