

ARTIKEL TUGAS AKHIR - Risha Anggun Febrianti

18%
Suspicious texts

5% Similarities
0% similarities between quotation marks
0% among the sources mentioned

5% Unrecognized languages

8% Texts potentially generated by AI

Document name: ARTIKEL TUGAS AKHIR - Risha Anggun Febrianti.docx Document ID: 306c6f6e686aafb590dc50e328627e8293c42e4 Original document size: 163.12 KB	Submitter: UMSIDA Perpustakaan Submission date: 1/19/2026 Upload type: interface analysis end date: 1/19/2026	Number of words: 8,021 Number of characters: 61,850
--	--	--

Location of similarities in the document:



Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	pdfs.semanticscholar.org https://pdfs.semanticscholar.org/5b79/6a131d7e7d2d7e27371008e4dc3cea890834.pdf 53 similar sources	1%		Identical words: 1% (118 words)
2	Document from another user #5b97c6 Comes from another group 53 similar sources	1%		Identical words: 1% (116 words)
3	doi.org Pengaruh Digital Leadership, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Ter... https://doi.org/10.55963/jumpa.v11i3.701 53 similar sources	1%		Identical words: 1% (105 words)
4	ejournal.undana.ac.id https://ejournal.undana.ac.id/JBM/article/download/9498/4654/ 46 similar sources	1%		Identical words: 1% (112 words)
5	eprints.uny.ac.id ANALISIS DETERMINAN INDEKS HARGA SAHAM GABUNGAN (...) http://eprints.uny.ac.id/25062/1/KrissaParamastri_10408141042.pdf 43 similar sources	1%		Identical words: 1% (104 words)

Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/jmbi/article/download/30294/29264	< 1%		Identical words: < 1% (39 words)
2	repository.unissula.ac.id MODEL PENINGKATAN EMPLOYEE PERFORMANCE M... https://repository.unissula.ac.id/28366/1/Manajemen_30402000406_fullpdf.pdf	< 1%		Identical words: < 1% (37 words)
3	JURNAL ACCOPEN.docx JURNAL ACCOPEN #4262ea Comes from my group	< 1%		Identical words: < 1% (34 words)
4	archive.umsida.ac.id https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8495/61107/67848	< 1%		Identical words: < 1% (28 words)
5	journal.binus.ac.id Mengembangkan Human Resource Management yang Strat... https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/download/989/859	< 1%		Identical words: < 1% (30 words)

Referenced source (without similarities detected) These sources were cited in the paper without finding any similarities.

- <https://sdgs.un.org/goals>

Points of interest

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI1

Abstrak.3
I. Pendahuluan3
Rumusan Masalah5
Pertanyaan Penelitian5
Tujuan Penelitian6
Kategori SDGS6
II. Literatur Review6
Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis7
Kerangka Konseptual8
Hipotesis8
III.



METODE8

Definisi Operasional9
IV. Hasil dan Pembahasan11
PEMBAHASAN16
V.

Simpulan18

VI. Ucapan Terima Kasih19
Referensi20

Pengaruh Digital Leadership, Work Environment, Dan Work Motivation Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Pelayaran Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur

The Influence of Digital Leadership, Work Environment, and Work Motivation in Improving the Performance of Shipping Employees at the East Java Provincial Transportation Service
Risha Anggun Febrianti1),



Rifdah Abadiyah2)



archive.umsida.ac.id

<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8928/64163/71316>

1)

Program Studi Manajemen,



acopen.umsida.ac.id

<https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/download/3249/1310/>

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi:

rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract.

This research aims to analyze the influence of Digital Leadership, Work Environment, and Work Motivation on employee performance. This research uses a quantitative method.



The research method employs a survey approach by taking samples from the population using questionnaires to collect data. The sampling technique in this study uses the Slovin formula with a sample of 100 employees. The data obtained consists of primary and secondary data collected through interviews, observations, and questionnaire distribution. This study uses SPSS-26 software including classical assumption tests, validity tests, reliability tests, T-test, F-test, and multiple linear regression test.

The results show that Digital Leadership, Work Environment, and Work Motivation have an influence on employee performance.

Keywords – Digital Leadership,



Work Environment, Work Motivation, Kinerja Pegawai

Abstra

k. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis pengaruh Digital Leadership, Work Environment, dan Work Motivation terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu mengambil sampel dari populasi menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin sebanyak 100 pegawai. Data yang diperoleh terdiri dari data primer dan sekunder yang diperoleh dengan wawancara, observasi, dan penyebaran kuisioner. Penelitian ini menggunakan software SPSS-26 mencakup uji asumsi klasik, uji validitas, uji realibilitas, uji T, uji F dan uji regresi linear berganda. Sehingga memberikan hasil bahwa Digital Leadership, Work Environment, dan Work Motivation terhadap kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Kata Kunci - Digital Leadership, Work Environment, Work Motivation, Kinerja Pegawai

I. Pendahuluan

n

Dalam memaknai pentingnya penerapan teknologi demi menunjang keberlangsungan suatu instansi merupakan suatu hal yang krusial dan strategis [1]. Penerapan teknologi informasi dalam instansi pemerintah, termasuk Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur, memiliki peran penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja dan memberikan layanan yang efisien. Dengan menyediakan aksesibilitas informasi melalui websiteresmi mereka pada laman [2]. Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur menyediakan informasi yang aktual, relevan, dan efektif, seperti Profil Dinas, Video Kegiatan, Informasi Pelayanan, Program Mudik Gratis, dan laporan penting lainnya [3]. Instansi juga membutuhkan sumber daya manusia atau pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya [4]. Karyawan adalah sumber daya penting bagi lembaga karena mereka memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang benar-benar dibutuhkan lembaga untuk mencapai tujuan mereka [5]. Bagi sebagian karyawan, harapan mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun bagi sebagian lainnya, uang hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang dipenuhi oleh pekerjaan. Orang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitar, kali lipat dibandingkan orang yang tidak bekerja [6]. kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugastugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan [7]. Dinas Perhubungan Jawa Timur mempunyai tanggung jawab utama untuk menjalankan urusan pemerintahan bidang perhubungan yang didasarkan pada prinsip otonomi dan pembantuan daerah [8]. Dinas Perhubungan Jawa Timur dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi yakni perumusan kebijakan Bidang Keselamatan Pelayaran, Angkutan Laut, Manajemen dan Rekayasa Pelayaran, dan Sarana Prasarana Kepelabuhanan.

