

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang

Mohamad Riza Pratama^{1*}, Kusuma Agdhi Rahwana², Gian Riksa Wibawa³
^{1,2,3}Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: mohamadrizap@gmail.com*

Abstract. *This research aims to determine the influence of leadership style and digital literacy on the performance of Sumedang Regency Tourism, Culture, Youth and Sports Department employees. The method used was a quantitative approach with a research sample of 43 respondents, namely all employees of the Tourism, Culture, Youth and Sports Department of Sumedang Regency. The data used is primary data and secondary data. The data testing technique used in this research uses validity tests, reliability tests and classical assumption tests. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The research results show that simultaneously Leadership Style and Digital Literacy have a significant effect on employee performance. Partially Leadership Style has a significant effect on employee performance. Partially, Digital Literacy has a significant effect on employee performance.*

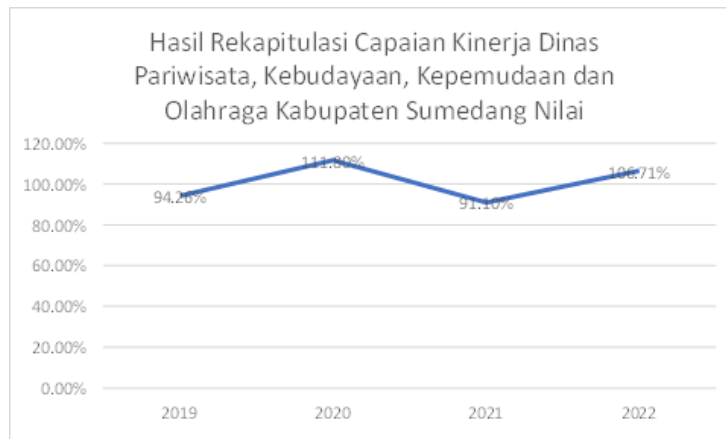
Keywords: *Leadership Style, Digital Literacy, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang. Metode yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 43 responden yaitu seluruh Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Literasi Digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Secara parsial Literasi Digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Literasi Digital, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang menjadi landasan pendirian Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga (DISPARBUDPORA) Kabupaten Sumedang. Organisasi ini bertanggung jawab atas sektor pariwisata, budaya, pemuda, dan olahraga Kabupaten Sumedang yang pelaksanaannya diawasi langsung oleh Bupati Sumedang sebagai penyelenggara utama.



Gambar 1. Hasil Rekapitulasi Capaian Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2022

Sumber: Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan hasil kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga mengalami fluktuasi atau naik turun dari tahun 2019- 2022, dari hasil wawancara dengan kepala dinas ternyata masih banyak program kerja yang tidak memenuhi target sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Penurunan yang cukup drastis yaitu pada tahun 2021 sebesar 20,7% dari tahun sebelumnya pada tahun 2020 sebesar 111,80% menjadi 91,10% pada tahun 2021. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah yang terjadi dalam kinerja pegawai yaitu literasi digital karena kurangnya pemanfaatan teknologi dalam mempromosikan dan menarik para wisatawan untuk mengunjungi tempat-tempat wisata yang ada di Kabupaten Sumedang Selain itu juga masih rendahnya pembinaan dan promosi untuk pengembangan ekonomi kreatif. Oleh karena itu diperlukan dorongan dari pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan dalam mempromosikan pariwisata dan ekonomi kreatif.

Berdasarkan hasil wawancara, menurunnya kinerja pegawai disebabkan karena kurang maksimalnya gaya kepemimpinan motivasi dari pemimpin dalam mengarahkan bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja. Selain gaya kepemimpinan, faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai yaitu rendahnya literasi digital yang seharusnya memudahkan pegawai dalam mencapai target kinerja. Peneliti meyakini bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan budaya literasi digital yang baik akan menghasilkan kinerja yang sangat baik, oleh karena itu jika pegawai memiliki kinerja yang baik maka dapat membuat tujuan instansi tercapai.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016:170).

Menurut Veitzhal Rivai (2018: 53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

- a. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
- b. Kemampuan yang efektivitas
- c. Kepemimpinan yang partisipatif
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang

Literasi Digital

Menurut Dyna Herlina S (2017:11) “literasi digital adalah kemampuan menggunakan teknologi dan Informasi dari piranti digital secara efektif dan efisien dalam berbagai konteks seperti akademik, karir, dan kehidupan sehari-hari”.

