



Pengaruh Literasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Galang

Willy Gustira Wijaya^{1*}, Wan Dian Safina², Suhaila Husna Samoasir³, Mhd. Dani Habra⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia

Email: ^{1*}willygustirawijaya@umnaw.ac.id, ²wandiansafina@umnaw.ac.id, ³suhailahusnasamosir@umnaw.ac.id, ⁴mhddanihabra@umnaw.ac.id

(* : corresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Literasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Galang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Pos Galang dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, sehingga diperoleh 40 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, observasi, dan dokumentasi. Analisis dilakukan dengan SPSS versi 29.0 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t-hitung 4,088 dan signifikansi <0,001. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan t-hitung 3,142 dan signifikansi 0,003. Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t-hitung 5,176 dan signifikansi <0,001 serta menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan F-hitung 26,404 dan signifikansi <0,001. Nilai *R Square* sebesar 0,688 menunjukkan bahwa 68,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh model, sedangkan 31,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Literasi Digital, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Regresi Linear Berganda

Abstract

This study analyzes the influence of Digital Literacy, Organizational Commitment, and Leadership Style on Employee Performance at the Galang Post Office. A quantitative survey approach was employed. The population comprised all employees of the Galang Post Office, and saturated sampling was used so that all 40 employees participated as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire, observation, and documentation. Data analysis was performed using SPSS version 29.0 and included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, an F-test, and the coefficient of determination. The results show that Digital Literacy has a positive and significant effect on Employee Performance ($t = 4.088$; $p < 0.001$). Organizational Commitment also has a positive and significant effect ($t = 3.142$; $p = 0.003$). Leadership Style has a positive and significant effect ($t = 5.176$; $p < 0.001$) and is the most dominant predictor. Simultaneously, Digital Literacy, Organizational Commitment, and Leadership Style significantly affect Employee Performance ($F = 26.404$; $p < 0.001$). The *R Square* value of 0.688 indicates that the model explains 68.8% of the variance in Employee Performance, while the remaining 31.2% is explained by factors outside the model.

Keywords: Digital Literacy, Organizational Commitment, Leadership Style, Employee Performance, Multiple Linear Regression

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital menuntut organisasi untuk menyesuaikan pengelolaan sumber daya manusia dengan perubahan teknologi yang berlangsung cepat. Pengembangan sumber daya manusia pada era digital perlu diarahkan pada kemampuan adaptasi, pemanfaatan teknologi, dan pembentukan pola kerja yang lebih responsif [1]. Bagi PT Pos Indonesia, transformasi tersebut menjadi semakin penting karena perubahan pola komunikasi masyarakat, berkembangnya layanan berbasis digital, serta kompetisi jasa pengiriman dan logistik menuntut peningkatan inovasi dan kualitas pelayanan [2], [3].

Kantor Pos Galang sebagai unit pelayanan pada tingkat kecamatan menghadapi kebutuhan yang sama dalam menerapkan kebijakan transformasi digital pada kegiatan operasional sehari-hari. Di sisi lain, pencapaian kinerja tidak hanya bergantung pada teknologi yang tersedia, tetapi juga pada kesiapan pegawai, keterikatan mereka terhadap organisasi, serta pola kepemimpinan yang mengarahkan proses kerja. Kondisi ini menjadikan Literasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan relevan untuk dianalisis secara terintegrasi dalam menjelaskan Kinerja Pegawai Kantor Pos Galang.

Penelitian ini menggunakan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (*Strategic Human Resource Management*) sebagai landasan utama. Perspektif ini menempatkan sumber daya manusia sebagai bagian strategis yang harus dikelola melalui praktik dan kebijakan yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian organisasi [4]. Dalam konteks lingkungan kerja digital, pengembangan kapabilitas pegawai dan kepemimpinan yang mampu memfasilitasi perubahan juga berhubungan dengan peningkatan kinerja digital pegawai [5]. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara kompetensi individual, sikap pegawai terhadap organisasi, dan praktik manajerial.



