

**PENGARUH *DIGITAL LEADERSHIP* DAN *KNOWLEDGE*
MANAGEMENT TERHADAP *CORPORATE*
SUSTAINABILITY PADA PT. PRIMA
INDONESIA LOGISTIK**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : HERI KURNIAWAN
Npm : 2005160348
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 11 Oktober 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **HERI KURNIAWAN**
NPM : **2005160348**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH DIGITAL LEADERSHIP DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP CORPORATE SUSTAINABILITY PADA PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Penguji II

Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si

Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : HERI KURNIAWAN
N.P.M : 2005160348
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *DIGITAL LEADERSHIP* DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP *CORPORATE SUSTAINABILITY* PADA PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, September 2024

Pembimbing Tugas Akhir



Prof. Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Heri Kurniawan
NPM : 2005160348
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Digital Leadership* dan *Knowledge Management* terhadap *Corporate Sustainability* pada PT. Prima Indonesia Logistik.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki sesuai Arahan - latar belakang masalah - rumusan masalah	4/7 24	
Bab 2	- Kerangka konseptual - Hipotesis	10/7 24	
Bab 3	- Populasi dan Sampel	23/7 24	
Bab 4	- Pengalihan datanya perbaiki sesuai pedoman. - Hasil Pembahasan perbaiki lagi;	17/24 9	
Bab 5	- Kesimpulan disesuaikan dgn hasil Pembahasan	19/24 9	
Daftar Pustaka	- mendelay. - sitasi tambak.		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace. Proses lanjut.	1/24 10	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

(Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Heri Kurniawan
NPM : 2005160348
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh Digital Leadership dan Knowledge Management terhadap Corporate Sustainability pada PT. Prima Indonesia Logistik**" Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Heri Kurniawan

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH *DIGITAL LEADERSHIP* DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP *CORPORATE SUSTAINABILITY* PADA PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK

Heri Kurniawan

Program Studi Manajemen

Email : herrykurniawan897@gmail.com

Masalah yang terjadi pada PT. Prima Indonesia Logistik, Belawan yaitu *Corporate Sustainability* yang belum optimal, perusahaan mengalami kesulitan dalam menerapkan teknologi yang mendukung proses bisnis berkelanjutan. Selain itu, kurangnya kemampuan pemimpin dalam penggunaan teknologi di era digital karena masih beradaptasi dengan perubahan teknologi yang semakin berkembang setiap waktunya dan juga keterbatasan *knowledge management* pada penggunaan fasilitas teknologi menyebabkan terjadinya permasalahan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Digital Leadership* dan *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap *Corporate Sustainability* pada PT. Prima Indonesia Logistik. Terlihat dari regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 25,16 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 dengan nilai signifikan 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan teruji dan dapat diterima bahwa variabel *Digital Leadership* (X1) dan *Knowledge Management* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Sustainability* (Y).

Kata Kunci : *Digital Leadership*, *Knowledge Management* dan *Corporate Sustainability*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF DIGITAL LEADERSHIP AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON CORPORATE SUSTAINABILITY AT PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK

Heri Kurniawan

Management Study Program

Email : herrykurniawan897@gmail.com

The problem that occurs at PT. Prima Indonesia Logistik, Belawan is Corporate Sustainability which is not optimal, the company has difficulty in implementing technology that supports sustainable business processes. In addition, the lack of leadership ability in using technology in the digital era because it is still adapting to technological changes that are increasingly developing all the time and also the limitations of knowledge management in the use of technological facilities cause problems in providing services to customers. The research approach used in this study is a quantitative approach. The results of this study explain that Digital Leadership and Knowledge Management have a positive and significant effect simultaneously on Corporate Sustainability at PT. Prima Indonesia Logistik. It can be seen from the multiple linear regression through the F test which is positive with an F_count value of 25.16 while the F_table is 3.16 with a significant value of 0.00. This shows that the proposed hypothesis has been tested and can be accepted that the variables Digital Leadership (X1) and Knowledge Management (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Corporate Sustainability (Y).

Keywords : *Digital Leadership, Knowledge Management and Corporate Sustainability*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan pertolongann-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Shalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada Rasulullah sallallahu alaihi wasallam, sahabat dan keluarga beliau. Adapun tugas akhir ini dimaksudkan untuk melengkapi syarat menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Eknomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan judul tugas akhir yaitu, **“Pengaruh *Digital Leadership* dan *Knowledge Management* terhadap *Corporate Sustainability* pada PT. Prima Indonesia Logistik.”**

Penulis telah menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta dapat dijadikan referensi penelitian untuk kedepannya. Dengan terselesainya tugas akhir ini tidak terlepas dari banyaknya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua orangtua saya Bapak Alm. Sakijo dan Ibu Ginten yang telah memberikan segala bentuk kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan tugas akhir ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Ayahanda dalam ber persyarikatan Muhammadiyah dan inspirasi dalam lingkup akademik.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si, CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uniersitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan S.E, M.Si selaku Ketua Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen Fakultas dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing dan pendamping skripsi yang telah memberikan arahan, meluangkan waktu dan rela mentransfer ilmunya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan sebaik mungkin.
9. Bapak dan Ibu dosen beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Yudi Siswadi, S.E.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing Akademik
11. Kepada seluruh keluarrga saya Cindy Gimnastiar, Cantika Laura Amanda, Davit Budianto, Danu Maulana, Dina Miraharfy, Zikiri Alfalah, Alfino Daffa Atahri, Ibnu Mahardika, dan Akmal Maulana Mahardani yang telah memberikan support penuh kepada penulis.

12. Namun, tak lupa juga kepada diri penulis sendiri yang sudah berusaha sebaik mungkin untuk dapat menyelesaikan perjalanan perkuliahan strata 1 ini serta menyelesaikan satu per satu misi kehidupan dengan rasa syukur dan sabar.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian tugas akhir ini. Penulis menyadari banyak kekurangan dalam penulisan tugas akhir ini maka dari itu penulis sangat mengaharap kritik dan saran dari berbagai pihak. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Medan, September 2024
Penulis

HERI KURNIAWAN
NPM : 2005160348

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.6.2 Manfaat Praktis	6
1.6.2.1 Bagi Penulis.....	6
1.6.2.2 Bagi Perusahaan	6
1.6.2.3 Bagi Pihak Lain	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Corporate Sustainability.....	8
2.1.1.1 Pengertian Corporate Sustainability	8
2.1.1.2 Manfaat Corporate Sustainability	10
2.1.1.3 Tujuan Corporate Sustainability.....	12

2.1.1.4	Faktor Yang Mempengaruhi Corporate Sustainability.....	13
2.1.1.5	Indikator yang Mempengaruhi Corporate Sustainability ...	13
2.1.2	Digital Leadership.....	14
2.1.2.1	Pengertian Digital Leadership	14
2.1.2.2	Manfaat Digital Leadership	16
2.1.2.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Digital Leadership.....	17
2.1.2.4	Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Digital Leadership	18
2.1.3	Knowledge Management	21
2.1.3.1	Pengertian Knowledge Management.....	21
2.1.3.2	Manfaat Knowledge Management	22
2.1.3.3	Faktor-Faktor mempengaruhi Knowledge Management....	25
2.1.3.4	Indikator-Indikator Knowledge Management	26
2.2	Kerangka Konseptual	27
2.2.1	Pengaruh Digital Leadership Terhadap Corporate Sustainability ..	27
2.2.2	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Corporate Sustainability.....	28
2.2.3	Pengaruh Digital Leadership dan Knowledge Management Terhadap Corporate Sustainability	28
2.3	HIPOTESIS	29
BAB 3	METODE PENELITIAN	31
3.1	Jenis Penelitian	31
3.2	Definisi Operasional	32
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.3.1	Tempat Penelitian	33
3.3.2	Waktu Penelitian	33
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	34
3.4.1	Populasi Penelitian.....	34
3.4.2	Sampel Penelitian.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1	Wawancara (Interview).....	36
3.5.2	Kuesioner/Angket	36
3.5.3	Dokumentasi	37
3.6	Teknik Analisis Data	37

3.6.1 Uji Kualitas Data.....	37
3.6.1.1 Uji Validitas (Kelayakan).....	37
3.6.1.2 Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	39
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.6.2.1 Uji Normalitas	40
3.6.2.2 Uji Multikolinieritas	41
3.6.3 Regresi Linear Berganda.....	41
3.6.4 Uji Hipotesis	42
3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t)	42
3.6.4.2 Simultan (Uji F).....	44
3.6.5 Koefisien Determinasi	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN	47
4.1 Deskripsi Data	47
4.1.1 Identitas Responden	47
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan..	49
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian.....	50
4.1.2.1 Digital Leadership	50
4.1.2.2 Knowledge Management.....	52
4.1.2.3 Corporate Sustainability	55
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	57
4.1.3.1 Uji Validitas.....	57
4.1.3.2 Uji Reliabilitas.....	58
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	59
4.1.4.1 Uji Multikolinieritas	59
4.1.5 Uji Regresi Linier Berganda	60
4.1.6 Uji Hipotesis	62
4.1.6.1 Uji Parsial (t)	62
4.1.6.2 Uji Simultan (F).....	63
4.1.7 Koefisien Determinasi	64
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	65

4.2.1 Pengaruh <i>Digital Leadership</i> terhadap <i>Corporate Sustainability</i> ...	65
4.2.2 Pengaruh <i>Management Knowledge</i> terhadap <i>Corporate Sustainability</i>	66
4.2.3 Pengaruh <i>Digital Leadership</i> dan <i>Management Knowledge</i> terhadap <i>Corporate Sustainability</i>	68
BAB 5 PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	43
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	43

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel	32
Tabel 3.2 Jadwal Dan Waktu Penelitian	33
Tabel 3.3 Data Pegawai PT. Logistik Indonesia	34
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert	37
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	49
Tabel 4.5 Pernyataan Variabel (X1)	50
Tabel 4.6 Pernyataan Variabel (X2)	52
Tabel 4.7 Pernyataan Variabel (Y)	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Dan Y	59
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.11 Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.12 Uji Parsial (Uji T)	62
Tabel 4.13 Uji Simultan (Uji F)	63
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan adanya transformasi dari teknologi digital, seseorang atau sebuah organisasi mampu untuk mendapatkan lebih banyak informasi, memudahkan komunikasi, serta memungkinkan untuk membentuk kolaborasi baru antara satu orang dengan yang lainnya (Vial, 2019). Dunia sedang mengalami perubahan drastis terutama dalam bidang industri dan teknologi (Wesly et al., 2021). Perubahan tersebut dapat dilihat dari banyak aspek, baik dari cara manusia saling berhubungan sosial melalui media sosial hingga cara orang menjalankan bisnis pun ikut terdampak dengan adanya bisnis-bisnis berbasis online (Setiawan, 2017). Teknologi sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari kita dimana teknologi kini dapat diakses dimana saja dan kapan saja. Penggunaan teknologi mekanik berprogres menuju penerapan teknologi digital dan akan terus berkembang mengikuti perkembangan zaman (Setiawan, 2017)

Revolusi digital saat ini mengubah hampir seluruh industri dan persaingan kompetitif perusahaan secara keseluruhan. Untuk bertahan dalam era digital ini perusahaan dituntut untuk menjadi lebih adaptif dan menentukan cara untuk bertahan namun tetap harus memperhatikan dari segala aspek baik ekonomi, sosial serta lingkungan (*corporate sustainability*). Untuk mencapai sustainability pada sebuah perusahaan maka sangat diperlukan kepemimpinan transformasional, hal ini dapat membantu karyawan mengubah cara berpikir mereka serta mendorong kemajuan dan perkembangan dalam organisasi (N. A. Nasution &

Mujiatun, 2024). Selain itu, *digital leadership* dan juga *knowledge management* merupakan aspek penting untuk mencapai *corporate sustainability*.

