

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di DPU Bank Indonesia.
2. Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Transformasi Digital di DPU Bank Indonesia.
3. Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Transformasi Digital di DPU Bank Indonesia.
4. Terdapat pengaruh signifikan Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai di DPU Bank Indonesia.
5. Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi Pegawai terhadap Transformasi Digital di DPU Bank Indonesia.
6. Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Transformasi Digital sebagai variabel *intervening*
7. Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Transformasi Digital sebagai variabel *intervening*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pemimpin di BI dapat berfokus untuk menjadi otentik dan merasa

nyaman untuk memimpin organisasi menuju digitalisasi. Karakteristik Kepemimpinan dapat membangun kepercayaan dan memotivasi pegawai untuk melewati batas yang memungkinkan mereka dapat dengan mudah mendukung proses bisnis menuju digitalisasi.

2. Pemimpin berpengaruh terhadap transformasi digital, oleh karena itu pemimpin harus mampu memosisikan diri sebagai motivator penerapan digitalisasi kepada para bawahannya melalui berbagai *event*.
3. Budaya organisasi sebagai ekosistem internal juga memiliki peran yang penting terhadap transformasi digital. *External Adaptation Tasks, Internal Intergration Tasks, dan Basic Underlying Assumptions* yang terbangun di Bank Indonesia harus diperhankan.
4. Kompetensi Pegawai baik teknis, manajerial dan sosio kultur dapat ditingkat dengan cara menambah pelatihan-pelatihan yang dapat mendukung proses transformasi digital menjadi lebih cepat dan menghindari *human error*.
5. Melalui digital transformasi dirasakan sangat bermanfaat dimana pegawai dapat bekerja dengan lebih mudah dan efisien. Transformasi digital dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan meningkatkan nilai kinerja pegawainya.
6. Selain itu pemetaan SDM diperlukan untuk mendapatkan informasi yang aktual mengenai kemampuan dan potensi pada setiap pegawai.

7. Mengantisipasi pegawai yang kurang memiliki kompetensi di bidang teknologi, BINS (Bank Indonesia Institute) perlu menyusun kurikulum materi pelatihan tentang perkembangan teknologi informasi hingga implementasi perubahan digital.
8. Perkembangan teknologi informasi dan sistem informasi mendorong munculnya inovasi menciptakan sumber daya manusia yang memiliki talenta digital untuk itu perlunya pengembangann SDM talenta digital dengan membuat *roadmap* pengelolaan sumber daya manusia secara masif.
9. Transformasi digital yang diimplementasikan perlu studi secara berkala tentang pengaruhnya terhadap bisnis proses dan efektifitas organisasi, sehingga mampu memberikan efek yang baik secara keseluruhan bagi ekosistem yang ada didalamnya.
10. Dewasa ini perkembangan teknologi informasi semakin cepat, sehingga perlu studi banding perkembangan teknologi informasi dengan Bank Sentral di negara lain dengan menyentuh keseluruhan proses bisnis secara detail agar upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dengan pemanfaatan teknologi terkini.