Indikator-indikator literasi digital menurut Nasionalita (2020:18) :

- 1) Pencarian Internet
- 2) Navigasi hypertextual
- 3) Evaluasi Konten
- 4) Penyusunan pengetahuan

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi (Sutrisno, 2019:123).

Kasmir (2016: 208) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja pegawai, diantaranya:

- a) Kuantitas Pekerjaan
- b) Kualitas Pekerjaan
- c) Ketepatan Waktu

- d) Penekanan Biaya
- e) Pengawasan

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif melalui pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2019:17) menjelaskan bahwa: “ Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan”.

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Sumedang yang berjumlah sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling* jenuh. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 43 orang.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara, kuesioner, studi dokumentasi dan observasi. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien kolerasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,376	0,308	Valid
X1.2	0,385	0,308	Valid
X1.3	0,516	0,308	Valid
X1.4	0,417	0,308	Valid
X1.5	0,550	0,308	Valid
X1.6	0,505	0,308	Valid
X1.7	0,446	0,308	Valid
X1.8	0,380	0,308	Valid
X1.9	0,509	0,308	Valid
X1.10	0,391	0,308	Valid

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Literasi Digital (X2)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,446	0,308	Valid
X2.2	0,497	0,308	Valid
X2.3	0,431	0,308	Valid
X2.4	0,332	0,308	Valid
X2.5	0,592	0,308	Valid
X2.6	0,361	0,308	Valid
X2.7	0,506	0,308	Valid
X2.8	0,629	0,308	Valid

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,441	0,308	Valid
Y2	0,345	0,308	Valid
Y3	0,506	0,308	Valid
Y4	0,441	0,308	Valid
Y5	0,551	0,308	Valid
Y6	0,515	0,308	Valid
Y7	0,480	0,308	Valid
Y8	0,433	0,308	Valid
Y9	0,461	0,308	Valid
Y10	0,356	0,308	Valid

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 1, 2, 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Literasi Digital (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,712	0,6	Reliabel
X2	0,708	0,6	Reliabel
Y	0,720	0,6	Reliabel

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Literasi Digital (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tanggapan Responden mengenai Gaya Kepemimpinan

Nilai kumulatif skor Gaya Kepemimpinan pada Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga sebesar 1.700 memiliki kriteria baik Artinya Gaya Kepemimpinan yang di terapkan di dinas ini sudah baik terutama pada indikator kemampuan yang efektivitas dalam menggunakan anggaran secara efektif.

Tanggapan Responden mengenai Literasi Digital

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari perhitungan terhadap responden mengenai Literasi Digital pada Dinas Pariwisata, Kebudayaan, dan Olahraga sebesar 1.381 yang menunjukkan klasifikasi baik terutama pada indikator navigasi hypertextual yang artinya kemampuan dalam membaca serta pemahaman secara dinamis terhadap lingkungan hypertext.

Tanggapan Responden mengenai Kinerja Guru

Nilai kumulatif skor Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga sebesar 1.714 memiliki kriteria baik Artinya Kinerja Pegawai yang di terapkan di dinas ini sudah baik terutama pada indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17224835
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.058
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas, nilai symp sig sebesar $0,200 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

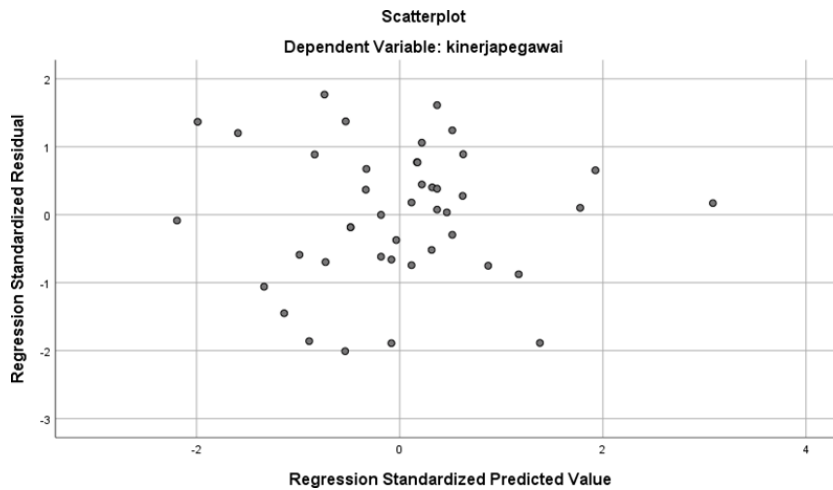
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	43.143	8.393		5.141	.000		
1 gaya_kepemimpinan	.204	.150	.200	1.363	.181	.982	1.018
literasi_digital	-.342	.160	-.314	-2.139	.039	.982	1.018