Digital leadership memainkan peran yang penting dalam memastikan terjadinya transformasi digital yang sesuai dengan visi dan misi yang mereka miliki, sehingga penilaian kinerja berdasarkan bagaimana kemampuan digital dan pengembangan perusahaan berdasarkan keunggulan dari operasi digital atau budaya digital yang dimilikinya (Mihardjo et al., 2019). Seorang pemimpin digital harus memiliki karakteristik dan perilaku yang memungkinkannya mencapai tujuan transformasi digital (Tulungen et al., 2022). *Leader* harus memiliki kemampuan konseptual meliputi kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan, penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, tanggung jawab sebagai seorang karyawan. Tidak hanya itu saja pimpinan harus memiliki hubungan interpersonal meliputi kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, melakukan negosiasi, dan memotivasi karyawannya (Fauzan et al., 2023). *Leader* yang baik mampu menrapkan strategi bisnis dan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan stakeholder, namun dengan tetap melindungi, mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia dan alam yang akan dibutuhkan dimasa yang akan datang.

Tidak hanya leader saja, suatu perusahaan juga memerlukan karyawan yang memiliki *knowledge management* yang baik untuk mencapai *corporate sustainability*. Karyawan merupakan aset penting perusahaan karena berperan dalam menjalankan rencana pada perusahaan (Harrell-Levy, 2018) maka dari itu perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki *knowledge management* yang

baik sehingga menjadi aset intelektual yang berguna bagi perusahaan tersebut (Razmerita et al., 2016). Menurut (Wijayanti & Sundiman, 2017) pengetahuan personal (knowledge management) merupakan bentuk nyata dari pengetahuan tacit (pengetahuan yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan). Sistem manajemen pengetahuan yang baik harus menyediakan mekanisme bagi penggunaannya untuk memberikan masukan mengenai kredibilitas pengetahuan (Rahman et al., 2023). Dengan *knowledge management* perusahaan akan lebih mudah untuk menerapkan strategi perusahaan yang sesuai dengan konsep *corporate sustainability*. Karyawan yang memiliki *knowledge management* yang baik akan lebih mudah menerapkan sistem yang sesuai dengan konsep keberlanjutan, karena karyawan tersebut paham betul betapa pentingnya *corporate sustainability*. Perpaduan lingkungan sekitar, ekonomi dan sosial sangatlah berpengaruh untuk keberlangsungan suatu perusahaan, maka dari itu diperlukan *knowledge management* yang baik untuk menerapkan konsep tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Prima Indonesia Logistik, Belawan. Penulis menemukan beberapa fenomena-fenomena yang terjadi diantaranya : *Corporate Sustainability* yang belum optimal, perusahaan mengalami kesulitan dalam menerapkan teknologi yang mendukung proses bisnis berkelanjutan. Selain itu, kurangnya kemampuan pemimpin dalam penggunaan teknologi di era digital karena masih beradaptasi dengan perubahan teknologi yang semakin berkembang setiap waktunya dan juga keterbatasan *knowledge management* pada penggunaan fasilitas teknologi menyebabkan terjadinya permasalahan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Digital Leadership* dan *Knowledge Management* Berpengaruh Terhadap *Corporate Sustainability* pada PT. Prima Indonesia Logistik”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan maka, dapat diidentifikasi suatu masalah sebagai berikut :

1. *Corporate Sustainability* yang belum optimal sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam menerapkan teknologi yang mendukung praktik bisnis berkelanjutan.
2. Digital leadership yang belum optimal dikarenakan kurangnya kemampuan pemimpin dalam pemanfaatan teknologi di era digital.
3. Kurangnya *knowledge management* pada pemanfaatan teknologi menyebabkan terjadinya permasalahan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberlanjutan sebuah Perusahaan, namun agar pembahasan penelitian ini lebih terarah, maka diperlukan batasan-batasan. Adapun batasan dalam penelitian ini yaitu bagaimana *Digital Leadership* dan *Knowledge Management* dapat mempengaruhi *Corporate Sustainability*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Digital Leadership Berpengaruh Terhadap Corporate Sustainability pada PT. Prima Indonesia Logistik?
2. Apakah Knowledge Management Berpengaruh Terhadap Corporate Sustainability pada PT. Prima Indonesia Logistik?
3. Apakah Digital Leadership dan Knowledge Management Berpengaruh Terhadap Corporate Sustainability pada PT. Prima Indonesia Logistik?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian penulis ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Digital Leadership terhadap Corporate Sustainability pada PT. Prima Indonesia Logistik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Knowledge Management terhadap Corporate Sustainability pada PT. Prima Indonesia Logistik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Digital Leadership dan Knowledge Management terhadap Corporate Sustainability pada PT. Prima Indonesia Logistik.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan kepada penulis dan memberikan suatu gambaran, wawasan serta semoga dapat membantu pembaca dalam mencari bahan pembelajaran/penelitian mengenai pengaruh *digital leadership* dan *knowledge management* terhadap *corporate sustainability*.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan ilmiah yang bermanfaat, sumber informasi yang dapat membantu penelitian selanjutnya dalam mengkaji variabel yang sama.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis khususnya pada ilmu terkait Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pentingnya digitalisasi di dunia bisnis/pekerjaan, *digital leadership* dan *knowledge management* yang memberikan dampak besar bagi keberlanjutan perusahaan.

1.6.2.2 Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini penulis mendapatkan apa saja kekurangan yang terdapat pada perusahaan sehingga dapat diperbaiki dan penulis bisa menyalurkan ide-ide yang dapat digunakan sebagai referensi bagi organisasi khususnya bagian manajemen SDM untuk menentukan kandidat yang akan menjadi karyawan terkhusus menjadi pemimpin dalam perusahaan.

1.6.2.3 Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang nantinya akan melakukan penelitian dibidang yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.7 Landasan Teori

1.7.1 Corporate Sustainability

1.7.1.1 Pengertian Corporate Sustainability

Corporate sustainability dapat diinterpretasikan sebagai mengadopsi strategi bisnis dan kegiatan yang memenuhi kebutuhan perusahaan dan stakeholder sekaligus melindungi, mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia dan alam yang akan dibutuhkan dimasa yang akan datang (Searcy, 2011). Menurut (Cambra- Fierro & Benitez, 2011) menyatakan bahwa *corporate sustainability* berhubungan dengan kemampuan perusahaan menciptakan laba, kemampuan perusahaan melindungi lingkungan dan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kehidupan sosial

Sustainebel berarti memenuhi kebutuhan kita sendiri tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri. kemampuan organisasi. Selain itu sustainabel juga memiliki arti kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang ada, memiliki kemampuan untuk mempersiapkan dan menanggapi kebutuhan bisnis serta pasar secara strategis di masa yang akan datang (Tasleem M et al., 2019)

Management menurut (Campbell et al., 1954) dalam buku *Principles of Management* menyatakan bahwa “Management is the accomplishing of a predeteminced obojectives through the efforts of otherpeople” atau pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (planning), pengorganisasian

(organizing), pengarahan (actuating), dan pengendalian (controlling)/ POAC. Jadi dapat disimpulkan bahwa *corporate sustainability* adalah pendekatan perusahaan yang menyelaraskan pengambilan keputusan tentang alokasi modal, pengembangan produk dan sumber dengan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan yang tercermin dalam environment management (EM), corporate social responsibility (CSR), and corp. political activity (CPA).

Selain itu menurut (Stefani & Paramitha, 2022) *corporate sustainability* juga merupakan pendekatan bisnis yang berfokus pada memperhitungkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kegiatan perusahaan dalam pengambilan keputusan strategis. Ini mencakup upaya untuk memastikan bahwa operasi perusahaan tidak hanya menghasilkan keuntungan finansial, tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap masyarakat, lingkungan, dan ekonomi jangka panjang.

Corporate Sustainability merupakan penerapan atau praktik yang mencakup kategori bisnis, ekonomi, sosial, dan lingkungan, dengan pengelolaan yang akan memberikan manfaat-manfaat bagi generasi saat ini dan generasi mendatang. Tujuannya adalah untuk mencapai keseimbangan atau sinergi bagi perusahaan. Manajemen sustainability ini pada dasarnya mengarah pada hal yang berkelanjutan, namun diterapkan dalam suatu sistem manajemen. Dengan kata lain, pengelolaan perusahaan atau bisnis dapat dilakukan dengan konsep berkelanjutan dengan adanya integrasi ekonomi dan sosial ke dalam bisnis plan maupun strategi *business development* (N. Nisa, 2022). Dari penjelasan diatas dapat ditarik Kesimpulan bahwa *corporate sustainability* adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola proses bisnis dan memenuhi kebutuhan perusaha

dengan memperhitungkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan sehingga menghasilkan keseimbangan.

1.7.1.2 Manfaat Corporate Sustainability

Corporate Sustainability merupakan sebuah penerapan atau praktik berkelanjutan yang mencakup kategori dari bisnis atau ekonomi, sosial dan lingkungan dengan mengelolanya dengan cara yang akan memberikan manfaat-manfaat bagi generasi saat ini dan generasi mendatang untuk mencapai tujuan yang sinergis bagi perusahaan (Choudhury, 2019). Dengan mengimplementasikan *sustainability* perusahaan dapat tumbuh menjadi perusahaan global yang dapat memberikan dampak positif. Untuk mentransformasikan bisnis menjadi bisnis berkelanjutan, terdapat setidaknya dua tantangan yang harus mampu dihadapi perusahaan, yaitu: perubahan mendasar dan kapabilitas pemimpin.

Corporate Sustainability juga bermanfaat untuk mengurangi dampak negatif pada lingkungan dan sosial dari kegiatan usaha perusahaan namun tetap fokus untuk meningkatkan atau setidaknya tidak mengurangi kinerja ekonomi dari sebuah perusahaan (Baumgartner & Rauter, 2017). Melalui *corporate sustainability* yang baik perusahaan bisa mendapatkan beberapa manfaat penting. (N. Nisa, 2022). menyatakan beberapa manfaat di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Reputasi Perusahaan Semakin Meningkat, hal ini karena dapat menambah dan meningkatkan kepercayaan konsumen pada perusahaan tersebut.
2. Pengelolaan Perusahaan yang Semakin Membaik, sistem pengelolaan dan manajemen perusahaan akan berbanding lurus dengan reputasi yang dimiliki perusahaan. Perusahaan akan berusaha memberikan hasil terbaik bagi konsumen.
3. Efisiensi Kegiatan Operasional Perusahaan, dapat membuat perusahaan bisa menjalankan proses perencanaan penjualan dan operasi dengan lebih efisien. Hal ini karena pengelolaan perusahaan pada dasarnya berjalan dengan sistem yang terintegrasi, sehingga membuat proses operasional menjadi lebih menghemat biaya perusahaan.
4. Menghemat Biaya Produksi, manajemen berkelanjutan dapat membuat pengelolaan perusahaan jadi lebih efisien. Salah satu hal yang menyebabkan terjadinya efisiensi tersebut adalah adanya biaya produksi (cost of goods sold) maupun operating expense yang cenderung lebih rendah jika perusahaan menggunakan konsep manajemen yang berkelanjutan seperti ini. Hal ini karena segala proses dalam perusahaan menjadi lebih ekonomis. Sistem manajemen yang turut melibatkan faktor ekonomi dan sosial serta lingkungan ini tentunya membuat perusahaan jadi menerima banyak masukan dan inovasi dari sekitarnya. Termasuk pula inovasi di bidang produksi yang membuat perusahaan mengeluarkan biaya jadi lebih rendah, sehingga pengeluaran bisa lebih hemat.

5. Mudah Merekrut SDM, hal ini karena sistem manajemen berkelanjutan mengintegrasikan seluruh faktor ke dalam pola manajemen atau pengelolaan perusahaan,
6. Mampu Menarik Lebih Banyak Investor, Nama dan reputasi perusahaan yang meningkat akan membuat para investor ingin menanamkan modalnya pada perusahaan. Sehingga perusahaan akan semakin berkembang

1.7.1.3 Tujuan Corporate Sustainability

Secara umum, tujuan implementasi *Corporate sustainability* adalah untuk mencapai sinergi atau keseimbangan bagi perusahaan. Pengelolaan bisnis dilakukan dengan menyertai integrasi ekonomi dan sosial ke dalam rencana maupun strategi bisnis yang dijalankan. Adapun beberapa tujuan *Corporate sustainability* menurut (Rofelawaty & Rani, 2016) sebagai berikut:

- 1) Dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitar perusahaan.
- 2) Peningkatan peran stakeholders local dalam kegiatan pengembangan ekonomi lokal, dengan dukungan dari stakeholders akan membangun hubungan baik antara perusahaan dengan masyarakat.
- 3) Kegiatan dilakukan secara partisipatif dengan menjadikan masyarakat bukan hanya sebagai objek pengembangan, tetapi juga sebagai subjek untuk meningkatkan efisiensi program dan menghindari bias aspirasi masyarakat yang akan menjadi sasaran pengembangan.
- 4) Untuk mendapatkan apresiasi dan dukungan dari masyarakat atau stakeholders kunci di lingkungan perusahaan.

1.7.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Corporate Sustainability

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sustainability pada sebuah perusahaan. Menurut (Wesly et al., 2021) faktor yang mempengaruhi tersebut adalah:

1. Digital Leadership
2. Total Quality Management
3. Knowledge Management

1.7.1.5 Indikator yang Mempengaruhi Corporate Sustainability

Indikator keberlanjutan dikelompokkan menjadi tiga kategori utama. Masing-masing mengacu pada serangkaian tujuan tertentu, seperti lingkungan, sosial, dan tata kelola. Di area inilah strategi dan rencana perusahaan akan berdampak. Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi corporate sustainability sebagai berikut:

1. **Kelestarian lingkungan**, mengevaluasi keberhasilan tindakan yang diambil dalam meminimalkan eksternalitas negatif terhadap lingkungan.
2. **Keberlanjutan Sosial**, Indikator sosial mengukur bagaimana perusahaan berinteraksi dengan komunitas lokal dan masyarakat secara keseluruhan .
3. **Keberlanjutan Untuk Tata Kelola**, Indikator keberlanjutan tata kelola fokus pada aspek ekonomi dan keuangan. Organisasi harus menguntungkan untuk menyeimbangkan operasinya. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus mengikuti kriteria tata kelola yang rasional dan mengurangi risiko.

Selain itu indikator yang mempengaruhi *corporate sustainability* menurut (Rofelawaty & Rani, 2016) yaitu:

1. Ketersediaan sumber daya,
2. Komitmen dan dukungan
3. Keterlibatan masyarakat

(Wesly et al., 2021), menyatakan indikator yang mempengaruhi *corporate sustainability* sebagai berikut:

1. Ekonomi
2. Lingkungan
3. Sosial

1.7.2 Digital Leadership

1.7.2.1 Pengertian Digital Leadership

Digital leadership adalah kemampuan memimpin organisasi di era digital dengan memanfaatkan teknologi dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencakup penyusunan visi dan strategi organisasi serta pengelolaan karyawan dalam organisasi. Secara umum, *digital leadership* adalah kemampuan kepemimpinan yang sangat penting di era transformasi digital. Kemampuan ini sangat diharapkan untuk mampu mengawal pemanfaatan dan perubahan teknologi dengan cepat dan tepat di berbagai sektor industri. Bawahan yang memiliki kualitas hubungan yang tinggi dengan pimpinan akan menciptakan suasana bekerja yang kooperatif, sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Apabila tujuan perusahaan tercapai maka baik pemimpin maupun bawahan akan mendapatkan kepuasan kerja (Annisa et al., 2023)

Digital merupakan aspek penting dari pergerakan perusahaan, yang tidak hanya membuka peluang tetapi juga ancaman bagi perusahaan. Karyawan merupakan modal penting perusahaan karena berperan dalam menjalankan rencana pada perusahaan (Harrell-Levy, 2018). Menurut (Wasono & Furinto, 2018) menyatakan bahwa digital leadership merupakan kombinasi dari keterampilan kepemimpinan yang mencakup kepemimpinan visioner dan kepemimpinan transformatif dengan keterampilan sikap digital yang mencakup pengetahuan digital dan pengalaman digital. Kepemimpinan digital harus diarahkan untuk membangkitkan dan mendorong perkembangan pada keterampilan digital agar berdampak pada pemimpin yang mengatur diri sendiri (Saputra & Hindriari, 2021)

Kepemimpinan digital adalah kombinasi antara budaya digital dan kompetensi digital. Kajian kepemimpinan digital adalah bagian dari kajian wacana kepemimpinan berdasarkan teori eselon atas yang dikembangkan oleh (Hambrick & Mason, 1984) dimana hasilnya bisa diprediksi oleh karakter seorang manajer. Kepemimpinan digital adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada implementasi transformasi digital dalam sebuah organisasi. Model kepemimpinan ini memungkinkan perusahaan maupun organisasi untuk mendigitalkan lingkungan kerja dan budaya kerja (Sagbaş & Erdogan, 2022)

1.7.2.2 Manfaat Digital Leadership

Digital leadership diperlukan dalam proses transformasi digital yang tengah berjalan saat ini untuk mengawal perubahan dan pemanfaatan teknologi dengan cepat di berbagai sektor. Hadirnya pemimpin digital dapat mendorong percepatan transformasi di dalam organisasi. Peran kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci bagi keberhasilan transformasi digital dalam suatu organisasi sebagaimana definisi peran kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk mengubah cita – cita bersama menjadi tindakan bersama.

Dalam menghadapi dinamika perubahan yang semakin maju, perusahaan membutuhkan kepemimpinan digital atau *digital leadership* berbasis teknologi. Kepemimpinan digital diperlukan dalam proses transformasi digital yang tengah digalakkan pemerintah saat ini untuk mengawal perubahan, pembuatan kebijakan, pemanfaatan teknologi, pengendalian dan pengawasan. Hadirnya pemimpin digital ini dapat mendorong percepatan transformasi di dalam organisasi. (Farhaq & Yulianti, 2024) mengatakan bahwa digital leadership ini merupakan kombinasi dari kompetensi dan budaya digital untuk mendorong perubahan dan memanfaatkan peluang teknologi digital. Hal ini membuat proses bisnis menjadi semakin baik dan maju serta pemikiran jauh ke depan, mempunyai pengetahuan, dan inovasi.

Digital leadership sangat penting untuk diterapkan dimasa sekarang karena bersifat cepat, kooperatif dan juga yang berorientasi pada kerjasama tim dengan memiliki fokus yang kuat pada inovasi dimana seorang pemimpin yang berorientasi digital ini memiliki kemampuan untuk menerapkan metode dan instrumen yang baru sehingga dapat menciptakan sebuah solusi dari masalah yang

kompleks dan juga untuk menjaga keberlangsungan bisnisnya (Oberer & Erkollar, 2018).

1.7.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Digital Leadership

Di era digital ini, perusahaan dihadapkan oleh kondisi yang kompleks. Selain maraknya penggunaan teknologi dalam keseharian, interaksi antar generasi yang seringkali menciptakan gesekan dan kutub-kutub membuat pengelolaan perusahaan menjadi semakin rumit. Belum lagi dengan kondisi persaingan bisnis yang makin liar, regulasi yang makin longgar dan tentunya keinginan konsumen yang makin beragam.

Oleh karena itu, diperlukan pemimpin atau kepemimpinan model baru yang lincah yang bisa cepat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan era digital (*digital leadership*) mengacu pada dua hal, pada teknologinya dan pada pemimpinnya. Jika mengacu kepada pemimpinnya, ada dua faktor yang mempengaruhi yaitu: pertama faktor nonteknis, yaitu *leadership capability* dan yang kedua faktor teknis *technology (digital) capability*.

Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan digital menurut (Siagian et al, 2021) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan komunikasi, kepemimpinan digital dalam hal komunikasi membutuhkan media digital untuk berkoordinasi dengan karyawan lainnya.
- 2) Kemampuan berfikir dan bekerjasama, seorang pemimpin di era digital memiliki kemampuan berfikir dan bekerjasama tanpa adanya batasan ruang, waktu, dan rintangan budaya dimana pengawasan dan interaksi.

- 3) Kemampuan mengawasi dan mengelola, secara Digital Pemimpin digital memiliki kemampuan untuk mengawasi dan mengelola pekerjaan secara digital dengan efektif.
- 4) Fleksibel dalam penggunaan waktu, selain fleksibel dalam penggunaan waktu, pemimpin digital dapat beradaptasi dengan baik dalam perubahan lingkungan teknologi.

1.7.2.4 Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Digital Leadership

Adapun indikator yang mempengaruhi *Digital Leadership* adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap hal yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi turut dan rela untuk menggerakkan kemampuannya, tenaga, dan waktunya untuk mengerjakan berbagai kegiatan dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran ke orang lain dengan tujuan agar orang lain tersebut dapat mudah memahami segala instruksi atau penjelasan dari pemimpin.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin memiliki kendali atas bawahannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5. Kemampuan mengendalikan emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal penting bagi keberhasilan usaha atau hidup suatu komunitas, perusahaan, maupun organisasi. Semakin baik kemampuan mengendalikan emosi, semakin mudah tujuan bersama diraih.

(Saputra & Saputra, 2020) yang menyatakan terdapat dua dimensi yang dimiliki dalam kepemimpinan digital, yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap Digital (Digital attitude) Sikap digital merupakan sebuah pandangan seorang pemimpin dan para karyawan mengenai teknologi digital yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk membantu di dalam kegiatan perusahaan diantaranya beradaptasi terhadap pembelajaran teknologi baru, pengimplementasian teknologi baru, berpengalaman terhadap teknologi baru, kerjasama dalam tim, dan berbagi informasi pengetahuan teknologi.
- 2) Kemampuan Kepemimpinan (Leadership Skill) Kemampuan kepemimpinan yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan arahan-arahan kepada karyawan didalam suatu perusahaan seperti merumuskan visi dan misi perusahaan, pengambilan keputusan berdasarkan data, rasa nyaman dalam ketidakpastian era digital, menjadi role model bagi karyawan, mempertahankan dan mengelola karyawan agar mencapai kestabilan di dalam perusahaan.

Dimensi kepemimpinan digital selanjutnya berasal dari teori Van Wart et al. (2019:92) yang menyatakan terdapat 6 (enam) dimensi yang dimiliki dalam kepemimpinan digital, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keterampilan Komunikasi Digital (Digital Communication Skill)
 - a. Kejelasan komunikasi.
 - b. Kurangnya missskomukasi.
 - c. Manajemen arus komunikasi.
- 2) Keterampilan Sosial Digital (Digital Social Skills)
 - a. Dukungan pemimpin yang bak
- 3) Keterampilan Membangun Tim Digital (Digital Team Building)
 - a. Motivasi tim.
 - b. Tanggung jawab tim.
 - c. Pengakuan anggota tim dan tim.
- 4) Keterampilan Manajemen Perubahan (Digital Change Manangement Skill)
 - a. Perubahan manajemen.
- 5) Keterampilan Teknologi Digital (Digital Technological Skill)
 - a. Penyesuaian biaya berdasarkan IT.
 - b. Memadukan metode tradisional dan digital.
 - c. Keahlian teknologi digital.
 - d. Keamanan teknologi digital
- 6) Kepercayaan Digital (Digital Trustworthiness)
 - a. Kepercayaan dalam lingkungan digital.
 - b. Keseimbangan kehidupan kerja.
 - c. Manajemen keanekaragaman.

