

SKRIPSI



**PENGARUH *SELF EFFYCACY*, KOMUNIKASI DAN LITERASI DIGITAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *QUALITY CONTROL*
PT. LIEBRA PERMANA KABUPATEN SEMARANG**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Program Sarjana Ekonomi

Oleh:

Rena Sulistiyowati

NIM 21510006

Dosen Pembimbing

1. Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

NIDN 0617028803

2. Fajar Suryatama S.Sos, SE., MM

NIDN 0622047503

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *SELF EFFYCACY*, KOMUNIKASI DAN LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *QUALITY CONTROL* PT. LIEBRA PERMANA KABUPATEN SEMARANG

Oleh:

Rena Sulistiyowati

NIM 21510006

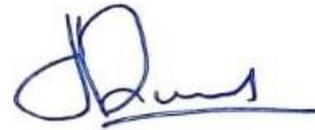
Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 18 Juli 2025.

Dosen Pembimbing Utama



Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
NIDN. 0617028803

Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM.
NIDN. 0622047503

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



M. Arif Rakuman, S. E., M. E.
NIDN. 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *SELF EFFYCACY*, KOMUNIKASI DAN LITERASI DIGITAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *QUALITY CONTROL*
PT. LIEBRA PERMANA KABUPATEN SEMARANG**

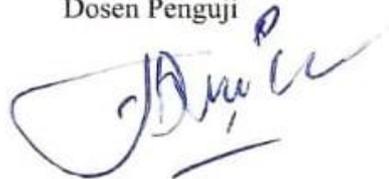
Oleh:

Rena Sulistiyowati

NIM 21510006

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan pengesahan pada tanggal 18 Juli 2025.

Dosen Penguji



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM
NIDN. 0606096201

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Pendamping



Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
NIDN. 0617028803



Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM.
NIDN. 0622047503

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rena Sulistiyowati
NIM : 21510006
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy*, Komunikasi Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Quality Control* PT. Liebra Permana Kabupaten Semarang.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri. Dalam karya tulis ini tidak terdapat unsur plagiarisme baik sebagian maupun seluruhnya dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil karya saya sendiri.
2. Apabila dalam penyusunan skripsi ini terdapat kutipan atau pendapat dari sumber lain, maka saya telah mencantumkannya secara lengkap dan sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah serta peraturan akademik yang berlaku.
3. Saya sepenuhnya bertanggung jawab atas keaslian dan keabsahan isi dari skripsi ini. Jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran berupa plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 18 Juli 2025
Yang membuat pernyataan,



Rena Sulistiyowati
NIM: 21510006

ABSTRAK

PT. Liebra Permana adalah perusahaan tekstil yang memproduksi pakaian dalam wanita dan telah bekerja sama dengan berbagai perusahaan global. Dengan standar mutu internasional, divisi *quality control* memegang peran penting dalam menjaga kualitas produk sesuai standar pelanggan. Namun, fluktuasi kualitas dan kebutuhan pengecekan ulang menunjukkan adanya kendala dalam *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh ketiga variabel independen tersebut baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan di divisi *quality control*.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yaitu 86 orang pada divisi *quality control* PT. Liebra Permana dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Data penelitian ini diolah dan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 untuk uji instrumen, uji korelasi, uji regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil uji t menunjukkan bahwa *self efficacy* terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan nilai t hitung sebesar 6,087 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Komunikasi juga terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung 6,165 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan literasi digital juga terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,400 dengan signifikansi $0,019 < 0,05$, sehingga ketiga variabel secara parsial berpengaruh signifikan. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 120,467 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* PT. Liebra Permana baik parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Komunikasi, Literasi Digital, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT. Liebra Permana is a textile company that manufactures women's underwear and has collaborated with various global companies. With international quality standards, the quality control division plays a vital role in ensuring that products meet customer requirements. However, fluctuations in product quality and the need for re-inspections indicate issues related to self-efficacy, communication, and digital literacy. Therefore, this study aims to identify the influence of these three independent variables both partially and simultaneously on the dependent variable, namely employee performance in the quality control division.

The research method used was quantitative, with an associative quantitative approach. The sample included the entire population of 86 employees in the quality control division of PT. Liebra Permana, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and documentation, and analyzed using SPSS version 26 for instrument testing, correlation test, regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing.

The t-test results show that self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 6.087 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Communication also has a positive effect on employee performance with a t-value of 6.165 and significance value of $0.000 < 0.05$. Likewise, digital literacy has a positive effect on performance with a t-value of 2.400 and significance value of $0.019 < 0.05$, indicating that all three variables have a significant partial influence. Simultaneously, the F-test shows an F-value of 120.467 with a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that self-efficacy, communication, and digital literacy simultaneously have a significant influence on employee performance. These results indicate that all three variables positively and significantly influence the performance of employees in the quality control division, both partially and simultaneously.

Keywords: Self-Efficacy, Communication, Digital Literacy, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah, dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul: "Pengaruh Self Efficacy, Komunikasi, dan Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan Divisi Quality Control PT. Liebra Permana Kabupaten Semarang" dengan lancar. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Dalam penyusunan skripsi ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S. H. , M. Hum. selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu pada universitas ini.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S. E., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan, koreksi, dan arahan yang sangat berarti.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA, selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penulisan skripsi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM, selaku dosen penguji yang telah memberikan evaluasi , kritik, dan saran yang sangat berharga untuk skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi awal untuk belajar lebih jauh lagi. Penulis terbuka terhadap saran dan masukan demi perbaikan di masa mendatang.

Semarang, Juni 2025

Penulis

Rena Sulistiyowati

NIM 21510006

MOTTO

“Do the one thing you think you cannot do. Fail at it. Try again. Do better the second time. The only people who never tumble are those who never mount the high wire. This is your moment. Own it.”

“Pernah menjadi grafik yang merosot dihimpit inflasi luka dan krisis kepercayaan. Nilai jatuh, aset rapuh, suara hilang di pasar yang tak peduli. Tapi perlahan, mulai ada investasi kecil pada harapan, pada ketekunan, pada mimpi yang tak dijual murah. Dari resesi jiwa, bangkit jadi pertumbuhan, stabil, dan tangguh. Kini, tak ada hambatan yang mampu menahan laju karena harga diri sudah kembali ke nilai tertinggi.”

“Tak ada apresiasi dan terus menerus memendam dalam ruang sunyi tanpa nama, diri mulai meragukan keberadaannya sendiri. Rasa pun kehilangan bentuk, ekspresi menjadi sunyi, bukan karena tak ingin bicara, tapi karena terlalu sering tak didengar. Namun perlahan hadirilah penerimaan. Bukan dari luar, tapi dari dalam. Dari bagian diri yang mulai berdamai, memulihkan, dan menyadari, bahwa menjadi utuh bukan tentang dipahami orang lain, tapi tentang memeluk setiap fragmen yang pernah diabaikan.”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan hasil dari proses panjang yang tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Setiap tahapan yang saya lalui telah memberikan banyak pelajaran, baik secara akademis maupun pribadi. Saya menyadari bahwa pencapaian ini tidak mungkin terwujud tanpa kehadiran orang-orang yang setia mendampingi dan memberikan semangat. Oleh karena itu, sebagai bentuk apresiasi dan penghargaan dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, saya persembahkan karya ini kepada:

1. Rena Sulistiyowati, terima kasih kepada diriku sendiri, yang telah bertahan, belajar, dan terus melangkah meski tidak selalu mudah. Untuk setiap usaha yang tak terlihat, setiap kegelisahan yang tetap dilawan, dan setiap langkah kecil yang terus dijaga aku menghargainya. Kelak jika aku membaca tulisan ini, maka berbanggalah bahwa aku telah melangkah jauh dari ucapan-ucapan yang meremehkan kemampuanku.
2. Kedua orang tuaku tercinta, Terima kasih Ibu terkasih Saroh yang selalu menaburkan doa dan ridhomu disetiap jalan yang akan ku pijaki dengan jejak surga di telapak kakimu. Ayahku tercinta Andri, akan kuhargai setiap tetesan keringat yang terjatuh menjalankan kewajibanmu saat membesarkanku. Tangan kasarmu menjadi saksi atas cinta tanpa syarat, doa yang tak pernah putus, dan segala pengorbanan yang tak ternilai.
3. Untuk kakakku Wahyu Bayu Saputra, adikku Putri Wulandari dan si bungsu Muhamad Ava Ramadhan, meski hubungan kita sering diwarnai dengan debat kecil, saling goda, dan keributan-keributan sepele yang tak pernah habis, aku tahu di balik semua kegaduhan itu, ada kasih yang diam-diam tumbuh kuat. Terima kasih sudah menjadi bagian dari hidup yang penuh warna. Kalian mungkin tidak selalu hadir dengan kata-kata manis, tapi kehadiran kalian selalu terasa, dalam bentuk paling nyata. Skripsi ini aku persembahkan juga untuk kalian yang kadang menyebalkan, tapi tak tergantikan.
4. Pendamping masa depanku tersayang, Windi Hermawan, S.Pd., yang selalu hadir sebagai pendamping, penyemangat, dan tempat terbaik untuk kembali pulang. Terima kasih atas kesabaran, dukungan, dan kepercayaanmu dalam setiap proses yang kulalui.
5. Kepada sahabat-sahabatku, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Menemani dalam tawa, mendengar saat keluh kesah datang, dan tetap hadir bahkan di tengah kesibukan masing-masing. Kalian adalah tempat berbagi cerita, saling menyemangati saat semangat mulai redup, dan bukti bahwa pertemanan yang tulus bisa menjadi kekuatan besar dalam menghadapi berbagai proses. Dukungan kalian, meski dalam bentuk paling sederhana, sangat berarti dan aku berharap pertemanan kita tidak pernah kadaluarsa.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Operasional.....	11
F. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kajian Pustaka	15
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Pikir	41
D. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.....	45
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	47

E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Teknik Analisis Data	51
BAB IV PEMBAHASAN.....	62
A. Hasil Penelitian	62
B. Pembahasan.....	82
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	39
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	46
Tabel 3.2 Klasifikasi Variabel	48
Tabel 3.3 Skala Likert.....	50
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Nilai r.....	55
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	65
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden	65
Tabel 4.3 Usia Responden	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Korelasi Sederhana	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi Berganda	69
Tabel 4.6 Regresi Linier Sederhana <i>Self Efficacy</i> (X1).....	70
Tabel 4.7 Regresi Linier Sederhana Komunikasi (X2)	71
Tabel 4.8 Regresi Linier Sederhana Literasi Digital (X3)	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi Berganda	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	42
Gambar 3.1 Grafik Uji t.....	60
Gambar 3.2 Grafik Uji F.....	61
Gambar 4.1 Grafik Hasil Uji t parsial (X1) Terhadap (Y).....	78
Gambar 4.1 Grafik Hasil Uji t parsial (X2) Terhadap (Y).....	79
Gambar 4.1 Grafik Hasil Uji t parsial (X3) Terhadap (Y).....	80
Gambar 4.5 Grafik Hasil Uji F Stimultan.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 2. Tabulasi Data Uji 10 Responden	99
Lampiran 3. Identitas Responden	101
Lampiran 4. Tabulasi Data Uji 86 Responden	104
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas	113
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	117
Lampiran 7. Hasil Uji Korelasi Sederhana.....	118
Lampiran 8. Hasil Uji Korelasi Berganda	118
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Sederhana	119
Lampiran 10. Hasil Uji Regresi Berganda.....	120
Lampiran 11. Hasil Uji Kofisien Determinasai.....	121
Lampiran 12. Hasil Uji t	121
Lampiran 13. Hasil Uji F.....	122
Lampiran 14. Tabel Signifikan r 0,05 (df = 1-20).....	122
Lampiran 15. Tabel Signifikan r 0,05 (df = 51-86)	123
Lampiran 16. Tabel t.....	124
Lampiran 17. Tabel F.....	125
Lampiran 18. Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	126
Lampiran 16. Berita Acara Ujian Skripsi.....	127
Lampiran 17. Kartu Bimbingan Skripsi.....	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi yang semakin maju menjadikan lingkungan bisnis tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis. Persaingan antar pelaku ekonomi menuntut setiap perusahaan memberikan yang terbaik kepada masyarakat sebagai pengguna barang atau jasa. Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Salah satunya komponen suatu organisasi adalah adanya sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik dengan baik. (Guslina dan Mardiana, 2022).

Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuannya tidak lepas dari peran karyawan yang berkualitas. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam pelaksanaan tugas pokok dan tanggungjawabnya. (Mahawati & Sulistiyani, 2021).

Kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi digital sangat diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kinerja karyawan dinilai berkurang apabila kualitas yang dihasilkan tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik juga menyebabkan kualitas pekerjaan menurun. (Mangkunegara, 2021).

Salah satu aspek yaitu di dalam aktivitas keseharian melalui pengetahuan diri *self efficacy* menjadi faktor penyebab seseorang untuk membentuk percaya dirinya berdasarkan kemampuan yang di miliki dalam memenuhi target kinerjanya. (Guslina dan Mardiana, 2022). *Self efficacy* adalah penilaian seseorang akan kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan suatu tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu. (Bandura dalam Erlina, 2020).

Hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki keyakinan dalam memutuskan dalam menemukan permasalahan. Hubungan antar karyawan yang memiliki kedekatan diluar pekerjaan terkadang membuat karyawan tidak obyektif dan tidak rasional dalam memecahkan masalah. Sikap percaya diri yang kurang juga membuat pekerjaan menjadi lamban dan memakan waktu lebih lama sehingga membuat pekerjaan yang ada setelahnya menumpuk dan terbengkalai. Penelitian terdahulu mengatakan bahwa hasil penelitian bahwa *self efficacy* dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mansur dkk., 2023). Akan tetapi ditemukan pula perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ali, 2021).

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting di dalam jalannya organisasi. Ketika melaksanakan pekerjaan antar sesama karyawan

diperlukan komunikasi yang efektif agar pesan-pesan tentang pekerjaan dapat dipahami. Efektivitas komunikasi akan berjalan dengan baik jika keduanya memahami makna dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antara atasan dengan bawahan harus memiliki makna yang saling dipahami satu sama lain sehingga terjadi harmonisasi komunikasi organisasi dan sebaliknya.

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. (Mangkunegara, 2020). Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi akan mempengaruhi aktivitas organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, dan kinerja karyawan dan organisasi. (Palupi, 2023).

Pengamatan yang dilakukan pada beberapa kasus yang biasa terjadi, karyawan mengalami kesulitan dalam mendapatkan informasi keputusan penyelesaian ketika terjadi masalah yang sedang terjadi pada organisasi. Hal ini terjadi karena adanya komunikasi yang kurang efektif dan melalui jalur terlalu panjang pada alur jalannya informasi. Selain itu informasi juga sering datang terlambat dan ambigu sehingga akan menimbulkan masalah baru pada proses berikutnya. Sehingga penanganan masalah akan terhambat selagi menunggu kepastian informasi dan tidak dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa secara simultan kepemimpinan, lingkungan, kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Putri dan Mani, 2023). Sedangkan hasil penelitian lain menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Najati dan Susanto, 2022).

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam melakukan suatu kegiatan di perusahaan, meskipun saat ini semakin berkembangnya sarana dan prasarana yang semakin canggih tetapi itu semua tidak terlepas dari peran manusia sebagai sumber daya yang nantinya akan mengelola sarana dan prasarana tersebut. Perkembangan zaman menuntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Sesuai dengan kondisi tersebut, Perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan (Vicky dan Gadzali, 2020).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan. Motor penggerak tetap ada di manusia sebagai kunci keberhasilan. Sehingga kinerja karyawan yang maksimal dan

optimal dibutuhkan oleh perusahaan di tengah gencarnya kecerdasan buatan yang canggih. Tidak bisa dipungkiri percepatan digitalisasi telah memberikan dampak kepada kebutuhan dan keterampilan karyawan (Pradana, 2023). Literasi digital adalah pengetahuan dan kecakapan untuk menggunakan media digital, alat-alat komunikasi, atau jaringan dalam menemukan, mengevaluasi, menggunakan, membuat informasi, dan memanfaatkannya secara sehat, bijak, cerdas, cermat, tepat, dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari (Rizal dkk., 2022).

Permasalahan yang didapatkan dari hasil observasi menunjukkan bahwa masih banyak karyawan memiliki kendala literasi digital dalam mengakses, mengelola, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif. Rendahnya kemampuan dalam literasi data, pembuatan konten, keamanan digital, dan pemecahan masalah digital dapat berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Hal itu menyebabkan karyawan tidak tepat ketika memasukan data lapangan ke dalam laporan digital. Akses yang terbatas juga membuat karyawan kesulitan dalam menggali informasi yang diperlukan. Komunikasi secara digital juga tidak diterapkan dalam melakukan pekerjaan sehingga membuat kinerja kurang efektif.

Penelitian terdahulu menyatakan dan literasi digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ginoha dan Suhairi,

2024). Literasi Digital secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Muhadib dkk., 2023).

Literasi digital berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam penggunaan teknologi secara tepat dalam mengakses, mengelola, membangun pengetahuan dan berkomunikasi dengan orang lain sesuai dengan konteks. Alat-alat komunikasi atau jaringan dalam menemukan, mengevaluasi, menggunakan dan membuat informasi harus dimanfaatkan secara sehat, bijak, cerdas, cermat, tepat dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari (Agnesia dkk., 2021).

Literasi digital merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk dapat menemukan, mengevaluasi, memanfaatkan, membuat dan mengkomunikasikan informasi, dengan kecakapan kognitif, etika, sosial emosional dan aspek teknologi. Seorang pegawai seharusnya memiliki kemampuan literasi digital yang baik. Literasi digital sangat diperlukan dalam kinerja pegawai, karena di era perkembangan saat ini yang terjadi begitu cepat informasi disajikan secara digital. (Ginoha dan Suhairi, 2024).

PT. Liebra Permana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang tekstil dengan memproduksi pakaian dalam wanita. Perusahaan ini telah menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan pakaian kelas dunia dan melakukan ekspor ke berbagai negara seperti Amerika, Kanada, Eropa

dan berbagai negara Asia. Mengingat hasil produksi PT. Liebra Permana didistribusikan dengan merk dagang yang bersaing pada kancah internasional, menjadi hal yang wajar apabila pelanggan meminta untuk menjaga kualitas produk harus sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan usaha dalam menjaga kepercayaan terhadap konsumennya dengan menghadirkan produk-produk yang sesuai dengan merk dagang mereka. Dengan demikian diharapkan perusahaan dapat memenuhi standar kualitas yang diminta pelanggan agar dapat memenangi kompetisi pasar internasional.

PT. Liebra Permana mengharuskan karyawan harus memiliki cara berfikir yang sama dalam mempertahankan kepercayaan pelanggan. Hal ini sangat berkaitan dengan keterlibatan kinerja karyawan dalam dalam mencapai tujuan perusahaan dan keberhasilan dalam melakukan pekerjaannya. Divisi *quality control* memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan pada kualitas produk yang dihasilkan. Karyawan pada divisi ini wajib memiliki pengetahuan mengenai kualitas, kuantitas, dan desain yang diminta sesuai dengan dokumen yang telah diberikan pelanggan. Selain itu karyawan juga harus mampu memperhitungkan waktu penyelesaian dalam bekerja agar dapat memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan. Perusahaan memajemen karyawannya dengan mengolah, mengatur, mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan secara sistematis. Standar operasional kerja diterapkan pada masing-masing bagian dengan wewenang dan tugas yang dibebankan. Pada

khususnya divisi *quality control* memiliki keahlian khusus dalam hal ketelitian. Hal ini terkait perannya sebagai gerbang terakhir produk ditentukan apakah layak dan sesuai dengan standar kualitas atau tidak lolos dalam proses produksi.