Dinas Perhubungan Jawa Timur merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Keselamatan Pelayaran, Angkutan Laut, Manajemen dan Rekayasa Pelayaran, dan Sarana Prasarana Kepelabuhanan, dan Sarana Prasarana pelaksanaan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh unit kerja di lingkungan Dinas dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya [9]. Terdapat Fenomena yang ada di Dinas Perhubungan Jawa Timur ini menjadi fokus utama yakni terdapat kerumitan dinamika hubungan antara ketiga variabel. Pertama, penerapan digital leadership di Dinas Perhubungan Jawa Timur masih belum optimal, terlihat dari kurangnya dukungan manajerial dan lemahnya motivasi kerja yang terbentuk dalam struktur hierarki. Dengan demikian dapat menghambat semangat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas mereka [10]. Kedua, Work Environment menjadi aspek kunci yang diteliti, penelitian ini juga memperhatikan bagaimana faktor-faktor fasilitas kerja yang kurang memadai seperti penataan ruang kerja yang kurang rapi sehingga mempengaruhi kenyamanan kinerja karyawan. Dengan lingkungan yang mendukung dan motivasi yang cukup dapat menciptakan kondisi kinerja yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi [11]. Ketiga, permasalahan work motivation yang muncul di Dinas Perhubungan Jawa Timur terlihat dari sebagian pegawai yang kurang memiliki dorongan untuk meningkatkan kinerja, ditunjukkan dengan rendahnya inisiatif serta kurangnya semangat dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan [12]. Keempat, Evaluasi kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur Surabaya oleh Wali Kota yang menekankan pentingnya kerjasama tim mencerminkan fenomena kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasional. Kasus ini menunjukkan bahwa kinerja optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individual pegawai, tetapi juga pada aspek motivasi kerja, kondisi kerja yang mendukung, serta pengakuan dan arahan dari atasan [13].

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang kompleksitas interaksi antara digital leadership, work environment, dan work motivation dalam konteks di Dinas Perhubungan Jawa Timur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan panduan strategis bagi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi [14]. Dapat dikatakan bahwa kemauan pegawai dalam mencurahkan kemampuan,



pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan waktunya,

sebenarnya mengharapkan motivasi dari lingkungan kerja dapat memuaskan kebutuhannya [15].



pdfs.semanticscholar.org

<https://pdfs.semanticscholar.org/5b79/6a131d7e7d27e27371008e4dc3cea890834.pdf>

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Penilaian kinerja menurut diukur dengan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu [16]. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadinya kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut [17]. Salah satu bentuk usaha konkret untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai dengan cara arahan dari pimpinan organisasi terhadap kinerja pegawai agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik dan profesional [18]. Digital leadership merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin transformasi digital dalam organisasi melalui penerapan sikap positif terhadap teknologi, penguasaan kompetensi digital yang memadai, serta keterampilan implementasi digital yang efektif [19]. Konsep kepemimpinan ini menjadi sangat relevan di era modern dimana teknologi digital telah menjadi bagian integral dari operasional bisnis [20]. Karyawan milenial yang secara natural sudah familiar dan lekat dengan berbagai teknologi digital cenderung lebih termotivasi, engaged, dan pada akhirnya mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal ketika mereka dipimpin oleh atasan yang memahami, menguasai, dan mampu mengimplementasikan aspek-aspek digital dalam manajemen dan operasional kerja sehari-hari [21]. Namun demikian, selain faktor digital leadership di era teknologi digital seharusnya tidak hanya memahami perubahan di dunia digital, tetapi juga menjadi perancang perubahan yang aktif. Digital leadership yang melihat ancaman transformasi digital harus siap kehilangan bisnis lama dan muncul ke bisnis baru dengan beradaptasi secara komprehensif dan berakselerasi dengan perubahan yang lebih cepat untuk menghadirkan inovasi yang menjamin kesuksesan jangka Panjang [22]. Digital leadership adalah seseorang



dx.doi.org | Pengaruh Transformational Leadership, Empowering Leadership Dan Digital Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

<http://dx.doi.org/10.34308/eqien.v12i02.1413>

yang mampu memanfaatkan teknologi informasi untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu

organisasi. Digital Leadership juga dikenal sebagai kepemimpinan elektronik (e-Leadership). E-leadership terjadi dalam konteks e-environment. Dimana pekerjaan dilakukan melalui teknologi informasi, khususnya penggunaan internet [23].

Work environment adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari dan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan [24]. Definisi work environment



doi.org

<http://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2016.15.1.12>

adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja

(baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok [25]. Secara garis besar jenis work environment terbagi menjadi dua physical work environment dan non-physical work environment. Physical work environment adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada di lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung secara. Sedangkan [26]. Menurut (Surijadi & Idris, 2020) mengemukakan non-physical work environment adalah semua situasi yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dan atasan. non-physical work environment dapat dirasakan melalui hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan [27]. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa lembaga-lembaga mempunyai staf yang termotivasi dan efisien serta dilengkapi dengan sarana yang diperlukan untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan posisi mereka [28]. Work Motivation merupakan pemberian daya gerak yang meningkatkan semangat kerja seseorang sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan [29]. Selain itu Work Motivation merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal [30]. Work Motivation sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan biasanya memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan membantu mereka melakukan tugas mereka [31].



dx.doi.org | Pengaruh Transformational Leadership, Empowering Leadership Dan Digital Leadership Terhadap Kinerja Karyawan
<http://dx.doi.org/10.34308/eqien.v1i2i02.1413>

Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Agus Purwanto et al. (2021) dimana menyatakan bahwa Digital Leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

penelitian D. Sudaryati and S. Heriningsih [32]. Namun temuan dari penelitian lain menyatakan bahwa Digital Leadership memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan [33]. Hasil Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa Work Environment tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [34]. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [35]. Kemudian pada penelitian selanjutnya yang membahas Work Motivation dan Kinerja Karyawan. Temuan menunjukkan bahwa Work Motivation berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan [36]. Namun dalam penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa Work Motivation berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [37].

Kesenjangan utama terletak pada minimnya kajian yang mengintegrasikan keempat variabel tersebut dalam konteks spesifik organisasi pemerintah daerah, khususnya Dinas Perhubungan Jawa Timur yang memiliki karakteristik unik sebagai instansi pelaksana otonomi daerah dengan kompleksitas tugas di Bidang Keselamatan Pelayaran, Angkutan Laut, Manajemen dan Rekrutasi Pelayaran, dan Sarana Prasarana Kepelabuhanan, sehingga penelitian ini menjadi urgen untuk mengklarifikasi kontradiksi empiris tersebut dan mengembangkan model integratif yang dapat memberikan panduan strategis bagi peningkatan kinerja pegawai dalam era transformasi digital di sektor pelayanan transportasi publik. Berdasarkan latar belakang di atas dan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena masih diperlukan penelitian tambahan untuk mengetahui lebih detail yang sama dengan judul "Pengaruh Digital Leadership, Work Environment, Dan Work Motivation Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Pelayaran Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur".

