

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 22.0 for windows* mengenai *digital training*, *digital leadership* dan *subjective wellbeing* terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial *digital training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *digital training* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen diterima.
2. Secara parsial *digital leadership* berpengaruh signifikan terhadap pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *digital leadership* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen diterima.
3. Secara parsial *subjective wellbeing* berpengaruh signifikan terhadap pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *subjective wellbeing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen diterima.

4. Secara simultan (bersama-sama) *digital training*, *digital leadership* dan *subjective wellbeing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa *digital training*, *digital leadership* dan *subjective wellbeing* berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen diterima.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari banyaknya keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka.
2. Temuan penelitian ini hanya dapat digunakan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen.
3. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen, penelitian ini hanya terbatas pada faktor *digital training*, *digital leadership* dan *subjective wellbeing*

### 5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen. Sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya perkembangan teori-teori tentang kinerja, *digital training*, *digital leadership* dan *subjective wellbeing*

#### 5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan.

1. Berdasarkan analisis data yang dilakukan membuktikan bahwa *Digital Training* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten. Variabel *Digital Training*, memiliki pengaruh paling besar sebesar 0,494 atau 49,4 %. Karena variabel *Digital Training* memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja hal ini menjadikan bahan pertimbangan bagi organisasi untuk lebih meningkatkan pengetahuannya karena pengetahuan memainkan peranan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif. Salah satu penyebab Variabel *Digital Training*, memiliki pengaruh paling besar karena berdasarkan data responden menyebutkan bahwa berdasarkan kriteria data

responden berdasarkan usia diketahui bahwa dari 56 responden terdapat sampel 28 atau 50.0% yaitu berusia 20-29 tahun dan 15 atau 26.8% berusia 30-39 tahun. Ini menjadi dampak yang positif dikarenakan sebagian besar Pegawai Non PNS memiliki usia yang produktif. Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja pegawai sebab terkait dengan kemampuan fisik seorang pegawai. Pegawai yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dan juga untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki serta masih dapat dengan cepat menerima informasi dan pelatihan. Dimana usia produktif ini akan memberikan tingkat kinerja yang baik bagi organisasi. Akan. Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan *Digital Training* antara lain memberikan fasilitas yang lebih baik untuk para pegawai dapat lebih berkembang, menambah pelatihan dalam mempelajari hal dan pengetahuan baru. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Serta memberikan apresiasi ini perlu dilakukan dalam bentuk sekecil apapun, agar pegawai merasa berpartisipasi dalam pencapaian yang dilakukan organisasi.

2. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, *Digital Leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi

*Digital Leadership* akan meningkatkan Pegawai Non PNS. Variabel *Digital Leadership*, memiliki pengaruh paling kecil terhadap Kinerja yaitu sebesar 21.2%. Karena variabel *Digital Leadership*, memiliki pengaruh paling kecil terhadap Kinerja hal ini menjadikan bahan pertimbangan bagi organisasi untuk lebih dikaji kembali dalam meningkatkan *Digital Leadership*. Salah satu penyebab Variabel *Digital Leadership*, memiliki pengaruh paling kecil karena berdasarkan data responden berdasarkan usia yang memiliki usia 40-49 tahun sebanyak 8 atau 14.3% adalah berusia berusia 50-59 tahun ada 5 atau 8.9%. Hal ini memicu rendahnya dalam penyampaian kepemimpinan karena pegawai senior lebih rendah daripada pegawai yang berusia produktif, yang artinya pegawai tidak maksimal dalam melakukan variabel *Digital Leadership*. Artinya apabila *Digital Leadership* pegawai Non PNS rendah maka tidak akan ada keinginan untuk mengkomunikasikan masalah pekerjaan dalam satu tim. Oleh sebab itu beberapa hal yang dapat memberikan peningkatan *Digital Leadership* dalam organisasi adalah sebagai berikut. Membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan digitalisasi karena *Digital Leadership* ini dimaksudkan agar seorang pemimpin publik lebih cepat tanggap dan melek akan teknologi agar mampu menangkap

pesan dari masyarakat untuk membawa organisasi ke arah yang tepat dan lebih maju.

3. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, *Subjective Wellbeing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Subjective Wellbeing* akan meningkatkan Kinerja Pegawai Non PNS. Variabel *Subjective Wellbeing*, memiliki pengaruh paling rata-rata diantara *Digital Training* dan *Digital Leadership* terhadap Kinerja yaitu sebesar 39,1%. Hal ini dipengaruhi dari data responden berdasarkan lama kerja terdapat jumlah rata-rata pegawai dengan lama kerja selama 1-5 tahun 19 atau 33.9% sedangkan 20 atau 35.7% lama kerja selama 6-10. Keseimbangan lama kerja juga menjadi acuan yang baik dalam pegawai meningkatkan *Subjective Wellbeing*. Selain itu ada beberapa hal yang dapat menjadi pertimbangan organisasi dalam meningkatkan *Subjective Wellbeing* sebagai berikut. Melatih *positive self-talk positive* atau dapat diartikan sebagai berbicara hal-hal baik kepada diri masing-masing, cara pandang dalam menilai diri sendiri dapat mempengaruhi kondisi dalam berpikir sampai memvalidasi diri sendiri. Selanjutnya mencari *support system* yang mendukung dan positif membangun hubungan yang baik dan dapat membantu

kesehatan mental untuk mengingat lingkungan sekitar dapat berpengaruh terhadap kondisi mental. Aktif bergerak dan rajin berolahraga hal ini beberapa penelitian mengungkapkan bahwa tubuh yang aktif bergerak tidak hanya baik untuk kesehatan fisik, namun juga berkontribusi positif pada kesehatan mental. Dan menghargai diri sendiri ini bisa berguna untuk membangun harga diri kita untuk melakukan hal-hal yang bahagia dan bisa lebih puas dengan hidup. Sehingga jika hal tersebut tercapai maka akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi.

### **5.3.2 Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Berikut ini adalah implikasi teoritis dalam penelitian ini:

1. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa *Digital Training* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS. Artinya *Digital Training* yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen mampu mempengaruhi kinerja pegawai Non PNS. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Endang (2020) yang menyatakan bahwa *Digital*

*Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa *Digital Leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS. Artinya *Digital Leadership* yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen mampu mempengaruhi kinerja pegawai Non PNS. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Juniarti dkk (2021) yang menyatakan bahwa *Digital Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa *Subjective Wellbeing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS. Artinya *Subjective Wellbeing* yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen mampu mempengaruhi kinerja pegawai Non PNS. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rouf dkk (2021) yang menyatakan bahwa *Subjective Wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS.