

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan terdahulu, maka ada beberapa hal yang dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini.

- Produktivitas *work from home* dari pegawai Direktorat P2PM Kemenkes RI secara umum dipersepsi sedang atau sama dengan produktivitas bekerja dari kantor pada masa sebelum pandemi Covid-19. Namun untuk pencapaian kuantitatif, pegawai mempersepsi bahwa *work from home* membuat mereka bekerja dengan lebih hemat sekaligus juga bekerja dengan lebih banyak. Sementara untuk pencapaian kualitatif pegawai mempersepsi mereka bekerja lebih bugar dan lebih bahagia atau puas atas pekerjaannya.
- *Internet skill* dari pegawai Direktorat P2PM Kemenkes RI secara umum adalah sedang atau memadai. Bahkan untuk beberapa dimensi keterampilan seperti operasi digital, navigasi digital, dan mobilitas digital dipersepsi sudah tinggi. Dimensi sosial digital dan konten digital merupakan hal yang diprioritaskan untuk ditingkatkan di masa mendatang karena masih dipersepsi sedang atau menengah.
- Para pegawai Direktorat P2PM Kemenkes RI juga mempersepsi bahwa *e-Leadership* yang diterapkan oleh pimpinan satuan kerja dipersepsi sudah tinggi. Terutama sekali dalam dimensi komunikasi virtual, tim virtual, perubahan virtual, teknologi virtual, dan kepercayaan virtual. Hal yang perlu ditingkatkan dari analisis ini adalah sosial virtual, yaitu bagaimana pimpinan satuam kerja memberikan sentuhan personal dan juga mengembangkan keakraban sosial dengan anggota tim kerja secara virtual
- Produktivitas WFH dipengaruhi secara langsung, positif, dan signifikan oleh *internet skill* dari pegawai Direktorat P2PM Kemenkes RI. Dan dipengaruhi secara tidak langsung namun positif dan signifikan oleh *e-Leadership* dari pimpinan satuan kerja.

- Pimpinan satuan kerja dapat mengarahkan agar *e-Leadership* yang sudah tinggi tersebut dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan *internet skill* dari para pegawai Direktorat P2PM Kemenkes RI.
- *Internet skill* merupakan mediator dari pengaruh *e-Leadership* terhadap produktivitas WFH.
- *e-Leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *internet skill* terutama dalam hal operasi digital, sosial digital, dan mobilitas digital. Sedangkan *e-leadership* tidak berdampak signifikan terhadap navigasi digital dan mobilitas digital.
- *Internet skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedua aspek *WFH productivity* baik dalam hal pencapaian kuantitatif maupun kualitatif.

4.2 Saran

Karena dari hasil analisis statistik diperoleh pemahaman bahwa *pengaruh e-leadership* dan *internet skill* baru sebesar 31,9% saja. Masih ada faktor-faktor lain yang memberikan dampak kumulatif sebesar 68,1% namun belum dibahas pada penelitian ini. Karena itu untuk penelitian di masa mendatang, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain seperti:

- (a) *availability of digital resources* - ketersediaan sumber daya digital seperti akses internet, stabilitas akses data, *dedicated computer* untuk bekerja di rumah;
- (b) *digital collaboration* - kemampuan pegawai untuk berkolaborasi secara digital dalam menyelesaikan pekerjaan;
- (c) *perceived organizational support* – pegawai mempersepsi bahwa organisasi memberikan dukungan yang memadai;
- (d) *self-directed behavior* – kemampuan pegawai untuk mengatur dirinya bekerja secara mandiri di rumah;
- (e) *learning agility* – kegesitan pegawai dalam mempelajari hal-hal baru atau mengatasi tantangan-tantangan baik dengan begitu fleksibel dan cepat.