Rumusan Masalah

Apakah Digital Leadership



Document from another user

Comes from another group

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

Apakah Work Environment memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?

Apakah Work Motivation memiliki



pdfs.semanticscholar.org

<https://pdfs.semanticscholar.org/5b79/6a131d7e7d2d7e27371008e4dc3cea890834.pdf>

pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

Apakah Digital Leadership, Work Environment, dan Work Motivation memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur?

Pertanyaan Penelitian

Apakah Digital Leadership, Work Environment, Dan Work Motivation berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bidang Pelayaran Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Digital Leadership terhadap kinerja, untuk mengetahui Work Environment terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh Work Motivation terhadap kinerja karyawan.

Kategori SDGS

Penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) dari 17 kategori SDGs (Sustainable Development Goals) yaitu mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta Menciptakan pekerjaan layak dan produktif bagi semua orang. Membangun sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam bidangnya sehingga akan tercapai loyalitas yang baik bagi organisasi. <https://sdgs.un.org/goals>

II. Literatur Review

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan suatu capaian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, baik dari aspek mutu maupun volume [38]. Kinerja pegawai merupakan elemen vital dalam sebuah organisasi karena kinerja yang optimal dapat membawa organisasi menuju kesuksesan [39]. Kinerja pegawai adalah suatu usaha yang dikeluarkan oleh para pekerja agar dapat diselesaikan dengan hasil memuaskan yang akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja [40]. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja sebagai berikut [41] yaitu:

Kualitas : Ukuran kinerja, efektivitas, dan komite yang berfokus pada kualitas kegiatan yang dilakukan untuk mencapai hasil optimal dan memenuhi hasil yang diinginkan.

Kuantitas : Jumlah yang dihasilkan yang dapat ditunjukkan dalam bentuk angka berdasarkan bagaimana pegawai melihat jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasilnya.

Kehandalan : Kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang dibutuhkan dengan minimal supervision, dan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan pelayanan akurat, jujur, dan tepat.

Kemampuan Kerja Sama : Kemampuan seorang pegawai untuk berkolaborasi dengan pihak lain dalam menuntaskan pekerjaan yang ditugaskan serta bekerja dengan metode yang mengoptimalkan keuntungan dan pencapaian.

Digital Leadership (X1)

Digital leadership merupakan pendapat karyawan milenial di Jawa Timur responden tentang sebagai orang yang meningkatkan nilai organisasi dengan menggabungkan kemampuan pemimpin dengan teknologi digital [21]. Indikator Digital leadership meliputi:

Sikap: Pendapat karyawan milenial yang bekerja



dx.doi.org | Pengaruh Digital Leadership Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Milenial di Jawa Timur Dengan Dimoderasi oleh Leader ...
<http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v10i1.1920>

di Jawa Timur sebagai responden tentang perasaan mereka sebagai pemimpin ketika mereka menggunakan alat digital.

Kompetensi: Pendapat karyawan milenial di Jawa Timur sebagai responden tentang kemampuan untuk menjadi pemimpin sebagai ahli teknologi.

Perilaku: Pendapat karyawan generasi milenial di Jawa Timur sebagai responden tentang

tindakan pemimpin untuk mengikuti perkembangan pengetahuan digital terbaru.

Keterampilan: Pendapat karyawan milenial Jawa Timur sebagai responden tentang kemampuan pemimpin untuk menerapkan transformasi digital.

Work Environment (X2)

Work Environment adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi cara mereka melakukan tugas-tugas yang dibebankan dalam suatu perusahaan, baik fisik maupun non-fisik [18]. Work Environment ialah segala sesuatu yang ada berkaitan dengan suasana di sekitar pegawai bekerja, baik berupa langsung maupun tidak langsung yang bisa mempengaruhi saat bekerja [42]. Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh A. Nurofik and S. Yuliana [43] yaitu :

Hubungan antar pegawai: Sebuah hubungan yang terjalin antar pegawai dalam suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, pegawai perlu merasa nyaman bekerja dengan pegawai lainnya.

Hubungan dengan pimpinan : Kualitas interaksi dan komunikasi antara pegawai dengan atasan atau manajer mereka dalam lingkungan kerja.

Peraturan kerja: Suatu aturan yang harus dipatuhi dengan cermat oleh semua pegawai selama jam kerja atau jam kerja instansi.

Komunikasi dalam organisasi : Proses pertukaran informasi, ide, dan instruksi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Work motivation (X3)

Work Motivation berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang dituju [44]. Work motivation (motivasi kerja) adalah Keadaan Pegawai yang mendorong keinginannya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan [45]. Work motivation (Motivasi kerja) merupakan Suatu usaha seseorang pegawai untuk meraih tujuan instansi yang didampingi sebuah kemampuannya dengan sekuat tenaga. Adapun Indikator-indikator yaitu [46] :

Sikap Pegawai: Kemampuan pegawai untuk memilih tindakan kerja yang ingin mereka lakukan baik dalam melaksanakan pekerjaannya maupun menunjukkan bahwa mereka termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Usaha Pegawai: Hal ini berkaitan dengan kerja keras pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan Ketekunan pegawai menunjukkan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja.

Kegigihan pegawai: Suatu hal-hal Mengenai perilaku pegawai yang tetap menjalankan tugasnya dalam menghadapi beberapa hambatan, permasalahan, dan hambatan Kegigihan karyawan menunjukkan bahwa karyawan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Inisiatif pegawai : Kemampuan dan kesediaan karyawan untuk mengambil tindakan secara proaktif tanpa menunggu perintah atau arahan dari atasan.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Hubungan Digital Leadership terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa



journal.stiem.ac.id

<https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/download/1970/923>

digital leadership memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa digital leadership dan kompetensi teknologi berpengaruh positif terhadap kolaborasi tim. Kolaborasi tim memediasi pengaruh digital leadership dan adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan. Temuan mengungkapkan



journal.stiem.ac.id

<https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/download/1970/923>

bahwa digital leadership memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh dukungan atasan dan persepsi tentang

keseimbangan kehidupan kerja [47]. Digital leadership menunjukkan bahwa proses ini melibatkan kemampuan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar digital leadership secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat,



perilaku, situasional, transaksional dan transformasi [48].

H1: Digital Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan Work Environment terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data pada work environment yang kondusif, meliputi fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dan budaya organisasi yang mendukung, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Work Environment yang baik menciptakan atmosfer produktif dimana karyawan dapat bekerja secara optimal, merasa termotivasi, dan mampu mengembangkan potensinya secara maksimal, sehingga berdampak langsung pada peningkatan output dan kualitas kerja mereka. Work Environment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [26]. Work Environment memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan dengan aspek-aspek tertentu baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Semua aspek work environment ini terkait dan seimbang satu sama lain. Dengan aspek work environment yang seimbang dan kondusif, maka pekerjaan menjadi lebih baik agar prestasi kerja menjadi lebih maksimal. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja jika kondisi lingkungan kerja cukup baik dan kondusif. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis pengaruh kantor lingkungan kerja karyawan [49].

H2: Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

Hubungan Work motivation terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Work motivation merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan karyawan untuk melakukan tugas dengan semangat tinggi, komitmen penuh, dan ketekunan dalam mencapai tujuan organisasi. Tingginya work motivation mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, inovatif, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hasil kerja dan pencapaian target yang telah ditetapkan [49]. Dorongan dan semangat atau motivasi juga sangat diperlukan karyawan untuk bekerja, dimana jika seorang karyawan yang merasakan termotivasi mereka akan lebih semangat untuk menjalani tugas-tugas pekerjaan mereka. Work motivation tersebut berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan juga dari perusahaan itu bekerja, pemberian motivasi oleh perusahaan sangat dibutuhkan karyawan, tentunya untuk acuan supaya mereka akan memberikan yang lebih baik untuk perusahaan kelak, merasa nyaman dan senang berada didalam serta menjadi bagian dari keluarga perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan



e-journals.unmul.ac.id | Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

<http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/6709/pdf>

bahwa motivasi



pdfs.semanticscholar.org

<https://pdfs.semanticscholar.org/5b79/6a131d7e7d2d727371008e4dc3cea890834.pdf>

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [50].

H3: Work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti". Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara Panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut [51]:



Digital Leadership (X1) (X1)

H1

H4

Work Environment (X2) (X2)

H2

Kinerja Pegawai (Y)

H3

Work Motivation

(X3)

Digital Leadership (X1) (X1)

H1

H4

Work Environment (X2) (X2)

H2

Kinerja Pegawai (Y)

H3

Work Motivation

(X3)

Gambar 1.

Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang dirancang, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Digital Leadership (X1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Work Enviornment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Work Motivation (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4:

Digital Leadership (X1), Work Enviornment (X2),

Work Motivation (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

(Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.

III. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data numerik sebagai alat utama untuk menganalisis fenomena, membangun hipotesis, dan menarik kesimpulan penelitian melalui pengukuran, perhitungan, dan analisis statistik [52]. Data kuantitatif berfungsi dalam hal pengujian suatu teori atau mendefinisikan statistik dan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel yang bersangkutan. Dalam mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen maka yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan variabel Digital Leadership (X1),



Work Environment (X2), dan Work Motivation (X3) sebagai variabel independen,

sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Lokasi penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis adalah pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur, khususnya Bidang Pelayaran. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh digital leadership, work environment, dan work motivation dalam meningkatkan kinerja karyawan di instansi tersebut. Menurut penelitian menyebutkan bahwasanya populasi adalah kumpulan objek yang akan diteliti, populasi bersifat luas dan mencakup sampel, karena sampel adalah bagian dari populasi [53]. Di dalam populasi terdapat terjadinya masalah yang akan diteliti nantinya, populasi terdiri dari usia dan lama bekerja baik Wanita maupun Pria. Jumlah populasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur Bidang Pelayaran sebanyak 130 pegawai.



Document from another user

Comes from another group

Penelitian ini menggunakan dua jenis data untuk mendukung analisis yang komprehensif, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer

diperoleh langsung dari pegawai Dinas Perhubungan Jawa Timur melalui kuesioner berisi pernyataan terstruktur terkait variabel penelitian yang disebarakan melalui tautan Google Form kepada seluruh responden untuk efisiensi pengumpulan data. Instrumen ini dirancang menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen resmi Dinas Perhubungan Jawa Timur seperti laporan tahunan, data kepegawaian, dan dokumen internal lainnya, serta mencakup studi literatur, artikel ilmiah, dan publikasi yang relevan dengan variabel penelitian sebagai pendukung analisis data primer [54]. Pada penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menghitung jumlah sampel.

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = presentasi kesalahan yang ingin ditolerir (digunakan sebesar 5%)

Diketahui

$N = 130$

$e = 5\%$ (0,5)

Jumlah sampel menurut rumus Solvin adalah 98. Untuk menghindari kekurangan informasi, peneliti membulatkan jumlahnya menjadi 100 responden dari pegawai Dinas Perhubungan Jawa Timur. Saat pengambilan data melalui kuesioner, terdapat lima kategori, responden diminta untuk menjawab pernyataan yang sudah dibuat dengan menggunakan skala Likert, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Data yang sudah terkumpul akan dianalisis dengan pendekatan analisis regresi linear berganda menggunakan software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 26. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji asumsi klasik, uji instrument (uji validitas, uji reliabilitas), uji hipotesis (uji t dan uji f), serta untuk menguji hubungan antar variabel digunakan analisis regresi linear berganda dengan model persamaan:



$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi X_1 = Knowledge Sharing X_2 = Human Relation

X_3 = Self Efficacy

Definisi Operasional

Kinerja Pegawai (Y)



media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/525677-none-db0dd4d0.pdf>

Kinerja pegawai



ejournal.undana.ac.id

<https://ejournal.undana.ac.id/JBM/article/download/9498/4654/>

adalah



Document from another user

Comes from another group

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pekerja ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka kepadanya [55]. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh semua orang, seperti



repository.uki.ac.id | DESKRIPSI KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI INDONESIA

<http://repository.uki.ac.id/2654/1/DESKRIPSIKINERJADOSENPERGURUANTINGGISWASTADIINDONESIA.pdf>

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

organisasi [56].



Kinerja yang efektif dari karyawan tidak hanya membantu mencapai target institusional, tetapi juga mendorong karyawan untuk terus berkembang dan berkontribusi kepada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Indikator yang merujuk pada kinerja karyawan [57].

Inovasi : Kemampuan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru yang menawarkan nilai tambahan atau solusi yang lebih baik bagi organisasi. Inovasi berfokus pada implementasi nyata, yaitu menghasilkan produk baru, proses yang lebih efisien, atau teknik kerja yang lebih baik.

Kreativitas : Kemampuan untuk berpikir di luar konvensi untuk menghasilkan konsep, ide, atau metode yang berbeda dan unik. Proses berpikir dan penciptaan ide baru adalah inti dari kreatifitas. Ini merupakan fase awal sebelum inovasi.

Kerja Sama Tim : Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai hasil yang optimal, saling mendukung, berbagi informasi, menghargai perbedaan pendapat, dan berpartisipasi secara aktif dalam dinamika kelompok.

Inisiatif : Kemampuan dan kesediaan pegawai untuk bertindak proaktif dan memanfaatkan peluang atau menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi dari atasan.

Digital Leadership (X1)

Digital Leadership adalah kemampuan memimpin organisasi atau tim dalam era digital dengan memanfaatkan teknologi, data, dan inovasi untuk mencapai tujuan serta mendorong transformasi digital [58]. Seperti kondisi digital leadership saat ini di Bidang Pelayaran Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur menunjukkan upaya transformasi digital melalui implementasi sistem CCTV untuk pemantauan aktivitas pelabuhan yang menjaga keamanan dan efisiensi operasional, serta sistem informasi prakiraan cuaca maritim yang terintegrasi dengan BMKG. Indikator yang merujuk pada digital leadership [59]. :

Kemampuan Inovasi: Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur bidang pelayaran mengembangkan inovasi sistem monitoring pelabuhan berbasis CCTV dan solusi digital untuk pengawasan aktivitas maritim.

Keterampilan Digital: Para pejabat dan staf bidang pelayaran menggunakan platform siapol.dishub.jatimprov.go.id untuk perizinan online dan aplikasi prakiraan cuaca maritim terintegrasi dalam operasional harian.

Jaringan yang Kuat: Pimpinan bidang pelayaran membangun kolaborasi dengan Syahbandar, operator pelabuhan, BMKG, dan pemangku kepentingan maritim se-Jawa Timur.

Partisipasi dan Visioner: Pimpinan melibatkan pegawai dalam perumusan kebijakan digital maritim dengan visi mewujudkan smart port system yang transparan dan akuntabel.

Work Environment (X2)

Work Environment adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat



serupa.id | Lingkungan Kerja: Pengertian, Jenis, Aspek, Indikator & Faktor - serupa.id

<https://serupa.id/lingkungan-kerja-pengertian-jenis-aspek-indikator-faktor/>

mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja

[60]. Seperti kondisi di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur lingkungan kerja juga mencakup penyediaan infrastruktur digital seperti server dan sistem informasi pelayanan yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas dan inovasi di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Indikator yang merujuk pada work environment [39]:

Hubungan Kerja: Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur membangun kerja sama harmonis lintas bidang transportasi dan pelayaran dengan komunikasi saling menghormati antara pejabat struktural dan staf pelaksana.

Komunikasi: Pertukaran informasi dilakukan melalui rapat koordinasi rutin, sistem informasi internal, dan platform SIAPOL dengan penyampaian instruksi jelas dan mekanisme feedback yang terbuka.

Keamanan: Dinas menyediakan sistem CCTV untuk keamanan fisik, penerapan K3 bagi petugas lapangan terminal dan pelabuhan, serta perlindungan data digital dalam sistem pelayanan.

Kondisi Fisik Tempat Kerja: Kantor di Jl. Ahmad Yani No. 268 Surabaya dilengkapi pencahayaan memadai, pendingin ruangan, layanan kebersihan, fasilitas server dan perangkat digital, serta infrastruktur pendukung seperti toilet dan area istirahat. [61].

Work Motivation (X3)

Work Motivation adalah daya atau pendorong karyawan untuk mau bekerja dengan semangat yang berbeda dengan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain [62]. Seperti kondisi work motivation saat ini di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur menunjukkan dorongan positif melalui pencapaian penghargaan Innovative Government Award (IGA) dengan predikat sangat inovatif, yang mencerminkan pengakuan atas kinerja dan inovasi pegawai di lingkungan Dinas. Banyak faktor yang menjadi motivasi atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja dalam rangka mencapai kinerja yang efektif [63]. Indikator yang merujuk pada work motivation [64].

Pengembangan Karir: Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur memberikan pelatihan teknis transportasi dan pelayaran, bimbingan penggunaan sistem digital SIAPOL dan TOS Smart Gate, serta kesempatan promosi bagi pegawai berprestasi.

Prestasi Kerja: Pegawai mencapai penghargaan IGA predikat sangat inovatif, keberhasilan implementasi Trans Jatim Ajaib 2.0, dan peningkatan kualitas layanan terminal serta pelabuhan. Pengakuan dari Atasan: Pimpinan memberikan apresiasi kepada pegawai yang berkontribusi dalam program inovasi digital dan mengakui pencapaian target kinerja pelayanan.

Kondisi Kerja: Kantor di Jl. Ahmad Yani No. 268 Surabaya menyediakan ruang kerja ber-AC, sistem keamanan CCTV, kebersihan terjaga, dan kelengkapan perangkat digital untuk mendukung tugas pegawai.

IV. Hasil dan Pembahasan

Dari pengisian kuesioner melalui Google Form mulai dari 17 November 2025 hingga 31 Desember 2025. Jumlah total responden yang terkumpul adalah 100 individu. Dari jumlah tersebut, peneliti mengklasifikasikan responden menjadi 4 kategori yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Pengklasifikasian ini bertujuan untuk mengetahui tentang karakteristik responden. Di bawah ini terdapat tabel yang menampilkan karakteristik responden :

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin Jumlah Persentase(%)

Laki-laki 53 53%

Perempuan 47 47%

Total 100 100%

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Bidang Pelayaran Provinsi Jawa Timur berjenis kelamin laki-laki berjumlah (53%) dan sisanya berjenis kelamin perempuan berjumlah (47%).

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Usia Jumlah Persentase(%)

20 - 25 Tahun 3 3%

25 - 30 Tahun 33 33%
31- 40 Tahun 30 30%
41- 45 Tahun 28 28%
46 -50 Tahun 6 6%
Total 100 100%

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Bidang Pelayaran Provinsi Jawa Timur yang berusia 20-25 Tahun berjumlah (3%), berusia 25-30 Tahun berjumlah (33%), berusia 31-40 Tahun berjumlah (30%), berusia 41-45 Tahun berjumlah (28%),sedangkan sisanya berusia 46-50 Tahun berjumlah (6%).

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan
Pendidikan Jumlah Persentase (%)

D3 1 1%
S1 89 89%
S2 10 10%
Total 100 100%

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Bidang Pelayaran Provinsi Jawa Timur berpendidikan D3 berjumlah (1%), berpendidikan S1 berjumlah (89%), dan sisanya berpendidikan S2 sebesar (S2%).

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja
Lama Bekerja Jumlah Persentase (%)

1 - 5 Tahun 44 44%
6 - 15 Tahun 39 39%
16 - 20 Tahun 15 15%
21 - 30 Tahun 2 2%
Total 100 100%

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa lama bekerja pegawai di Dinas Perhubungan Bidang Pelayaran Provinsi Jawa Timur 1-5 Tahun berjumlah (44%), lama bekerja 6-15 Tahun berjumlah (39%), lama bekerja 16-20 Tahun berjumlah (15%), dan yang lama bekerja 21-30 Tahun berjumlah (2%).