Menurut pendapat dari teori (Van Wart et al, 2019) bahwa dimensi dari kepemimpinan digital mencakup Keterampilan Komunikasi Digital, Keterampilan Sosial Digital, Keterampilan Membangun Tim Digital, Keterampilan Manajemen Perubahan, Keterampilan Teknologi Digital dan Kepercayaan Digital yang mana ke enam dimensi tersebut lebih sesuai dengan keadaan lingkungan di Startup bidang pendidikan.

1.7.3 Knowledge Management

1.7.3.1 Pengertian Knowledge Management

Manajemen pengetahuan menurut (Gloet & Terziovski, 2004) dijelaskan sebagai kemampuan seseorang untuk mengimplementasikan kemampuannya menjadi kemampuan organisasi. Sedangkan (Kah & Lee, 2006) menjelaskan manajemen pengetahuan dapat dikembangkan melalui pendidikan serta pengalaman yang dimiliki seseorang. (Hermes & Lensink, 2011) menjelaskan pentingnya manajemen pengetahuan yang dimiliki SDM pada organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Knowledge management karyawan dalam organisasi perlu dilakukan seefisien dan seefektif mungkin. Setiap organisasi harus memahami bahwa pengetahuan yang dimiliki dalam perusahaan harus digunakan dengan cara efektif dan efisien, karena karyawan yang berkualitas dapat ditetapkan dan dievaluasi dari wawasan yang dimilikinya (Nasruddin & Putri, 2023)..

Dalam penelitian (Dede & Antar, 2016) menyatakan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Menurut (Intezari et al., 2017) mendefinisikan *Knowledge Management* sebagai

setiap proses (baik kebijakan formal atau metode pribadi informal) yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan (Sivan et al., 2017) meng gambarkannya sebagai seperangkat keyakinan dan praktik bersama tentang pengetahuan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Knowledge Management merupakan seperangkat keyakinan atau praktik mengenai pengetahuan sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan.

1.7.3.2 Manfaat Knowledge Management

Knowledge management merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai keefektif manajemen karir manajerial dalam mengidentifikasi dan mentransfer pengetahuan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Keseimbangan antara teknologi dan sumber daya manusia yang berkompeten sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik. Knowledge management bermanfaat untuk mengoptimalkan pengetahuan. Didalam organisasi melalui pembelajaran dan praktik manajemen dalam keunggulan kompetitif untuk pengambilan keputusan. Implementasi manajemen pengetahuan sangat bermanfaat pada bidang operasi dan pelayanan, meningkatkan kompetensi individu bagi karyawan, menjaga ketersediaan knowledge, pengembangan inovasi dan produk (Erivianto et al., 2024).

Knowledge Management (KM) merupakan praktik yang penting bagi organisasi dalam mengelola, menyimpan, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki. Berikut beberapa manfaat dari praktik *knowledge management* menurut (Darudiato & Suryadi, 2013) yaitu : pengetahuan yang ada dalam perusahaan tidak hilang, dapat membantu perusahaan dalam persaingan

yang kompetitif, masalah yang ada dapat diselesaikan lebih cepat, efisiensi biaya dalam Perusahaan, dapat membantu menentukan strategi yang akan diambil oleh perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Selain itu *knowledge management* juga bermanfaat sebagai berikut:

1. **Peningkatan Efisiensi:** Dengan mengelola pengetahuan secara efektif, organisasi dapat menghindari duplikasi pekerjaan, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mencari informasi, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
2. **Peningkatan Inovasi:** Dengan akses yang lebih baik ke pengetahuan yang ada, organisasi dapat mendorong inovasi dengan lebih baik. Pengetahuan yang terdokumentasi dan terstruktur dapat menjadi sumber inspirasi untuk ide-ide baru dan solusi kreatif.
3. **Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik:** Pengetahuan yang baik dapat menjadi landasan yang kuat untuk pengambilan keputusan yang tepat. Dengan memiliki akses ke informasi yang relevan dan akurat, pemimpin organisasi dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih terinformasi.
4. **Peningkatan Kualitas Layanan atau Produk:** Dengan membagikan pengetahuan tentang praktik terbaik, pelanggan atau pengguna akhir dapat diuntungkan dengan layanan atau produk yang lebih baik. Ini dapat menciptakan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi dan meningkatkan reputasi organisasi.

5. **Peningkatan Kolaborasi dan Keterlibatan Karyawan:** Knowledge Management dapat mendorong kolaborasi antar karyawan dengan memfasilitasi berbagi pengetahuan dan pengalaman. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan memperkuat ikatan antara anggota tim.
6. **Pengurangan Risiko:** Dengan memiliki akses ke pengetahuan tentang kegagalan sebelumnya, organisasi dapat mengurangi risiko yang terkait dengan pengulangan kesalahan yang sama. Pengetahuan tentang risiko dan praktik terbaik juga dapat membantu organisasi mengantisipasi dan mengelola risiko dengan lebih baik.
7. **Peningkatan Retensi Pengetahuan:** Dalam lingkungan di mana karyawan pensiun atau pindah posisi, Knowledge Management dapat membantu organisasi dalam mempertahankan pengetahuan kunci yang dimiliki oleh individu tersebut. Ini meminimalkan kerugian pengetahuan saat karyawan meninggalkan organisasi.
8. **Ketangguhan Organisasi:** Dengan membangun sistem Knowledge Management yang kuat, organisasi dapat menjadi lebih tangguh terhadap perubahan eksternal. Mereka dapat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan pasar, teknologi, atau lingkungan bisnis karena mereka memiliki akses ke pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan tersebut.
9. **Peningkatan Kompetitif:** Organisasi yang efektif dalam mengelola pengetahuan memiliki keunggulan kompetitif karena mereka dapat

menggunakan pengetahuan tersebut untuk inovasi, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan meningkatkan layanan atau produk mereka.

10. **Peningkatan Pembelajaran Organisasi:** *Knowledge Management*

membantu menciptakan budaya pembelajaran di dalam organisasi, di mana pengetahuan dilihat sebagai aset yang harus dikelola dan diperbarui secara terus-menerus. Hal ini memungkinkan organisasi untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan mereka.

1.7.3.3 Faktor-Faktor mempengaruhi Knowledge Management

Menurut (Bhat, Dilip, 2009) knowledge management memiliki elemen yang saling terkait satu sama lain, yaitu:

1. **People**

People merupakan orang-orang yang mempunyai pengetahuan, mengelola sistem tersebut, serta berkomitmen pada proses yang melibatkan pengetahuan untuk organisasi. Aktivitas berbagi membuat penyebaran pengetahuan bisa dibangun.

2. **Process**

Process memastikan implementasi dari *knowledge management* berjalan dengan semestinya dengan cara menyelaraskan prinsip, strategi, praktik, dan proses.

3. Technology

Technology adalah media *knowledge management system* yang memerlukan orang berkompeten untuk mengurusnya. Dalam proses implementasi diperlukan beragam alat untuk memfasilitasi komunikasi, konten manajemen, serta kolaborasi.

Selain itu faktor-faktor penting yang harus diperhatikan agar *knowledge management* suatu organisasi dapat diimplementasikan secara optimal, menurut (Nawawi, 2012) yaitu : manusia, kepemimpinan, teknologi, organisasi, pembelajaran organisasi.

1.7.3.4 Indikator-Indikator Knowledge Management

Seperti telah di paparkan sebelumnya bahwa manajemen pengetahuan memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah Menurut (Honeycutt, 2005) dimensi dari manajemen pengetahuan adalah:

1. *Personal Knowledge*
2. *Job Procedure*
3. *Technology*

Menurut (Pragiwani et al., 2018) terdapat beberapa indikator dalam *knowledge management* yaitu: dukungan pemimpin dalam memberikan pengetahuan, pelatihan dan kesempatan belajar karyawan, proses berbagi pengetahuan antar karyawan, proses berbagi pengalaman kerja, adanya diskusi tentang perusahaan, keterampilan dan pengetahuan teknologi, pemanfaatan teknologi sebagai pengetahuan dan fasilitas dan penunjang pengetahuan

1.8 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang akan di teliti dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa maupun konsep mengenai gambaran dari variabel penelitian.

1.8.1 Pengaruh Digital Leadership Terhadap Corporate Sustainability

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sama untuk mewujudkan tujuan lembaga yang dipimpinnya (R. A. Nasution & Mujiatun, 2023). *Digital leadership* adalah kemampuan untuk mengelola dan mengarahkan transformasi digital dalam suatu organisasi. Ketika digital leadership diterapkan dengan baik, ia dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap corporate sustainability atau keberlanjutan perusahaan. Kepemimpinan digital akan mendorong penggunaan teknologi secara efektif dan mengintegrasikannya ke dalam strategi bisnis sehingga perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, inovasi, dan keterlibatan pelanggan mereka dalam upaya untuk memperbaiki dampak lingkungan mereka dan mencapai keberlanjutan jangka panjang.

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Wesly et al., 2021) dan (Pantouvakis & Vlachos, 2020) menyimpulkan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap corporate sustainability.

1.8.2 Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Corporate Sustainability

Knowledge management merupakan sebuah cara yang dapat digunakan oleh organisasi untuk membagikan informasinya kepada seluruh bagian di organisasi sehingga dapat mengurangi hal-hal yang tumpang tindih serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari kegiatan perusahaan tiap harinya (Ichijo et al., 2007). Pengetahuan luas yang dimiliki karyawan akan memberikan pengaruh baik pada perusahaan karena dengan *knowledge management* yang baik karyawan dapat melindungi, mempertahankan dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki sehingga dapat digunakan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Wesly et al., 2021) dan (Demir et al., 2021). menyimpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap corporate sustainability.

1.8.3 Pengaruh Digital Leadership dan Knowledge Management Terhadap Corporate Sustainability

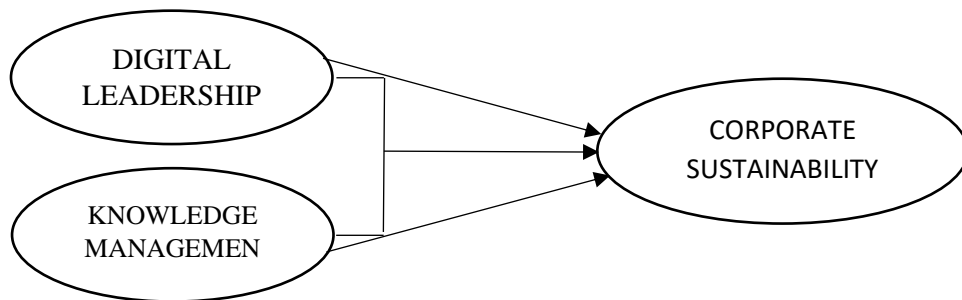
Berdasarkan kajian kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelum ini, maka terlihat bahwa digital leadership dan *knowledge management* berpengaruh terhadap *corporate sustainability*.

Penerapan kepemimpinan digital dalam sebuah perusahaan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap keberlanjutan sebuah bisnis. Baiknya digital leadership akan membantu perusahaan dalam mengoptimalkan proses bisnis, efisiensi waktu dan biaya yang akan dikeluarkan serta inovasi berkelanjutan dapat mendorong perusahaan untuk mampu bersaing dan mencapai

tujuan perusahaan berkelanjutan yang memperjatkan berbagai aspek sosial, ekonomi dan lingkungan.