Kinerja pegawai merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan kemampuan menyelesaikan tugas, mencapai target, menjaga kualitas pelayanan, dan mendukung tujuan organisasi [6]. Kinerja yang baik juga berkontribusi terhadap kepuasan pihak yang dilayani dan citra organisasi [7].

1.1 Literasi Digital

Literasi Digital menggambarkan kemampuan individu dalam menggunakan, memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi melalui teknologi digital. Literasi digital tidak berhenti pada kemampuan teknis mengoperasikan perangkat, tetapi juga mencakup kemampuan menilai informasi dan menggunakan teknologi secara efektif dalam konteks pekerjaan [8], [9]. Pada Kantor Pos Galang, kompetensi ini relevan dengan penggunaan sistem informasi internal, transaksi elektronik, pengelolaan data, dan komunikasi kerja berbasis digital. Indikator yang digunakan dalam penelitian meliputi kemampuan menggunakan berbagai format informasi digital, memahami informasi dari beragam sumber, berpikir kritis terhadap informasi digital, mengonstruksi pengetahuan baru, serta berkomunikasi dan berkolaborasi melalui media digital [10].

1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi mencerminkan keterikatan psikologis, loyalitas, serta kesediaan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi [11]. Dukungan organisasi dan komitmen yang kuat dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan tanggung jawab dan konsistensi kerja yang lebih baik [12]. Dalam penelitian ini, Komitmen Organisasi diukur melalui komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, komitmen perilaku, dan komitmen terhadap tujuan organisasi [13].

1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menjelaskan pola perilaku pimpinan dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan membangun hubungan kerja dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memperkuat koordinasi, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi [14]. Penelitian ini menempatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, komunikasi terbuka dan jelas, serta pengawasan sebagai indikator Gaya Kepemimpinan [15].

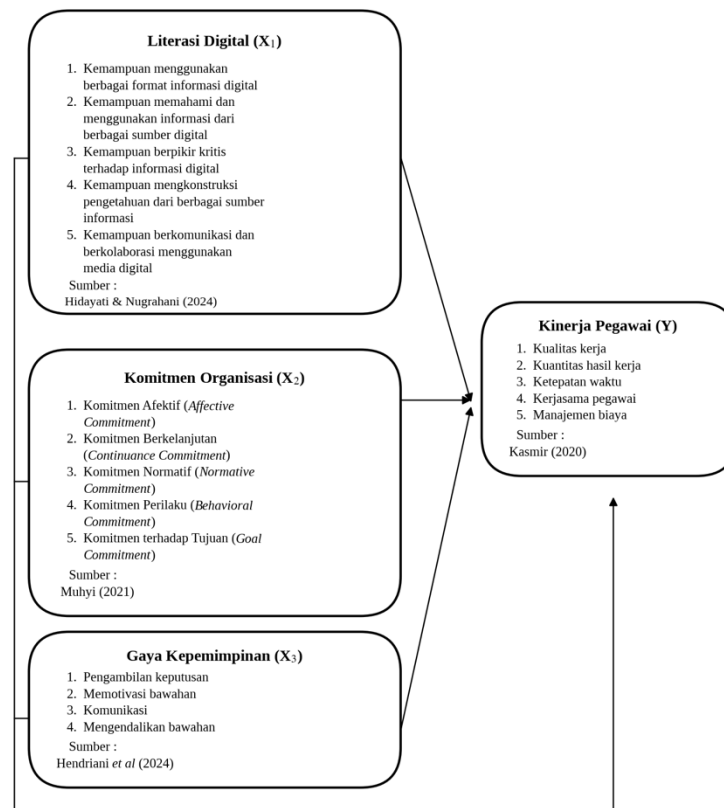
1.4 Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi. Penilaian kinerja dalam penelitian ini mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, serta efisiensi penggunaan sumber daya dan biaya [16]. Kelima indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan kemampuan pegawai dalam memberikan hasil kerja yang efektif dan efisien pada Kantor Pos Galang.