Analisis Data

Pengujian Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur sesuai tujuan dan menggambarkan data secara akurat. Penentuan validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, dimana instrumen valid jika r hitung > r tabel dan tidak valid jika r hitung < r tabel [48].

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel Item Variabel R-Hitung R-Tabel Keterangan

Digital Leadership (X1) X1.1 0,705 0,1966 Valid

X1.2 0,711

X1.3 0,693

X1.4 0,705

X1.5 0,714

X1.6 0,597

X1.7 0,731

Work Environment (X2) X1.8 0,598 0,1966 Valid

X2.1 0,659

X2.2 0,716

X2.3 0,629

X2.4 0,718

X2.5 0,703

Work Motivation (X3) X2.6 0,612 0,1966 Valid

X2.7 0,749

X2.8 0,534

X3.1 0,61

X3.2 0,503

X3.3 0,581

Kinerja Pegawai (Y) X3.4 0,603 0,1966 Valid

X3.5 0,628

X3.6 0,684

X3.7 0,615

X3.8 0,676

Y1 0,603

Y2 0,787

Y3 0,711

Y4 0,745

Y5 0,736

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Berdasarkan tabel 6, pada penelitian ini dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu 0.1966, hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh data item pernyataan kuesioner memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0.1966 sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah indikator yang menggambarkan seberapa dipercayainya atau dapat diandalkannya suatu alat pengukur. Dengan kata lain, reliabilitas mencerminkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur fenomena yang sama. Uji reliabilitas dianggap reliabel ketika nilai r hitung Cronbach's alpha > r tabel. Sebaliknya, jika nilai r < r tabel, uji tersebut dianggap tidak reliabel atau tidak valid [48].

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Cronbach's Alpha Keterangan

Digital Leadership (X1) 0.836 Reliabel

Work Environment (X2) 0.820 Reliabel

Work Motivation (X3) 0.763 Reliabel

Kinerja Pegawai (Y) 0.869 Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Berdasarkan tabel 7, hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60. Sehingga seluruh item pernyataan dalam kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dipenuhi oleh analisis regresi linier berganda, yang melibatkan penilaian beberapa asumsi, termasuk:

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan apakah dalam konteks model regresi, baik variabel terikat maupun variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai Exact.Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 [49].

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kinerja Pegawai

N 100

Normal Parameters,



b Mean 28,94

Std. Deviation 6,224

Most Extreme Differences Absolute 0,075

Positive 0,057

Negative -0,075

Test Statistic 0,075

Asymp. Sig. (2-tailed) 0,186

Sumber:

Hasil olah data SPSS 2026

Pada tabel 8, menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.186 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal, sehingga uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dengan bantuan IBM SPSS. Model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .



Sebaliknya, jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi [49].

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Collinearity Tolerance Statistic VIF

Digital Leadership (X1) 0,407 2,454

Work Environment (X2) 0,288 3,467

Work Motivation (X3) 0,381 2,622

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Dari table di atas,



nilai tolerance untuk semua variabel > 0 .

10, dan nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel Digital Leadership $2.454 < 10$, Work Environment $3.467 < 10$, Work Motivation $2.622 < 10$. Oleh karena itu,



dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas dan tidak ada korelasi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bersifat homoskedastisitas (variens residual konstan). Pengujian menggunakan uji Glejser dengan IBM SPSS, dimana model bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0.05 , dan sebaliknya terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi < 0 .

05 [49].

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients a

Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig.

B Std. Error Beta

1 (Constant) 0.601 0.677 0.889 0.376

Digital Leadership -0.026 0.031 -0.136 -1.835 0.406

Work Environment 0.043 0.032 0.212 1.344 0.182

Work Motivation -0.012 0.042 -0.052 -0.275 0.784

a.



Dependent Variable: Abs_Res

Sumber:

Hasil olah data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi masalah heteroskedastisitas, yang diperlihatkan oleh nilai signifikansi

variabel Digital Leadership (X1) = 0.



406 > 0,05, Work Environment (X2) = 0.182 > 0,05, Work Motivation (X3) = 0.

784 > 0,05.

25

Document from another user

Comes from another group

Uji Autokorelasi

26

eprints.uny.ac.id | ANALISIS DETERMINAN INDEKS HARGA SAHAM GABUNGAN (COMPOSITE INDEX) DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2011-2013

http://eprints.uny.ac.id/25062/1/KrissaParamastri_10408141042.pdf

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik

seharusnya bebas dari autokorelasi. Pengujian menggunakan uji Durbin-Watson dengan IBM SPSS. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai Durbin-Watson berada di antara $dU < DW < 4-dU$, maka tidak terjadi autokorelasi. Sebaliknya, jika nilai DW berada di luar rentang tersebut, maka terjadi autokorelasi dalam model regresi [49].

Tabel 10.

27

JURNAL ACCOPEN.docx | JURNAL ACCOPEN

Comes from my group

Hasil Uji Autokorelasi

28

21032010064_Intan Dwi Isma Saputri_environmental awareness dan green marketing mix terhadap loyaliti.docx | 21032010064_Intan Dwi Isma Saputri_environm...

Comes from my group

Model Summaryb

29

pdfs.semanticscholar.org

https://pdfs.semanticscholar.org/5b79/6a131d7e7d2d7e27371008e4dc3cea890834.pdf

Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the

30

Document from another user

Comes from another group

Estimate

31

eprints.uny.ac.id | ANALISIS DETERMINAN INDEKS HARGA SAHAM GABUNGAN (COMPOSITE INDEX) DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2011-2013

http://eprints.uny.ac.id/25062/1/KrissaParamastri_10408141042.pdf

Durbin-Watson

32

JURNAL ACCOPEN.docx | JURNAL ACCOPEN

Comes from my group

1

.867a 0.752 0.744 3.149 1.997

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Berdasarkan pada tabel 11, pada penelitian ini memiliki jumlah responden 100 atau N=100 dengan jumlah variabel bebas 3 atau K=3, sehingga diperoleh $dL = 1,6131$ dan $dU = 1,7364$. Dengan demikian $dU < d < 4-dU$. Dari tabel 11 diatas diketahui bahwa nilai DW (Durbin-Watson) sebesar 1.997. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut ($dU < d < 4-dU = 1,6131 < 1.997 < 2,2636$) artinya tidak terkena autokorelasi, maka regresi berganda dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

33

archive.umsida.ac.id

https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8928/64163/71316

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat [48].