Manajemen pengetahuan (knowledge management) dalam sebuah perusahaan juga dapat memberikan dampak yang positif terhadap keberlanjutan perusahaan. Jika karyawan mampu menyimpan dan berbagi informasi tentang Perusahaan maka dapat membantu perusahaan mengoptimalkan penggunaan sumber dayanya. *Knowledge management* yang baik dapat menjadi alat yang kuat untuk memperkuat dan meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan. Dengan fasilitasi akses terhadap pengetahuan yang relevan, kolaborasi antar karyawan, dan pengambilan keputusan yang berbasis bukti, knowledge management membantu perusahaan dalam mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam semua aspek operasional dan strategis perusahaan.

Berikut ini skema gambar kerangka konseptual:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1.9 HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk pertanyaan Kajian yang otentisitasnya masih lemah harus diuji secara empiris. Jadi asumsi berikut didasarkan pada kendala masalah dan Rumusan pertanyaan sebelumnya, yaitu:

- H0 : *Digital Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Sustainability*
- H1 : *Digital Leadership* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *Corporate Sustainability*
- H0 : *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Sustainability*
- H2 : *Knowledge Management* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Corporate Sustainability*
- H0 : *Digital Leadership dan Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Sustainability*
- H3 : *Digital Leadership dan Knowledge Management tidak* berpengaruh dan signifikan terhadap *Corporate Sustainability*

BAB III

METODE PENELITIAN

1.10 Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang ditemukan pada identifikasi masalah di atas sekaligus menguji hipotesis. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Namun, penelitian ini juga termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. (M. I. Nasution et al., 2020).

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat angka/numerik lalu di lakukan pengukuran melalui prosedur dan diolah dengan metode statistika. Setelah itu ditarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y, Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki apakah terdapat pengaruh *digital leadership* dan *knowledge management* berpengaruh terhadap *corporate sustainability* pada PT. Prima Indonesia Logistik.

1.11 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut (Sugiyono, 2017) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian akan ditarik kesimpulannya. Operasional variabel ini sangat diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel – variabel yang terkait dalam penelitian ini.

Adapun variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu *Corporate Sustainability* (Y), *Digital Leadership* (X1) dan *Knowledge Management* (X2), Berikut definisi operasional yang disajikan dalam bentuk tabel operasionalisasi variabel penelitian.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Corporate Sustainability</i> (Y)	<i>Corporate Sustainability</i> merupakan sebuah penerapan atau praktik berkelanjutan yang mencakup kategori dari bisnis atau ekonomi, sosial dan lingkungan dengan mengelolanya dengan cara yang akan memberikan manfaat-manfaat bagi generasi saat ini dan generasi mendatang untuk mencapai tujuan yang sinergis bagi perusahaan.	Indikator <i>Corporate Sustainability</i> menurut (Wesly et al., 2021): 1. Ekonomi 2. Lingkungan 3. Sosial	Likert
Digital Leadership (XI)	Digital leadership adalah kemampuan memimpin organisasi di era digital dengan memanfaatkan teknologi dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi.	Indikator Digital leadership menurut (Saputra & Saputra, 2020) yaitu: 1. Sikap Digital (Digital attitude) 2. Kemampuan Kepemimpinan (Leadership Skill))	Likert

<i>Knowledge Management</i> (X2)	Knowledge Management merupakan sebuah proses membantu identitas perusahaan, memilih, mengatur, menyebarkan, dan mengirim informasi penting serta keahlian termasuk bagian dari ingatan organisasi yang terletak secara khas dalam organisasi di area tersusun.	Indikator <i>Knowledge Management</i> menurut (Honeycut, 2005) yaitu: 1. Personal Knowledge 2. Job Procedure 3. Technology	Likert
----------------------------------	--	---	--------

1.12 Tempat dan Waktu Penelitian

1.12.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat penulis melakukan penelitian ini yaitu di PT. Prima Indonesia Logistik, Belaw, Kota Medan, Sumatera Utara.

1.12.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 24 Mei 2024 sampai dengan 30 Agustus 2024, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Jadwal dan Waktu Penelitian

No	KEGIATAN	Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
1.	Pengajuan Judul				■																				
2.	Survei Pendahuluan					■	■	■	■																
3.	Identifikasi Masalah							■	■	■	■	■	■												
4.	Penyusunan Laporan Proposal Sampai dengan 21 Juli 2024									■	■	■	■												
5.	Seminar Proposal												■												
6.	Revisi Proposal Skripsi													■	■	■	■								
7.	Pengelolaan Data dan Analisis Data														■	■	■								
8.	Pengumpulan Data															■	■								
9.	Penelitian Skripsi																	■	■	■	■				
10.	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
11.	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

1.13 Teknik Pengambilan Sampel

1.13.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Menurut Arikunto (2017:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Prima Indonesia Logistik, Belawan sebanyak 136 pegawai.

Tabel 3.3
Data Pegawai PT. Prima Logistik

No.	Status Pegawai	Jumlah
1.	Keuangan	8
2.	SDM dan Umum	7
3.	Operasi Wil. I dan Bisnis Logistik	92
4.	Teknik	15
5.	Manajemen Risiko	2
6.	TI, BI dan HSE	4
7.	SPI	5
	Total	136

1.13.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Suwingnyo et al., 2021). Sampel ini mengangkat kesimpulan dari populasi yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2017) penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Berdasarkan definisi diatas, maka penulis mengambil jumlah sampel dengan rumusnya yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel/jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : *margin of error* kesalahan dengan nilai, e = 0,1 (10%)

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{136}{1 + 136(0,1)^2}$$

$$n = \frac{136}{2,36} = 58$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 58 responden yaitu pegawai PT. Prima Indonesia Logistik.

1.14 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini berkaitan dengan proses pengumpulan data atau informasi dari suatu pupulasi dan sampel yang akan dijadikan referensi sebagai bahan dalam penelitian. Menurut (Widagdo, S dkk, 2021) pengumpulan data membutuhkan teknik, alat dan instrumen penelitian. Teknik pengumpulan data juga merupakan proses

bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan alat apa yang digunakan. Data yang diperoleh dari proses tersebut kemudian dihimpun, ditata, dianalisis, dan dikelola guna menjadi informasi untuk menjelaskan suatu fenomena. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, wawancara dan pengisian kuesioner yang diisi oleh responden.

1.14.1 Wawancara (Interview)

Wawancara adalah sebuah proses berdialog yang dilakukan peneliti dengan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan guna sebagai referensi penelitian. Adapun tahapan wawancara yaitu penyediaan daftar informasi yang akan dipertanyakan kepada responden, pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada pihak yang diwawancarai umumnya memerlukan jawaban yang relatif panjang, dan memerlukan alat perekam guna menyimpan hasil jawaban yang diberikan pihak yang diwawancarai.

1.14.2 Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah daftar pertanyaan secara tertulis yang dibuat peneliti berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, hal ini dilakukan untuk memperoleh keterangan atau pendapat dari responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Prima Indonesia Logistik.

Pertanyaan dalam kuisioner ini sesuai dengan masing-masing variabel yang diukur dengan menggunakan Skala Likert, yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, jawaban dari responden yang dibuat dengan bentuk checklist, dimana setiap pernyataan terdapat 5 opsi jawaban yang harus dipilih salah satunya. Hal ini berguna untuk menentukan dan mengetahui frekuensi

kecenderungan responden terhadap masing - masing pertanyaan yang diukur dengan skor. Adapun opsi jawaban tersebut yaitu :

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

No.	Notasi	Skala	Skors
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

1.14.3 Dokumentasi

Dokumentasi menurut Arikunto (2017) adalah peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dalam pengertian yang luas, dokumen bukan hanya yang berwujud tertulis, tetapi berupa benda-benda peninggalan seperti simbol simbol.

1.15 Teknik Analisis Data

1.15.1 Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

1.15.1.1 Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan data yang sesungguhnya terjadi kepada objek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita akan mengoreksi skor item dengan total-total item tersebut. Uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat

ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengkurangapun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2015).

Rumus Uji Validitas :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan ;

- r : Koefisien korelasi
- n : Sampel
- $\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)
- $\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)
- $(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)
- $(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)
- x : Variabel bebas (Digital Leadership dan Knowledge Management)
- y : Variabel terikat (Corporate Sustainability)

Hipotesisnya yaitu :

1. HO:p={tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}
2. HI:p≠0{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor valid} kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
 - a) Tolak HO jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 tailed $\leq \alpha 0,05$)
 - b) Terima HO jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed $\leq \alpha 0.05$).

1.15.1.2 Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:177) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan (Cronbach Alpha), dikatakan reliabel jika hasil alpha ≥ 0.6 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0.6 (Juliandi et al., 2015)

Rumus Uji Reliabilitas :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$: Jumlah varians butir

σ^2 : Varians total

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni cranbach alfa > 0.6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai cranbach alfa < 0.6 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya)

1.15.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

1.15.2.1 Uji Normalitas

Untuk melihat model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak maka dapat dilakukan pengujian normalitas. Jika data normal atau mendekati normal maka model regresi tersebut dapat dikategorikan model regresi yang baik. Menurut Priyatno (2012:144) uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi terdistribusi 45 secara normal atau tidak. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik Normal Probability Plot. Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghazali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik P-P Plot dan Uji Kolmogorov-Smirnov

1.15.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Priyetno (2012:151) Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent atau variabel bebas. Jika terdapat korelasi antar variabel independen maka hal ini mengakibatkan terjadinya multikolinieritas. Pada tingkat regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas.

Pengujian ini dapat dilihat melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (vif). Dengan ketentuan jika $VIF > 10$ maka artinya mempunyai persoalan multikolinieritas, sedangkan jika $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas. Adapun jika tolerance value $< 0,1$, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas dan sebaliknya jika tolerance value $> 0,1$, artinya tidak terdapat multikolinieritas

1.15.3 Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2013:47) analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu atau minimal dua variabel independent (Sugiyono, 2018 hal. 307).. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *digital leadership* (X1) dan *knowledge management* (X2) terhadap Corporate Sustainability (Y).

Rumus regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : *corporate sustainability*

α : konstanta

β_1, β_3 : koefisien regresi

X1 : *digital leadership*

X2 : *knowledge management*

e : Error term (Kesalahan Penduga)

1.15.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

1.15.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2016:301):

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p : Korelasi parsial yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah variabel (bebas + terikat)

t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

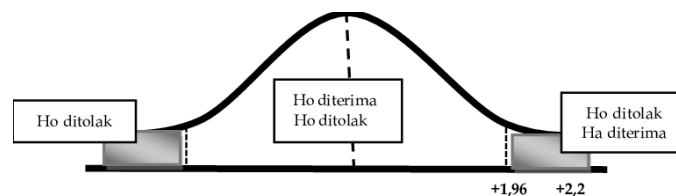
Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X1:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya *digital leadership* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *corporate sustainability*.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya *digital leadership* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *corporate sustainability*.

Pengujian X2:

1. $H_a : \beta_2 = 0$, artinya *knowledge management* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *corporate sustainability*.
2. $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya *knowledge management* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *corporate sustainability*.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F
Gambar 3.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika t hitung $< t$ tabel atau nilai signifikan $> 0,05$ menyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap *corporate sustainability*, maka H_0 diterima.
- 2) Jika t hitung $> t$ tabel atau $-t$ tabel $> t$ hitung (jika t hitung negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$ menyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap *corporate sustainability*, maka H_0 ditolak.

1.15.4.2 Simultan (Uji F)

Uji f atau juga sering disebut uji signifikan serentak yang tujuannya adalah untuk melihat secara menyeluruh pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Menurut Priyetno (2012:113) uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (Confidence Interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, Sugiyono (2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

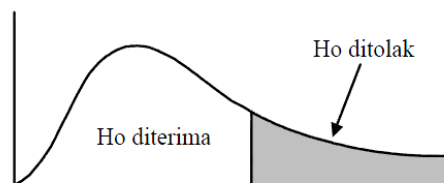
R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : jumlah variabel bebas (independen)

n : jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen bebas *digital leadership* (X1) dan *knowledge management* (X2) terhadap Corporate Sustainability (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen *digital leadership* (X1) dan *knowledge management* (X2) terhadap Corporate Sustainability (Y).