Sejumlah penelitian terdahulu memperlihatkan hubungan yang searah dengan model penelitian ini. Gaya kepemimpinan dan literasi digital terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai [17]. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi juga berkaitan dengan kepuasan serta kinerja [18], sedangkan *transformational* dan *digital leadership* dapat meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasi [19]. Digital leadership dan komitmen organisasi juga ditemukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan [20]. Pada konteks lain, gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai [21]. Penelitian mengenai literasi digital menegaskan pentingnya pengukuran kemampuan digital yang valid [22], sementara *digital leadership* berperan terhadap kinerja organisasi melalui transformasi digital [23].

1.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, Kinerja Pegawai ditempatkan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh Literasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan, baik secara parsial maupun simultan. Kerangka konseptual penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.6 Hipotesis

- H1: Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Galang.
 H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Galang.
 H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Galang.
 H4: Literasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Galang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh Literasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Galang. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui data numerik dan analisis statistik [24]. Lokasi penelitian adalah Kantor Pos Galang, Kecamatan Galang, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai aktif Kantor Pos Galang yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah responden penelitian adalah 40 orang. Data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner, sedangkan data pendukung diperoleh melalui observasi dan dokumentasi.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Sebelum digunakan pada sampel penelitian, instrumen diuji validitas dan reliabilitas pada 30 responden.

Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 29.0. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berupa normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk menilai kemampuan model menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. Kriteria signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$. Prosedur pengujian regresi dan asumsi klasik mengacu pada prinsip analisis multivariat [25].

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Galang. Nilai t -hitung sebesar 4,088 lebih besar daripada t -tabel 2,028 dengan nilai signifikansi $<0,001$. Koefisien regresi sebesar 0,301 dan beta terstandarisasi sebesar 0,423 menunjukkan bahwa peningkatan Literasi Digital diikuti peningkatan Kinerja Pegawai ketika variabel lain dianggap konstan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam memahami informasi digital, mengevaluasi informasi secara kritis, menggunakan berbagai format digital, serta berkomunikasi melalui media digital mendukung pelaksanaan tugas yang lebih efektif. Pada organisasi yang sedang menghadapi transformasi digital, kecakapan tersebut membantu pegawai beradaptasi dengan perubahan sistem kerja dan mempercepat pemanfaatan informasi dalam penyelesaian pekerjaan. Hasil ini selaras dengan penelitian Pratama et al. [17] yang menemukan pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai serta temuan Ali et al. [22] mengenai pentingnya kemampuan literasi digital yang terukur. Secara konseptual, hasil penelitian juga sejalan dengan kajian yang menekankan peran literasi digital dalam kesiapan tenaga kerja dan adopsi teknologi di tempat kerja [8], [9].

3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen Organisasi memperoleh nilai t -hitung 3,142 yang lebih besar daripada t -tabel 2,028 dengan signifikansi 0,003. Nilai koefisien regresi sebesar 0,239 dan beta terstandarisasi sebesar 0,320 menunjukkan arah pengaruh positif. Artinya, semakin kuat keterikatan, tanggung jawab, dan kesediaan pegawai untuk mendukung tujuan organisasi, semakin baik pula Kinerja Pegawai.

Pada Kantor Pos Galang, komitmen dapat tercermin melalui rasa memiliki, konsistensi dalam menjalankan tugas, kesediaan mempertahankan hubungan kerja, dan orientasi terhadap tujuan organisasi. Hasil ini mendukung temuan Hamsal [18] yang menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja serta sejalan dengan Retnowati dan Masnawati [12] yang menempatkan komitmen organisasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut juga konsisten dengan dimensi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif yang berhubungan dengan perilaku kerja [13].