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig.

B Std. Error Beta

1 (Constant) -1.382 1.825 -0.757 0.451

Digital Leadership 0.166 0.083 0.164 1.997 0.049
Work Environment 0.323 0.087 0.295 3.702 0.000
Work Motivation 0.576 0.113 0.483 5.100 0.000

a.



Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber:

Hasil olah data SPSS 2026



archive.umsida.ac.id

<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8928/64163/71316>

Berdasarkan hasil tabel persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

Nilai tetap (a) sebesar -1.382 menandakan, jika semua variabel independen seperti Digital Leadership (X1),



Work Environment (X2), dan Work Motivation (X3) tetap 0 atau tidak berubah,

maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan tetap -1.382.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Digital Leadership (X1) adalah 0.166, yang artinya jika 0.166 (X1) naik 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.166, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Work Environment (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.323. Hal ini menunjukkan jika Work Environment (X2) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.323 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Work Motivation (X3) adalah 0.576, yang berarti jika Work Motivation (X3) meningkat 1%, Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebanyak 0.576, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

Uji T (Parsial)

Uji Parsial (Uji-t) dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel bebas secara



dx.doi.org | Transformational Leadership and Work Environment: Enhancing Job Satisfaction and Performance

<http://dx.doi.org/10.21070/acopen.7.2022.3179>

parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara

analisis nilai signifikansi dimana jika signifikansi $t < 0,05$ hipotesis variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika signifikansi $t > 0,05$ hipotesis variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen [48].



Tabel 12. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig.

B Std. Error Beta

1 (Constant) -1.

382 1.825 -0.757 0.451

Digital Leadership 0.166 0.083 0.164 1.997 0.049

Work Environment 0.323 0.087 0.295 3.702 0.000

Work Motivation 0.576 0.113 0.483 5.100 0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Nilai sig Digital Leadership (X1) yang diperoleh sebesar 0.049 < 0.05 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1.997 > 1.660 , maka secara parsial variabel Digital Leadership (X1) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Nilai sig Work Environment (X2) yang diperoleh sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 3.702 > 1.660 , maka secara parsial variabel Work Environment (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Nilai sig Work Motivation (X3) yang diperoleh sebesar 0.



000 < 0.05 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 5.100 > 1.660 , maka secara parsial variabel Work Motivation (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F adalah uji statistik untuk menguji signifikansi model regresi secara simultan (keseluruhan).



Uji ini menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen [48].

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa
Model

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression				
		2883.845	3.961	.282
Residual		951.795	96.915	
Total		3835.640	99	



Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b.

Predictors: (Constant), Work Motivation (X3), Work Environment (X2),

Digital Leadership(X1)

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai sig $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $96.957 > 2.70$, hal ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari Digital Leadership, Work Environment, dan Work Motivation secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Digital Leadership Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa Digital Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Pelayaran Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Melalui pengukuran indikator pada Digital Leadership, ditemukan bahwa indikator yang paling banyak dipilih responden adalah keterampilan dalam menerapkan transformasi digital, sedangkan indikator kinerja pegawai yang paling banyak dipilih yaitu inisiatif. Keterampilan digital yang dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja pegawai dalam meningkatkan inisiatif kerja.

Implikasi teoritis Digital Leadership yang didasarkan pada empat indikator utama kemampuan inovasi, keterampilan digital, jaringan yang kuat, dan partisipasi visioner menunjukkan bahwa pemimpin di era digital harus mampu menjadi perancang perubahan yang aktif, bukan sekadar mengikuti perkembangan teknologi. Pimpinan Bidang Pelayaran telah menunjukkan kapasitas ini dengan membangun kolaborasi strategis dengan Syahbandar, operator pelabuhan, BMKG, dan pemangku kepentingan maritim se-Jawa Timur, serta melibatkan pegawai dalam perumusan kebijakan digital maritim dengan visi mewujudkan smart port system yang transparan dan akuntabel.



Implikasi empiris menunjukkan bahwa penerapan digital leadership yang efektif di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur telah mendorong pegawai untuk lebih menyesuaikan diri dengan teknologi digital, yang telah meningkatkan efisiensi pelayanan publik, dan meningkatkan sistem pengawasan keamanan pelabuhan. Penghargaan Innovative Government Award (IGA) untuk kinerja inovatif menunjukkan bahwa pemimpin digital telah meningkatkan kinerja pegawai dan inovasi organisasi. Pegawai yang dipimpin oleh atasan yang memiliki kemampuan digital yang baik cenderung lebih tertarik untuk menggunakan sistem informasi digital seperti SIAPOL dan Smart Gate Terminal Operating System (TOS). Penelitian ini mendukung teori digital leadership yang menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa kepemimpinan di era digital memerlukan penguasaan teknologi dan transformasi budaya organisasi ke arah digitalisasi yang menyeluruh. Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam optimalisasi digital leadership di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur, terutama terkait dengan kebutuhan peningkatan literasi digital pegawai secara berkelanjutan dan dukungan infrastruktur teknologi yang memadai di seluruh wilayah pelabuhan Jawa Timur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Digital Leadership berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai [47].

2. Work Environment Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa Work Environment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Pelayaran Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Melalui pengukuran indikator pada Work Environment, ditemukan bahwa indikator yang paling banyak dipilih responden adalah kondisi fisik tempat kerja dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, mencakup pencahayaan memadai, pendingin ruangan, sistem keamanan CCTV, kebersihan terjaga, serta kelengkapan fasilitas digital seperti server dan sistem informasi pelayanan, akan berdampak pada kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan kenyamanan bekerja. Semakin baik Work Environment yang disediakan, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bidang Pelayaran Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.

Implikasi teoritis Work Environment yang didasarkan pada empat indikator hubungan kerja, komunikasi, keamanan, dan kondisi fisik tempat kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan kondusif sangat penting bagi produktivitas pegawai. Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur telah membangun kerja sama harmonis lintas bidang transportasi dan pelayaran dengan komunikasi yang saling menghormati antara pejabat struktural dan staf pelaksana.



Platform SIAPOL, sistem informasi internal, dan rapat koordinasi rutin memungkinkan komunikasi melalui instruksi yang jelas dan mekanisme umpan balik yang terbuka. Implikasi empiris menunjukkan bahwa Work Environment yang baik di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur membuat karyawan merasa nyaman saat melakukan tugas mereka, terutama selama era pelayanan publik yang didigitalisasi. Untuk mencapai kinerja optimal, infrastruktur digital yang memadai, keamanan fisik melalui sistem CCTV, dan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi petugas lapangan terminal dan pelabuhan adalah komponen penting. Kolaborasi dan koordinasi dengan instansi terkait seperti Syahbandar, operator pelabuhan, dan BMKG juga lebih mudah dilakukan di lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa Work Environment fisik dan non-fisik akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan aman di tempat kerja mereka, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Karyawan yang merasa nyaman dan aman di tempat kerja mereka akan lebih fokus, produktif, dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan.