Gambar 3.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} > 0,05$.
2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} < 0,05$

1.15.5 Koefisien Determinasi

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan

persentase. Nilai koefisien ini yaitu antara 0 hingga 1. Jika hasil mendekati angka 1 berarti kemampuan variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terikat dan memberikan pengaruh kuat, sedangkan jika mendekati 0 berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas dan pengaruhnya kecil. Adapun rumus koefisien determinasi yaitu :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- D : Koefisien determinasi
- R^2 : Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- 100% : Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

1.16 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data menggunakan SPSS. *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) biasa digunakan untuk pengolahan dan menganalisis data yang memiliki kemampuan analisis statistik serta sistem manajemen data dengan lingkungan grafis yang mana datanya dalam bentuk angket. Adapun pernyataan untuk variabel *Digital Leadership* (X1) berjumlah 10, untuk variabel *Knowledge Management* (X2) berjumlah 10 butir pernyataan, dan untuk variabel *Corporate Sustainability* (Y) juga berjumlah 10 butir pernyataan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 58 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

1.16.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini.

1.16.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	49	84.5	84.5	84.5
	Perempuan	9	15.5	15.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan kelompok jenis kelamin, dapat dilihat bahwa pegawai PT. Prima Indonesia Logistik didominasi oleh pegawai laki-laki dengan jumlah 49

orang atau sebesar 84,5%, sedangkan pegawai perempuannya hanya berjumlah 9 orang atau sebesar 15,5%.

1.16.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	37.9	37.9	37.9
	S1	36	62.1	62.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat bahwa pegawai PT. Prima Indonesia Logistik didominasi oleh pegawai yang tingkat pendidikannya Strata 1 (S1) dengan jumlah 36 orang atau sebanyak 62,1%, sedangkan selebihnya yaitu responden dengan tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 22 orang atau sebesar 37,9%. Hal ini dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan, pegawai yang memiliki pendidikan yang baik biasanya juga memiliki kemampuan analitis yang kuat sehingga mampu menganalisis informasi dengan cermat, mengidentifikasi pola dan membuat keputusan berdasarkan pemikiran yang rasional dan logis. Selain itu pegawai yang berpendidikan juga biasanya dilatih dalam keterampilan riset dan pemecahan masalah sehingga hal ini akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam meningkatkan *coporate sustainability*.

1.16.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	15	25.9	25.9	25.9
	31-40	23	39.7	39.7	65.5
	>41	20	34.5	34.5	100.0

Total	58	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan usia, dapat dilihat bahwa pegawai PT. Prima Indonesia Logistik didominasi oleh pegawai yang usianya 31 hingga 40 tahun dengan jumlah 23 orang atau sebanyak 39,7% dan pegawai yang usianya >41 tahun dengan jumlah 20 orang atau sebanyak 34,5%, sedangkan selebihnya yaitu pegawai dengan usia 20-30 tahun dengan jumlah 15 orang atau sebanyak 25,9%. . Artinya nyaris sebagian besar pegawai didominasi oleh kalangan muda yang dimana kalangan muda ini masih memiliki semangat kerja yang tinggi, pola pikir yang segar dan kreatif.

1.16.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Status Pernikahan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	9	15.5	15.5	15.5
	Sudah Menikah	49	84.5	84.5	100.0
Total		58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan status pernikahan, dapat dilihat bahwa pegawai PT. Prima Indonesia Logistik didominasi oleh pegawai yang sudah menikah dengan jumlah 49 orang atau sebanyak 84.5% dan sebagian lagi belum menikah yaitu 9 orang atau sebanyak 15,5%. Hal ini akan berdampak baik bagi perusahaan karena pegawai yang sudah menikah cenderung memiliki perspektif yang lebih matang dan dapat mengatasi tantangan dengan lebih bijaksana sehingga pegawai akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Selain itu pegawai yang memiliki kehidupan keluarga yang stabil dapat memberikan rasa

kepercayaan diri dan kestabilan yang lebih besar dalam pekerjaan. Ini bisa meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

1.16.2 Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai PT.Prima Indonesia Logistik

1.16.2.1 Digital Leadership

Tabel 4.5
Pernyataan Variabel (X1)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33,9	25	42,4	13	22,0	0	0	0	0
2	22	37,3	34	57,8	2	3,4	0	0	0	0
3	13	22,0	27	45,8	18	30,5	0	0	0	0
4	6	10,2	29	49,2	23	39,0	0	0	0	0
5	11	18,6	25	42,2	22	37,3	0	0	0	0
6	14	23,7	23	39,0	21	35,6	0	0	0	0
7	22	37,3	27	45,8	9	15,3	0	0	0	0
8	25	42,4	27	45,8	6	10,2	0	0	0	0
9	29	49,2	28	47,5	1	1,7	0	0	0	0
10	30	50,8	27	45,8	1	1,7	0	0	0	0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2024

1. Pada pernyataan Pemimpin perusahaan menerima dan antusias dengan perkembangan teknologi responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (33,9%), 25 orang (42,4%) menjawab setuju, 13 orang (22,0%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan Pemimpin perusahaan memahami penggunaan teknologi baru serta menganalisis teknologi yang cocok untuk diimplementasikan,

responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (37,3%), 34 orang (57,8%) menjawab setuju, 2 orang (3,4%) menjawab kurang setuju.

3. Pada pernyataan Tim mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan digital, responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (18,6%), 25 orang (42,2%) menjawab setuju, 22 orang (37,3%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan Pemimpin mendorong tim untuk memahami penggunaan teknologi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (10,2%), 29 orang (49,2%) menjawab setuju, 23 orang (39,0%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan digital memberikan layanan yang lebih cepat, lebih efisien, dan lebih personal serta mendukung kebutuhan pelanggan dan meningkatkan kepuasan pelanggan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (10,2%), 29 orang (49,2%) menjawab setuju, 23 orang (39,0%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan Pemimpin merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi dalam perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (23,7%), 23 orang (39,0%) menjawab setuju, 21 orang (35,6%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan data yang dimiliki serta memiliki orientasi menciptakan *Corporate Sustainability*, responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (37,3%), 27 orang (45,8%) menjawab setuju, 9 orang (15,3%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan Pemimpin selalu dapat memotivasi tim untuk upgrade ilmu dan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, responden menjawab

sangat setuju sebanyak 25 orang (42,4%), 27 orang (45,8%) menjawab setuju, 6 orang (10,2%) menjawab kurang setuju.

9. Pada pernyataan perusahaan Pemimpin selalu mengkomunikasikan segala yang ditugaskan kepada tim secara jelas dan terperinci, responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (49,2%), 28 orang (47,5%) menjawab setuju, 1 orang (1,7%) menjawab kurang setuju.
10. Pada pernyataan Bawahan mendapatkan kesempatan untuk memberi ide dan argumennya untuk kemajuan perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (50,8%), 27 orang (45,8%) menjawab setuju, 1 orang (1,7%) menjawab kurang setuju.

1.16.2.2 Knowledge Management

Tabel 4.6
Pernyataan Variabel (X2)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	39,0	18	30,5	17	28,8	0	0	0	0
2	16	27,1	28	47,5	14	23,7	0	0	0	0
3	21	35,6	18	30,5	19	32,2	0	0	0	0
4	14	23,7	23	39,0	21	35,6	0	0	0	0
5	17	28,8	21	35,6	20	33,9	0	0	0	0
6	20	33,9	29	49,2	9	15,3	0	0	0	0
7	27	45,8	27	45,8	4	6,8	0	0	0	0
8	23	39,0	31	52,5	4	6,8	0	0	0	0
9	25	42,4	27	45,8	6	10,2	0	0	0	0
10	31	52,5	24	40,7	3	5,1	0	0	0	0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2024

1. Pada pernyataan karyawan yang memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan akan lebih mudah menerapkan *corporate sustainability*, responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (39,0%), 18 orang (30,5%) menjawab setuju, 17 orang (28,8%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan karyawan yang memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan akan melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (27,1%), 28 orang (47,5%) menjawab setuju, 14 orang (23,7%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan berbagi wawasan dan pengalaman, individu dapat membantu orang lain belajar dan mengatasi masalah dalam Perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (35,6%), 18 orang (30,5%) menjawab setuju, 19 orang (32,2%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan dalam bekerja mampu mengetahui secara mendalam tentang pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (23,7%), 23 orang (39,0%) menjawab setuju, 21 orang (35,6%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (28,8%), 21 orang (35,6%) menjawab setuju, 20 orang (33,9%) menjawab kurang setuju.

6. Pada pernyataan *job procedure* sebagai panduan lengkap untuk membantu karyawan memahami langkah-langkah yang diperlukan dalam menjalankan tugas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (33,9%), 29 orang (49,2%) menjawab setuju, 9 orang (15,3%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan *job procedure* sebagai acuan karyawan untuk memantau dan mengevaluasi hasil kerja, serta memastikan bahwa semua standar dan regulasi terpenuhi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (45,8%), 27 orang (45,8%) menjawab setuju, 4 orang (6,8%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan *knowledge management* akan mendorong karyawan selalu menciptakan inovasi – inovasi baru dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (39,0%), 31 orang (52,5%) menjawab setuju, 4 orang (6,8%) menjawab kurang setuju.
9. Pada pernyataan penggunaan teknologi membantu karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien, responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (42,4%), 27 orang (45,8%) menjawab setuju, 6 orang (10,2%) menjawab kurang setuju.
10. Pada pernyataan teknologi membantu karyawan untuk memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (52,5%), 24 orang (40,7%) menjawab setuju, 3 orang (5,1%) menjawab kurang setuju.

1.16.2.3 Corporate Sustainability

Tabel 4.7
Pernyataan Variabel (Y)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	45,8	23	39,0	8	13,6	0	0	0	0
2	19	32,2	36	61,0	3	5,1	0	0	0	0
3	16	27,1	28	47,5	14	23,7	0	0	0	0
4	12	20,3	24	40,7	22	37,3	0	0	0	0
5	18	30,5	15	25,4	25	42,4	0	0	0	0
6	15	25,4	31	52,5	12	20,3	0	0	0	0
7	21	35,6	30	50,8	7	11,9	0	0	0	0
8	27	45,8	17	28,8	14	23,7	0	0	0	0
9	25	42,4	26	44,1	7	11,9	0	0	0	0
10	32	54,2	21	35,6	5	8,5	0	0	0	0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2024

1. Pada pernyataan perusahaan melakukan kegiatan research (penelitian) dan development (pengembangan) responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (45,8%), 23 orang (39,0%) menjawab setuju, 8 orang (13,6%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan perusahaan melakukan pencatatan dalam segala kegiatan responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (32,2%), 36 orang (61,0%) menjawab setuju, 3 orang (5,1%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan pentingnya fokus menciptakan nilai jangka panjang, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (27,1%), 28 orang (47,5%) menjawab setuju, 14 orang (23,7%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan perusahaan menerapkan transparansi dalam laporan keuangan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (20,3%), 24 orang (40,7%) menjawab setuju, 22 orang (37,3%) menjawab kurang setuju.

5. Pada pernyataan perusahaan menggunakan teknologi ramah lingkungan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (30,5%), 15 orang (25,4%) menjawab setuju, 25 orang (42,4%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan perusahaan menerapkan desain produk dan layanan yang berorientasi pada lingkungan (Go-Green), responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (25,4%), 31 orang (52,5%) menjawab setuju, 12 orang (20,3%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan perusahaan selalu memastikan bahwa layanan yang diberikan aman, berkualitas, dan memenuhi kebutuhan konsumen, responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (35,6%), 30 orang (50,8%) menjawab setuju, 7 orang (11,9%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan perusahaan menyelenggarakan Good Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan yang baik) sesuai dengan ketentuan yang ada sehingga tidak merugikan masyarakat setempat, responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (45,8%), 17 orang (28,8%) menjawab setuju, 14 orang (23,7%) menjawab kurang setuju.