3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t -hitung 5,176, lebih besar daripada t -tabel 2,028, dan signifikansi $<0,001$. Koefisien regresi sebesar 0,490 serta beta terstandarisasi sebesar 0,495 merupakan yang terbesar di antara ketiga variabel independen. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan menjadi variabel yang paling dominan dalam model penelitian.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, pemberian motivasi, komunikasi yang terbuka, arahan yang jelas, dan pengawasan yang tepat berperan langsung dalam mendorong pencapaian kerja. Kepemimpinan yang efektif memberi kejelasan tujuan sekaligus menciptakan kondisi kerja yang mendukung pegawai untuk memanfaatkan kompetensinya. Hasil penelitian konsisten dengan Taufiq et al. [21], Pratama et al. [17], serta Purwanto et al. [19] yang menunjukkan peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi. Temuan ini juga sesuai dengan kajian mengenai pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi [14].

3.4 Pengaruh Literasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F -hitung sebesar 26,404 yang lebih besar daripada F -tabel 2,87 dengan signifikansi $<0,001$. Artinya, Literasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R Square sebesar 0,688 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 68,8% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 31,2% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya mengandalkan satu aspek. Kemampuan digital menyediakan kapasitas teknis dan adaptif, komitmen organisasi memperkuat keterikatan serta tanggung jawab, sedangkan kepemimpinan memberikan arah, motivasi, dan koordinasi. Ketika ketiganya berjalan secara bersamaan, organisasi memiliki dukungan yang lebih kuat untuk mencapai target pelayanan dan operasional. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang mengaitkan literasi digital dan kepemimpinan dengan kinerja [17], kepemimpinan dan komitmen dengan kinerja [18]–[21], serta peran *digital leadership* dalam mendorong transformasi dan kinerja organisasi [23].

4. PENGUJIAN

4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi setiap butir dengan r-tabel sebesar 0,3610. Hasil lengkap disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Status
Literasi Digital (X_1)	X _{1.1}	0,936	0,3610	Valid
	X _{1.2}	0,835	0,3610	
	X _{1.3}	0,877	0,3610	
	X _{1.4}	0,881	0,3610	
	X _{1.5}	0,902	0,3610	
Komitmen Organisasi (X_2)	X _{2.1}	0,836	0,3610	
	X _{2.2}	0,822	0,3610	
	X _{2.3}	0,842	0,3610	
	X _{2.4}	0,842	0,3610	
	X _{2.5}	0,786	0,3610	
Gaya Kepemimpinan (X_3)	X _{3.1}	0,859	0,3610	
	X _{3.2}	0,900	0,3610	
	X _{3.3}	0,852	0,3610	
	X _{3.4}	0,914	0,3610	
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,900	0,3610	
	Y.2	0,864	0,3610	
	Y.3	0,893	0,3610	
	Y.4	0,860	0,3610	
	Y.5	0,913	0,3610	

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Seluruh item pada variabel Literasi Digital, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai memiliki r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diukur menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Status
Literasi Digital (X_1)	0,932	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,882	
Gaya Kepemimpinan (X_3)	0,904	
Kinerja Pegawai (Y)	0,931	

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Seluruh variabel memiliki nilai alpha di atas 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,121 dan *Monte Carlo Sig.* sebesar 0,123. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.54770819	
Most Extreme Differences	Absolute	.124	
	Positive	.124	
	Negative	-.085	
Test Statistic			.124
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.121
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.123	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.115
		Upper Bound	.131
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Hasilnya disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Literasi Digital	0,811	1,233	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,835	1,197	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,948	1,055	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik *scatterplot* antara residual terstandarisasi dan nilai prediksi. Titik-titik residual pada hasil penelitian menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola bergelombang, melebar, atau menyempit. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi untuk analisis regresi linear berganda.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda menunjukkan arah pengaruh positif untuk seluruh variabel independen. Koefisien model disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.464	2.130	.687	.496
	Literasi Digital	.301	.074	.423	<.001
	Komitmen Organisasi	.239	.076	.320	.003
	Gaya Kepemimpinan	.490	.095	.495	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan koefisien tersebut, persamaan regresi adalah $Y = 1,464 + 0,301X_1 + 0,239X_2 + 0,490X_3 + e$. Koefisien positif pada seluruh variabel menunjukkan bahwa peningkatan Literasi Digital, Komitmen Organisasi, maupun Gaya Kepemimpinan cenderung diikuti peningkatan Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel lain tetap.