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas, nilai VIF $1.018 < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas tidak ada pola jelas, serta titik-titik diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokolerasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.522	.498	1.33274	1.585

a. Predictors: (Constant), LITERASI_DIGITAL, GAYA_KEPEMIMPINAN

Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1.585 yang berarti nilai tersebut terletak diantara -2 sampai +2 dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokoralasi, dapat dikatakan uji autokorelasi terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.143	3.441		12.538	.000
	gaya_kepemimpinan	.204	.061	.367	3.324	.002
	literasi_digital	-.342	.066	-.575	-5.216	.000

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Persamaan regresi linear berganda penelitian sebagai berikut :

$$Y = 43.143 + 0,204 X1 - 0,342 X2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 43.143 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Gaya Kepemimpinan dan Literasi Digital maka Kinerja Pegawai sebesar 43.143.
- Koefisiensi regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,204 artinya jika terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) setiap kenaikan 1 satuan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,204 dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
- Koefisien regresi Literasi Digital (X2) sebesar -0,342 artinya setiap kenaikan satuan Literasi Digital akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar -0,342 satuan dan sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Literasi Digital akan menaikkan Kinerja Pegawai sebesar -0,342 satuan.

Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.522	.498	1.33274	1.585

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,522 atau 52,2% artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan literasi digital secara simultan sebesar 52,2%

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Literasi Digital Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.533	2	38.767	21.826	.000 ^b
	Residual	71.048	40	1.776		
	Total	148.581	42			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LITERASI_DIGITAL, GAYA_KEPEMIMPINAN

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai Sig F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_o ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan literasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (T)

		Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	43.143	3.441		12.538	.000						
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.204	.061	.367	3.324	.002	.443	.465	.363	.982	1.018	
	LITERASI_DIGITAL	-.342	.066	-.575	-5.216	.000	-.624	-.636	-.570	.982	1.018	

a. Dependent Variable: KINERJA-PEGAWAI

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja pegawai sebesar 0,465 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja guru. Maka besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru secara parsial adalah sebesar $(0,465)^2 \times 100\% = 21,62\%$. Hasil perhitungan Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang.

Pengaruh Literasi Digital Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai adalah $r^2 = -0,636^2 \times 100\% = 40,44\%$ artinya jika Literasi Digital mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 40,44%. Nilai Correlations partial bersifat negatif karena berdasarkan kelompok usia responden didominasi oleh usia 49-58 tahun sehingga menyebabkan kurangnya kesadaran mengenai Literasi Digital. Hasil perhitungan Literasi Digital mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < sig. 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Literasi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan di Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang memiliki klasifikasi dengan kategori baik, Literasi Digital di Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang memiliki klasifikasi dengan kategori baik dan Gaya Kepemimpinan di Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang memiliki klasifikasi dengan kategori baik.
- b. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Literasi Digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang.
- d. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Literasi Digital memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat kedepannya, diantaranya:

- 1) Berdasarkan skor terendah dari variabel Gaya Kepemimpinan terdapat pada indikator “Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan jabatan saat ini” oleh karena itu seorang pemimpin harus membantu memberikan job desk pekerjaan sesuai dengan jabatan agar kinerja pegawai meningkat.
- 2) Berdasarkan skor terendah dari variabel Literasi Digital terdapat pada indikator “Link yang diberikan website pariwisata tidak valid dalam memberikan informasi oleh karena itu untuk link yang diberikan harus di cek Kembali agar bisa memberikan informasi yang akurat.
- 3) Berdasarkan skor terendah dari variabel Kinerja Pegawai terdapat pada indikator “Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan.”, oleh

karena itu sebaiknya para pegawai membuat list-list atau target setiap harinya agar tugasnya dapat selesai sesuai dengan yang telah ditentukan.

- 4) Pengaruh yang paling dominan untuk meningkatkan kinerja adalah lingkungan dengan gaya kepemimpinan yang sangat tegas untuk pegawai agar dapat beradaptasi dengan literasi digital yang berlaku.
- 5) Bagi peneliti yang selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kinerja dan lain-lain sehingga dapat menyempurnakan penelitian yang digunakan untuk selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, M. S. P., & Malayu, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlina, D. (2017). Membangun karakter bangsa melalui literasi digital. Retrieved from <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132309682/pengabd>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Pustaka Baru.
- Nasionalita, K., & Nugroho, C. (2020). Indeks literasi digital generasi milenial Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek* (Edisi kedua). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.