9. Pada pernyataan perusahaan memberikan kontribusi pada lingkungan sosial baik secara regional, nasional, maupun internasional, responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (42,4%), 26 orang (44,1%) menjawab setuju, 7 orang (11,9%) menjawab kurang setuju.
10. Pada pernyataan karyawan diberi kesempatan untuk terlibat dalam inisiatif sosial perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (54,2%), 21 orang (35,6%) menjawab setuju, 5 orang (8,5%) menjawab kurang setuju.

1.16.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1.16.3.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden, maka perlu dilakukan uji validitas. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai korelasi atau r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan jika nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari 0,05.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian yang sudah di uji :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
X1.1	0,386	0,254	0,00<0,05	Valid
X1.2	0,374	0,254	0,00<0,05	Valid
X1.3	0,274	0,254	0,00<0,05	Valid
X1.4	0,331	0,254	0,00<0,05	Valid
X1.5	0,335	0,254	0,01<0,05	Valid

X1.6	0,404	0,254	0,00<0,05	Valid
X1.7	0,265	0,254	0,00<0,05	Valid
X1.8	0,329	0,254	0,00<0,05	Valid
X1.9	0,478	0,254	0,00<0,05	Valid
X1.10	0,300	0,254	0,02<0,05	Valid
X2.1	0,357	0,254	0,00<0,05	Valid
X2.2	0,264	0,254	0,00<0,05	Valid
X2.3	0,342	0,254	0,00<0,05	Valid
X2.4	0,352	0,254	0,00<0,05	Valid
X2.5	0,279	0,254	0,00<0,05	Valid
X2.6	0,345	0,254	0,00<0,05	Valid
X2.7	0,488	0,254	0,00<0,05	Valid
X2.8	0,311	0,254	0,01<0,05	Valid
X2.9	0,472	0,254	0,00<0,05	Valid
X2.10	0,459	0,254	0,00<0,05	Valid
Y.1	0,260	0,254	0,00<0,05	Valid
Y.2	0,394	0,254	0,01<0,05	Valid
Y.3	0,262	0,254	0,00<0,05	Valid
Y.4	0,296	0,254	0,00<0,05	Valid
Y.5	0,312	0,254	0,00<0,05	Valid
Y.6	0,343	0,254	0,00<0,05	Valid
Y.7	0,405	0,254	0,00<0,05	Valid
Y.8	0,375	0,254	0,00<0,05	Valid
Y.9	0,382	0,254	0,00<0,05	Valid
Y.10	0,317	0,254	0,00<0,05	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 pada data uji validitas di atas dengan variabel *Digital Leadership* (X1), *Management Knowledge* (X2), dan *Corporate Sustainability* (Y) diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (nilai ketentuan) dan nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

1.16.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah penentuan, akurasi, atau tingkat akurasi yang ditunjukkan oleh alat pengukur. Jika jawaban seseorang terhadap suatu kuesioner konsisten, maka item kuesioner tersebut dinyatakan kredibel. Dalam penelitian

ini, Cronbach's Alpha digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tersebut reliabel. Jika Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka kuesioner dianggap reliabel dan jika kurang dari 0,60, maka kuesioner dianggap tidak reliabel. Keandalan kuesioner yang penulis sampaikan kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel statistik reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Dan Y

Variabel	Cronbach'Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
<i>Digital Leadership</i> (X1)	1,145	0,60	Reliabel
<i>Management Knowledge</i> (X2)	1,027	0,60	Reliabel
<i>Corporate Sustainability</i> (Y)	0,869	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dengan variabel *Digital Leadership* (X1) dengan nilai alpha cronbach sebesar 1,145, *Management Knowledge* (X2) dengan nilai alpha cronbach sebesar 1,027, dan *Corporate Sustainability* (Y) dengan nilai alpha cronbach sebesar 0,869. Maka diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel yang diajukan kepada responden bersifat reliabel.

1.16.4 Uji Asumsi Klasik

1.16.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value $> 0,1$ atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Dari kuesioner yang telah

didistribusikan kepada responden, maka didapati hasil uji multikolinieritas pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.093	7.258		5.800	.000		
	X1	.570	.142	-.055	4.010	.000	.976	1.025
	X2	.450	.127	.049	3.580	.002	.976	1.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa angka VIF lebih kecil dari 10 antara lain adalah *Digital Leadership* $1.025 < 10$, *Management Knowledge* $1.025 < 10$, serta nilai Tolerance *Digital Leadership* $0,976 > 0,1$ dan *Management Knowledge* $0,976 > 0,1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

1.16.5 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Berdasarkan pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.11
Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.093	7.258		5.800	.000		
	X1	.570	.142	-.055	4.010	.000	.976	1.025
	X2	.450	.127	.049	3.580	.002	.976	1.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 42.093 + 0,570 X1 + 0,450 X2$ Interpretasi dari regresi linear berganda adalah :

- a) Besarnya nilai konstanta *Corporate Sustainability* (Y) sebesar 42.093 yang menyatakan jika variabel *Digital Leadership* (X1), *Management Knowledge* (X2), sama dengan nol maka *Corporate Sustainability* sebesar 42.093.
- b) Nilai koefisien X1 sebesar 0,570, berarti setiap terjadi peningkatan *Digital Leadership* (X1) sebesar 1%, maka *Corporate Sustainability* (Y) akan meningkat sebesar 0,570 (57,0%). Maka didapati bahwa *Digital Leadership* (X1) berpengaruh positif terhadap *Corporate Sustainability* (Y).
- c) Nilai koefisien X2 sebesar 0,450 berarti setiap terjadi peningkatan *Management Knowledge* sebesar 1%, maka *Corporate Sustainability* (Y) akan meningkat 0,450 (45,0%). Maka didapati bahwa *Management Knowledge* (X2) berpengaruh positif terhadap *Corporate Sustainability* (Y).

1.16.6 Uji Hipotesis

1.16.6.1 Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) adalah dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%.

Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ menyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap *Corporate Sustainability*, maka H_a ditolak (H_0 diterima).
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t hitung negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$ menyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap *Corporate Sustainability*, maka H_a diterima (H_0 ditolak)

Tabel 4.12
Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.093	7.258		5.800	.000		
	X1	.570	.142	-.055	4.010	.000	.976	1.025
	X2	.450	.127	.049	3.580	.002	.976	1.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat hasil uji parsial (t) sebagai berikut :

1. Pengaruh *Digital Leadership* (X1) terhadap *Corporate Sustainability* (Y) :
Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,010 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.004 dan nilai signifikan sebesar 0,00, sehingga t_{hitung} 4,010 $>$ t_{tabel} 2.004 dan nilai signifikan 0,00 $<$ 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang

menyatakan *Digital Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Corporate Sustainability*.

2. Pengaruh *Management Knowledge* (X2) terhadap *Corporate Sustainability*

(Y) :

Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,848 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.004 dan nilai signifikan sebesar 0,00, sehingga $t_{hitung} 3,580 > t_{tabel} 2.004$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan *Management Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *Corporate Sustainability*

1.16.6.2 Uji Simultan (F)

Menurut Priyetno (2012:113) uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama, untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pada uji simultan yaitu apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$ maka H_o diterima (H_a ditolak) dan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$ maka H_o ditolak (H_a diterima).

Tabel 4.13
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.650	2	.325	25,16	.000 ^b
	Residual	142.747	55	2.595		
	Total	143.397	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 25,16 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F).

Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka berdasarkan uji simultan dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini dengan variabel *Digital Leadership* (X1) dan *Management Knowledge* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Corporate Sustainability* (Y).

1.16.7 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.534	.320	1.611

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 di atas maka diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0, 534 (53,4%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% ($1 - 534$) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

1.17 Pembahasan Hasil Penelitian

1.17.1 Pengaruh *Digital Leadership* terhadap *Corporate Sustainability*

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien *Digital Leadership* (X1) sebesar 0,570 yang artinya setiap terjadi peningkatan *Digital Leadership* (X1) sebesar 1%, maka *Corporate Sustainability* (Y) akan meningkat sebesar 0,570 (57,0%). Maka didapati bahwa *Digital Leadership* (X1) berpengaruh positif terhadap *Corporate Sustainability* (Y). Arah positif ini menunjukkan bahwa jika *Digital Leadership* baik, maka akan memberikan dampak positif *Corporate Sustainability*.

Sedangkan berdasarkan hasil uji parsial pada penelitian ini nilai t_{hitung} sebesar 4,010 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.004 dan nilai signifikan sebesar 0,00, sehingga $t_{hitung} 4,010 > t_{tabel} 2.004$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan *Digital Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Corporate Sustainability*.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Digital Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Sustainability*. *Digital Leadership* mendorong penggunaan teknologi untuk mengoptimalkan penggunaan energi dan sumber daya yang dimiliki Perusahaan untuk mencapai *Corporate Sustainability*. *Digital leadership* juga sering memfasilitasi pengembangan produk dan layanan yang lebih ramah lingkungan. Selain itu juga pemimpin digital dapat memanfaatkan data besar (big data) dan analitik untuk membuat keputusan yang lebih baik tentang praktik keberlanjutan dan strategi operasional.

Penerapan teknologi yang efisien dapat mengurangi biaya operasional jangka panjang, sekaligus mengurangi dampak lingkungan. Tidak hanya itu saja digital leadership juga dapat membentuk budaya perusahaan yang mendorong inovasi, kreatifitas dan kesadaran akan pentingnya digitalisasi dan teknologi untuk keberlanjutan perusahaan.

Digital leadership ini dapat membantu perusahaan untuk tetap patuh terhadap regulasi lingkungan dan keberlanjutan yang berkembang, melalui pemantauan dan pelaporan berbasis teknologi. Adanya digitalisasi dan teknologi memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat beradaptasi dan merespons masalah lingkungan atau krisis, sehingga mengurangi dampak negatif. Secara keseluruhan, digital leadership berperan krusial dalam mengintegrasikan teknologi dengan strategi keberlanjutan perusahaan, sehingga membantu mencapai tujuan keberlanjutan secara lebih efektif dan efisien..

1.17.2 Pengaruh *Management Knowledge* terhadap *Corporate Sustainability*

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien *Management Knowledge* (X1) sebesar 0,450 berarti setiap terjadi peningkatan *Management Knowledge* sebesar 1%, maka *Corporate Sustainability* (Y) akan meningkat 0,450 (45,0%). Maka didapati bahwa *Management Knowledge* (X1) berpengaruh positif terhadap *Corporate Sustainability* (Y). Arah positif ini menunjukkan bahwa jika *Management Knowledge* baik, maka akan memberikan dampak positif *Corporate Sustainability*.

Sedangkan berdasarkan hasil uji parsial pada penelitian ini nilai t_{hitung} sebesar 3,848 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.004 dan nilai signifikan sebesar 0,00, sehingga $t_{hitung} 3,580 > t_{tabel} 2.004$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka

Ha diterima dan Ho ditolak, yang menyatakan *Management Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *Corporate Sustainability*

Maka dapat disimpulkan bahwa *Management Knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Sustainability*. Manajemen pengetahuan sangat penting untuk mencapai dan mempertahankan *corporate sustainability*. Pengetahuan manajerial memungkinkan pemanfaatan data dan analitik untuk membuat keputusan yang lebih baik dan berbasis informasi mengenai keberlanjutan. Ini termasuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengevaluasi dampak dari berbagai strategi keberlanjutan. Dengan manajemen pengetahuan yang baik, perusahaan dapat mengidentifikasi peluang baru untuk inovasi yang mendukung keberlanjutan, seperti pengembangan produk atau proses yang lebih ramah lingkungan.