4.5 Uji t (Parsial)

Dengan jumlah sampel 40 dan tiga variabel independen, derajat kebebasan sebesar 36 menghasilkan t-tabel 2,028 pada $\alpha = 0,05$. Literasi Digital memiliki t-hitung 4,088 dengan $p < 0,001$; Komitmen Organisasi memiliki t-hitung 3,142 dengan $p = 0,003$; dan Gaya Kepemimpinan memiliki t-hitung 5,176 dengan $p < 0,001$. Seluruh t-

hitung lebih besar daripada t-tabel dan seluruh nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H1, H2, dan H3 diterima.

4.6 Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Nilai F-hitung sebesar 26,404 lebih besar daripada F-tabel 2,87 dengan signifikansi <0,001. Dengan demikian, H4 diterima. Ringkasan ANOVA disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.554	3	68.518	26.404	<.001 ^b
	Residual	93.421	36	2.595		
	Total	298.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Literasi Digital						

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Literasi Digital

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. Hasil *Model Summary* disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.688	.661	1.611

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Literasi Digital

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Nilai *R Square* sebesar 0,688 berarti Literasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan 68,8% variasi Kinerja Pegawai Kantor Pos Galang. Sisanya sebesar 31,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian terhadap 40 pegawai Kantor Pos Galang menunjukkan bahwa Literasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t-hitung berturut-turut 4,088, 3,142, dan 5,176 yang lebih besar daripada t-tabel 2,028 serta signifikansi di bawah 0,05, sehingga H1, H2, dan H3 diterima. Gaya Kepemimpinan menjadi variabel yang paling dominan dengan beta terstandarisasi sebesar 0,495. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (F-hitung 26,404 > F-tabel 2,87; signifikansi <0,001) sehingga H4 diterima, dengan nilai *R Square* sebesar 0,688 yang berarti model menjelaskan 68,8% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 31,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, Kantor Pos Galang disarankan meningkatkan kemampuan literasi digital pegawai melalui pelatihan, memperkuat komitmen organisasi melalui lingkungan kerja yang kondusif dan penghargaan atas kontribusi pegawai, serta mempertahankan gaya kepemimpinan yang memotivasi, terbuka dalam komunikasi, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, memperluas objek penelitian, dan menambah jumlah responden.

REFERENCES

- [1] R. R. F. Iswandi and M. Kuswinarno, "Transformasi pengembangan sumber daya manusia di era digital," *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, vol. 4, no. 1, pp. 250–262, 2025.
- [2] M. D. A. Ghazi, I. Kurniasari, and A. A. Alvin, "Promosi Kantor Pos melalui Video untuk Meningkatkan Minat Masyarakat Menggunakan Jasa Pelayanan," in *Prosiding SEMNAS INOTEK (Seminar Nasional Inovasi Teknologi)*, Jul. 2025, vol. 9, no. 2, pp. 969–980.
- [3] N. Setianingrum, N. A. Isfian, M. Rahayu, and M. F. Isnaini, "Analisis Kinerja PT. Pos Indonesia (Studi Kasus Pengiriman Paket Pos di Kota Bondowoso)," *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, vol. 1, no. 6, pp. 582–587, 2025.