Namun demikian, masih terdapat tantangan terkait pemerataan kualitas lingkungan kerja di seluruh pelabuhan yang berada di bawah pengawasan Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur, terutama untuk pelabuhan yang berada di wilayah terpencil. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Work Environment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai [26].

3. Work Motivation Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa Work Motivation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Pelayaran Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Melalui pengukuran indikator pada Work Motivation, ditemukan bahwa indikator yang paling banyak dipilih responden adalah prestasi kerja dan pengakuan dari atasan. Motivasi kerja

yang tinggi, mencakup pencapaian penghargaan Innovative Government Award (IGA) dengan predikat sangat inovatif, kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan teknis, serta pengakuan atas kontribusi dalam program inovasi digital, akan berdampak pada kinerja pegawai dalam meningkatkan dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Semakin baik Work Motivation yang diberikan, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bidang Pelayaran Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Implikasi teoritis Work Motivation yang didasarkan pada empat indikator pengembangan karir, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan kondisi kerja menunjukkan bahwa Work Motivation merupakan faktor kunci dalam mendorong pegawai untuk berkinerja optimal. Di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur, work motivation pegawai didukung melalui berbagai program pengembangan kapasitas seperti pelatihan teknis transportasi dan pelayaran, bimbingan penggunaan sistem digital SIAPOL dan TOS Smart Gate, serta kesempatan promosi bagi pegawai berprestasi.



Penghargaan Innovative Government Award (IGA) untuk kinerja inovatif menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan hal-hal baru dan memberikan kontribusi terbaik mereka.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa work motivation penelitian empiris menunjukkan bahwa work motivation memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang sangat termotivasi akan tetap bekerja dengan baik meskipun menghadapi kesulitan dengan perubahan teknologi atau kendala di lingkungan kerja.

Pegawai sangat termotivasi oleh pengakuan dan apresiasi pimpinan terhadap karyawan yang berkontribusi pada program inovasi digital, keberhasilan program Trans Jatim Ajaib 2.0, dan peningkatan layanan pelabuhan dan terminal.

Penelitian ini mendukung teori Work Motivation yang menyatakan bahwa pegawai yang termotivasi merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dan merasa lebih penting bagi organisasi. Penelitian ini mendukung teori ini. Untuk memaksimalkan kinerja, karyawan dan organisasi harus mendapatkan motivasi. Motivasi eksternal yang efektif termasuk program pengembangan karir yang jelas, pengakuan atas hasil kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Namun demikian, motivasi intrinsik yang kuat dapat dilihat dalam sikap pegawai yang proaktif, usaha dan kegigihan dalam menghadapi tantangan, dan semangat untuk bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Work Motivation berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai [49].

4. Digital Leadership, Work Environment,



dan Work Motivation Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data secara simultan, terbukti bahwa Digital Leadership, Work Environment, dan Work Motivation secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Pelayaran Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berkontribusi signifikan terhadap variabilitas kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh yang sangat kuat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Implikasi teoritis dari pengujian simultan ini menunjukkan ketiga variabel tersebut saling berkorelasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Digital leadership yang baik akan membantu karyawan berbagi pengetahuan dan pengalaman audit melalui forum diskusi teknis dan pelajaran yang dipelajari. Work Environment yang baik akan membuat lingkungan kerja yang baik di mana karyawan dapat bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik. Di sisi lain, Work Motivation yang tinggi akan memberi karyawan keyakinan diri untuk menyelesaikan tugas-tugas pelayanan maritim yang rumit dengan hasil yang optimal.



Ketiganya bekerja sama dengan baik untuk mencapai target kinerja dan meningkatkan layanan pengawasan maritim.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur perlu memperhatikan ketiga aspek ini secara holistik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek saja, melainkan harus mengembangkan strategi terintegrasi yang mencakup pengembangan sistem knowledge management untuk mendukung digital leadership dan knowledge sharing, pembinaan hubungan kerja yang harmonis melalui team building dan komunikasi efektif untuk menciptakan work environment yang kondusif, serta program peningkatan kompetensi dan kepercayaan diri pegawai melalui pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan work motivation.

Hal ini sangat relevan dengan konteks Dinas Perhubungan sebagai lembaga pengawasan pelayanan maritim yang menuntut profesionalisme tinggi, pemahaman regulasi pelayaran yang mendalam, kompleksitas audit keselamatan pelabuhan, dan tuntutan profesionalisme yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kombinasi variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi.

V. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Digital Leadership, Work Environment, dan Work Motivation



ejournal3.undip.ac.id

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/download/52695/34142>

baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Bidang Pelayaran Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Temuan utama menunjukkan bahwa kesediaan berbagi pengalaman sebagai solusi dalam Digital Leadership, lingkungan kerja yang kondusif dengan fasilitas digital memadai dalam Work Environment, dan dorongan internal maupun eksternal dalam Work Motivation menjadi faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap pencapaian kualitas kinerja. Kemampuan ketiga variabel ini sama, dan kehandalan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan maritim dan pengawasan. Ketiga variabel ini memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan lembaga pengawasan pemerintahan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi lainnya yang dapat memperkuat hubungan antara Digital Leadership,



Work Environment, Work Motivation terhadap kinerja pegawai,

serta memperluas cakupan penelitian pada seluruh bidang di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur atau instansi pemerintah lainnya di Indonesia untuk mendapatkan generalisasi yang lebih luas.

VI. Ucapan Terima Kasih

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa penyelesaian penelitian ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak.

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang mendalam kepada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur yang telah memberikan izin penelitian dan dukungan data sehingga penelitian ini dapat terlaksana. Ketersediaan akses informasi dan keterbukaan para pegawai Bidang Pelayaran dalam mengisi kuesioner menjadi kontribusi berharga bagi kesuksesan penelitian ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, yang telah menyediakan fasilitas dan lingkungan akademik yang mendukung proses penelitian dan penulisan tugas akhir ini. Terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta atas doa, dukungan moral, dan material yang tiada henti diberikan selama masa studi hingga penyelesaian tugas akhir ini. Semangat dan pengorbanan mereka menjadi motivasi terbesar dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang senantiasa memberikan dukungan, berbagi pengalaman, dan saling memotivasi dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses penyelesaian tugas akhir. Kebersamaan dan solidaritas yang terjalin menjadi kekuatan tersendiri dalam perjalanan akademik ini.