Dengan *Management knowledge* Perusahaan akan lebih mudah mengetahui proses dan teknologi apa yang efisien untuk membantu perusahaan mengurangi limbah, menghemat energi, dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan. Manajemen pengetahuan juga membantu dalam mengumpulkan dan menganalisis data yang diperlukan untuk pelaporan keberlanjutan yang transparan dan akurat, baik untuk kepatuhan regulasi maupun untuk komunikasi dengan stakeholder. Secara keseluruhan, manajemen pengetahuan memainkan peran sentral dalam mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam operasi sehari-hari perusahaan dan strategi jangka panjang. Dengan mengelola pengetahuan secara efektif, perusahaan dapat lebih baik mengidentifikasi peluang, mengelola risiko, dan mencapai tujuan keberlanjutan.

1.17.3 Pengaruh *Digital Leadership* dan *Management Knowledge* terhadap *Corporate Sustainability*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital Leadership* dan *Management Knowledge* berpengaruh terhadap *Corporate Sustainability* pada PT. Prima Indonesia Logistik. Berdasarkan data tabel Anovab uji f secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,16 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka berdasarkan uji simultan dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini dengan variabel *Digital Leadership* (X1) dan *Management Knowledge* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Corporate Sustainability* (Y) pada pegawai PT. Prima Indonesia Logistik.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, terdapat 10 butir pernyataan pada variabel *Digital Leadership* yang menunjukkan bahwa peranan pemimpin dalam mengadapatasi teknologi digital akan berperan penting terhadap implementasi teknologi di dalam perusahaan. Oleh karena itu ketika seorang pemimpin merasa tidak nyaman pada ketidakmenentuan di era digital makahal tersebut merupakan hal kurang baik karena perusahaan membutuhkan pemimpin yang fleksibel terhadap perubahan apapun agar perusahaan dapat terus berkembang. Karena pemimpin yang siap dengan ketidakmenentuan di era digital ini akan selalu berusaha mempelajari hal-hal baru, mengikuti perkembangan yang sedang terjadi (up to date) sehingga dapat menjadi contoh bagi para karyawan yang dipimpin dan akan selalu siap dan sigap untuk membantu karyawannya beradaptasi dalam menghadapi perubahan tersebut. hal yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan untuk menghadapiketidakmenentuan di era digital

ini adalah dengan selalu mempelajari perkembangan tren yang terjadi serta melakukan kerja sama dengan perusahaan lain yang memiliki spesialisasi pada bidang teknologi digital.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, terdapat 10 butir pernyataan pada variabel *Knowledge Management* yang menunjukkan bahwa pentingnya *Knowledge Management* untuk perusahaan, melalui *Knowledge Management*, maka *Knowledge* yang telah dimiliki perusahaan dapat disimpan, disalurkan secara turun menurun kepada para karyawannya dan dapat dikembangkan lebih luas lagi. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Storage* memiliki nilai rata-rata tertinggi karena data yang telah dikumpulkan perusahaan merupakan sumber pengetahuan utama yang dimiliki oleh perusahaan, dan dari hasil penyimpanan tersebut, data yang telah dikumpulkan dapat digunakan kembali di masa yang akan datang. Sedangkan *Knowledge Creation/Capture* memiliki nilai rata-rata terendah karena perusahaan masih belum optimal dalam menghasilkan pengetahuan-pengetahuan baru yang dapat dimanfaatkan untuk kemajuan perusahaan. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan proses dari *knowledge management* dalam perusahaan adalah dengan mengembangkan pengetahuan lama yang telah dimiliki serta dengan memberikan reward kepada karyawan yang dapat memberikan ide atau inovasi baru yang dapat digunakan untuk memajukan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

1.18 Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis yang dilakukan pada PT. Prima Indonesia Logistik dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Digital Leadership* secara uji parsial dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Sustainability* PT. Prima Indonesia Logistik, maka dapat ditarik regresi sebesar 0,570, nilai signifikan 0,001 dan t_{hitung} sebesar 4,010.
2. *Management Knowledge* secara uji parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Sustainability* PT. Prima Indonesia Logistik, maka dapat ditarik regresi sebesar 0,450, nilai signifikan 0,000 dan t_{hitung} sebesar 3,580.
3. Secara uji simultan *Digital Leadership* dan *Management Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *Corporate Sustainability* PT. Prima Indonesia Logistik dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dan F_{hitung} sebesar 25,16.

1.19 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain :

1. Perusahaan harus terus membangun budaya yang mendukung adopsi teknologi baru dan meningkatkan keterampilan digital pegawai sehingga dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan

perubahan pasar dan lingkungan. Pemimpin juga harus lebih mampu memanfaatkan teknologi digital sehingga dapat mendorong inovasi dan efisiensi operasional untuk keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

2. Perusahaan harus memperhatikan management knowledge pegawainya, karena pengetahuan manajerial yang mendalam memungkinkan perusahaan merancang dan menerapkan strategi keberlanjutan yang efektif, termasuk pengelolaan sumber daya yang efisien dan pengelolaan potensi ancaman terhadap keberlanjutan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel *Digital Leadership* dan *Management Knowledge* maupun variabel - variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap *Corporate Sustainability*.

1.20 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian yang dilakukan ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk diperhatikan bagi penelitian yang akan datang, berguna untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu saja memiliki kekurangan yang perlu untuk terus diperbaiki dalam penelitian – penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Keterbatasan sampel, ukuran sampel pada penelitian ini yang belum banyak karena keterbatasan sumber daya manusia atau jumlah pegawai di tempat penelitian yaitu sebanyak 58 orang.

2. Dalam proses pengelolaan data, peneliti mengalami kendala dimana kuesioner yang diberikan kepada responden terkadang atau mungkin saja tidak menunjukkan pendapat responden sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemahaman yang terjadi pada setiap responden.
3. Keterbatasan waktu dan variabel yang mempengaruhi kinerja, variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada pembahasan mengenai pengaruh *Digital Leadership* dan *Management Knowledge* terhadap *Corporate Sustainability*.
4. Jurnal yang dicantumkan masih belum terlalu banyak dan dibutuhkan referensi tambahan agar penelitian ini lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Baumgartner, R. J., & Rauter, R. (2017). Strategic perspectives of corporate sustainability management to develop a sustainable organization. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.04.146>
- Cambra-Fierro, Jesus., Rocio Ruiz-Benitez. 2011. Sustainable Business Practices In Spain: A Two-Case Study. *European Business Review*. Vol. 23 no. 4. Pp 401-412.
- Choudhury, D. D. P. (2019). *Sustainability Management*. Zorba Books.
- Annisa, N., Jufrizen, J., & Khair3, H. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange dan Perceived Organizational Support Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 163–175.
- Campbell, A., Gurin, G., & Miller, W. E. (1954). The voter decides. In *The voter decides*. Row, Peterson, and Co.
- Darudiato, S., & Suryadi, L. (2013). Knowledge Management : Tinjauan Pemberdayaan Pada Perusahaan Umumnya. *ComTech*, Vol.4 No.(9), 1079–1086. <https://journal.binus.ac.id/index.php/comtech/article/view/2550/1957>
- Dede, I., & Antar, V. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132. <https://doi.org/10.24198/jkk.vol4n2.1>
- Erivianto, D., Jufrizen, J., & Khair, H. (2024). Pengaruh Knowledge Management Dan Self Development Terhadap Job Satisfaction Melalui Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11, 130–145.
- Farhaq, N. C., & Yulianti, E. (2024). Pengaruh Digital Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Milenial. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 5(1). <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj%0AReceived;>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Gloet, M., & Terziovski, M. (2004). Exploring The Relationship Between Knowledge Management Practices And Innovation Performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 15(5), 402–409.
- Harrell-Levy, M. K. (2018). Sociopolitical Efficacy As a Mediator Of Pedagogical Experience and Sociopolitical Involvement. *Citizenship, Social and Economics Education*, 17(2), 100–117. <https://doi.org/10.1177/2047173418787790>

- Hermes, N., & Lensink, R. (2011). Microfinance: Its Impact, Outreach, and Sustainability. *World Development*, 39(6), 875–881. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2009.10.021>
- Mihardjo, L. W. W., Sasmoko, S., Alamsjah, F., & Elidjen, E. (2019). Digital leadership role in developing business model innovation and customer experience orientation in industry 4.0. *Management Science Letters*, 9(11), 1749–1762. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.6.015>
- N. Nisa. (2022). *Manfaat Penerapan Sustainability Management untuk Pertumbuhan Bisnis*. Inmarketing.Id.
- Nasution, N. A., & Mujiatun, S. (2024). Transformational leadership and career development on employee performance and job satisfaction as intervening variables. *Jurnal Mantik*, 7(4), 3816–3826.
- Nasution, R. A., & Mujiatun, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan). *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 3(4), 2109–2115.
- Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(4), 404–412. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60332>
- Rahman, R. A., Pasaribu, F., Khair, H., & Tirtayasa, S. (2023). The Influence Of Talent Management And Knowledge Management On Employee Performance With Employee Engagement As The Intervening Variable On Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Division Regional I Sumut. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 1–11. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Razmerita, L., Phillips-Wren, G., & Jain, L. C. (2016). Advances in knowledge management: An overview. *Intelligent Systems Reference Library*, 95, 3–18. https://doi.org/10.1007/978-3-662-47827-1_1
- Rofelawaty, B., & Rani, A. P. (2016). Analysis Corporate Sustainability Practice At the Oil Company in South Kalimantan. *Dinamika Ekonomi*, 9(1), 135–154.
- Sagbaş, M., & Erdogan, F. A. (2022). Digital Leadership: a Systematic Conceptual Literature Review. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan Ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 3(1), 17–35.
- Saputra, N., & Hindriari, R. (2021). Developing Self-Regulating Actors in the Pre-Digital Organization. *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 6(1), 44–55. https://www.researchgate.net/profile/Nopriadi-Saputra/publication/349883759_Developing_Self-Regulating_Actors_in_the_Pre-Digital_Organization/links/60463b6e299bf1e07865e67b/Developing-Self-Regulating-Actors-in-the-Pre-Digital-Organization.pdf
- Searcy, Cory. 2011. Updating Corporate Sustainability Performance Measurement System. *Measuring Business Excellence*. Vol 15. No. 2. PP 44-56

- Setiawan, R. (2017). The influence of income, experience, and academic qualification on the early childhood education teachers' creativity in Semarang, Indonesia. *International Journal of Instruction*, 10(4), 39–50. <https://doi.org/10.12973/iji.2017.1043a>
- Stefani, M., & Paramitha, M. (2022). Pengaruh Sustainability Reporting, Corporate Social Responsibility, Leverage dan Komisaris Independen Terhadap Penghindaran Pajak. *Journal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 1(4), 226–246. <https://doi.org/10.36418/locus.v1i4.59>
- Tasleem M, Khan, N., & Nisar, A. (2019). Impact Of Technology Management On Corporate Sustainability Performanc. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 2(2), 97–124. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJQRM-01-2018-0017>
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Digital Transformation: Role Of Digital Leadership. *Jurnal EMBA*, 10(2), 1116–1123.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. In *Journal of Strategic Information Systems* (Vol. 28, Issue 2, pp. 118–144). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Wasono, L. W., & Furinto, A.(2018).The effect of digital leadership and innovation management for incumbent telecommunication company in the digital disruptive era. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 125–130. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.29.13142>
- Wesly, J., Kristiana, V., Bong, T., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 97–124. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.543>
- Widagdo, S, Muhaimin, D & Indah, Y.H (2021). Metodologi Penelitian Manajemen. Jember : Mandala Press