- [4] P. M. Wright and G. C. McMahan, "Theoretical perspectives for strategic human resource management," *Journal of Management*, vol. 18, no. 2, pp. 295–320, 1992, doi: 10.1177/014920639201800205.
- [5] G. Wang, Z. D. Mansor, and Y. C. Leong, "Linking digital leadership and employee digital performance in SMEs in China: The chain-mediating role of high-involvement human resource management practice and employee dynamic capability," *Heliyon*, vol. 10, no. 16, 2024.
- [6] I. Hajiali, A. M. F. Kessi, B. Budiandriani, E. Prihatin, and M. M. Sufri, "Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance," *Golden Ratio of Human Resource Management*, vol. 2, no. 1, pp. 57–69, 2022.
- [7] F. Babu and S. Thomas, "Quality management practices as a driver of employee satisfaction: exploring the mediating role of organizational image," *International Journal of Quality and Service Sciences*, vol. 13, no. 1, pp. 157–174, 2021.
- [8] N. Khan, A. Sarwar, T. B. Chen, and S. Khan, "Connecting digital literacy in higher education to the 21st century workforce," *Knowledge Management & E-Learning*, vol. 14, no. 1, pp. 46–61, 2022.
- [9] S. Nikou, M. De Reuver, and M. Mahboob Kanafi, "Workplace literacy skills-how information and digital literacy affect adoption of digital technology," *Journal of Documentation*, vol. 78, no. 7, pp. 371–391, 2022.
- [10] N. Hidayati and F. Nugrahani, "Pengaruh Kemampuan Berpikir Kritis dan Minat Baca Terhadap Kemampuan Literasi Digital," *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, vol. 13, no. 3, pp. 3201–3212, 2024.
- [11] I. J. Mohammed and A. G. Rashid, "Effect of the affiliation dimension at work on organizational commitment an applied study of etihad food industries company ltda. sugar and oil industry/babylon governorate," *International Journal of Professional Business Review*, vol. 8, no. 2, Art. no. 7, 2023.
- [12] E. Retnowati and E. Masnawati, "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Baruna Horizon*, vol. 6, no. 2, pp. 86–94, 2023.
- [13] H. A. Muhyi, "Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat," *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, pp. 53–65, 2021.
- [14] F. Wibowo and H. K. Tjahjono, "Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur," *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akutansi (E-BISMA)*, pp. 129–142, 2023.
- [15] S. Hendriani, R. Y. Sari, and N. Gistituati, "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengambilan keputusan," *Jurnal Niara*, vol. 17, no. 1, pp. 171–184, 2024.
- [16] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok, Indonesia: PT Rajagrafindo Persada, 2020.
- [17] M. R. Pratama, K. A. Rahwana, and G. R. Wibawa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang," *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, vol. 2, no. 4, pp. 186–198, 2024.
- [18] H. Hamsal, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau," *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akutansi*, vol. 2, no. 1, pp. 15–29, 2021.
- [19] A. Purwanto, J. T. Purba, I. Bernarto, and R. Sijabat, "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business (The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership on Performance Through Mediation of Organizational Commitment in Family Business)," 2021.
- [20] E. Mahanani, "Pengaruh Digital Leadership, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Usia Milenial PT. Pegadaian Galeri24," *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, vol. 11, no. 3, pp. 59–72, 2024.
- [21] M. Taufiq, M. Maryadi, and A. Asri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi Dan Sarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar," *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, vol. 1, no. 2, pp. 184–198, 2023.
- [22] A. Ali, A. A. Raza, and I. A. Qazi, "Validated digital literacy measures for populations with low levels of internet experiences," *Development Engineering*, vol. 8, Art. no. 100107, 2023.
- [23] A. Senadjki, H. N. Au Yong, T. Ganapathy, and S. Ogbeibu, "Unlocking the potential: the impact of digital leadership on firms' performance through digital transformation," *Journal of Business and Socio-Economic Development*, vol. 4, no. 2, pp. 161–177, 2024.
- [24] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.
- [25] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 28*, 10th ed. Semarang, Indonesia: Universitas Diponegoro, 2021.