Data hasil kinerja divisi *quality control* dapat digunakan sebagai dasar dalam menyimpulkan bahwa kualitas yang dihasilkan mengalami fluktuasi. Selain itu hasil pengecekan tidak selalu rilis dan harus dilakukan pengecekan ulang akibat dari ketidaksesuaian produk dengan standar kualitas yang ditetapkan. Berdasarkan analisis tersebut dilakukan observasi dengan mengamati kinerja karyawan divisi *quality control*. Dari pengamatan tersebut karyawan memiliki berbagai permasalahan dalam segi *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, Komunikasi dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Quality Control* PT. Liebra Permana Kabupaten Semarang.”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana?

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana?
3. Apakah literasi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana?
4. Apakah *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.
2. Mengidentifikasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.
3. Mengidentifikasi pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.
4. Mengidentifikasi pengaruh *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan dan pengembangan produksi pada perusahaan sesuai dengan kebutuhan.

- b. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, yaitu membuat inovasi penggunaan metode penelitian dalam peningkatan kinerja karyawan.
- c. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan judul terkait serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung mengenai pengaruh pengaruh *self efficacy*, komunikasi, literasi digital terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program peningkatan kinerja karyawan dan menentukan metode pengembangan yang tepat untuk kemajuan perusahaan.

c. Bagi pihak lain

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang pengaruh pengaruh *self efficacy*, komunikasi, literasi digital terhadap kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud, atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan. Definisi operasional juga bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrumen atau alat ukur. (Hendrawan, 2020). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan Sebagai Variabel Dependen (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Amstrong dan Baron dalam Tailan dkk., 2021). Salah satu indikator yang mempengaruhi kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kemampuannya yang tinggi. Pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi dengan kerjasama tim yang baik. Melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat dapat menambah kualitas kinerja karyawan.

2. *Self Efficacy* Sebagai Variabel Independen (X1)

Self efficacy adalah penilaian seseorang akan kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan suatu tindakan yang ditujukan untuk

mencapai tujuan tertentu. (Bandura dalam Erlina, 2020). Hal yang mempengaruhi *Self efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan diri rasional dan realistis. Keyakinan akan kemampuan diri merupakan persepsi atau keyakinan seorang individu bahwa dirinya memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas tertentu secara efektif dalam berbagai situasi kerja.

3. Komunikasi Sebagai Variabel Independen (X2)

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. (Mangkunegara, 2020). Indikator komunikasi didalam penelitian ini cenderung dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi. Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Literasi Digital Sebagai Variabel Independen (X3)

Literasi digital adalah pengetahuan dan kecakapan untuk menggunakan media digital, alat-alat komunikasi, atau jaringan dalam menemukan, mengevaluasi, menggunakan, membuat informasi, dan memanfaatkannya secara sehat, bijak, cerdas, cermat, tepat, dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam

kehidupan sehari-hari (Rizal dkk., 2022). Literasi digital harus didukung dengan ketrampilan operasional merupakan kemampuan karyawan dalam menggunakan perangkat digital (seperti komputer, smartphone, dan perangkat lunak) secara efektif untuk menjalankan tugas-tugas kerja, termasuk mengoperasikan aplikasi perkantoran, mengelola data, berkomunikasi secara digital, dan mengakses informasi secara online.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada penelitian ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi.

Bagian awal memuat halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan skripsi, halaman pengesahan skripsi, abstrak, kata pengantar, motto, persembahan, dan halaman daftar isi. Selain itu daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran juga dicantumkan.

Bagian utama skripsi bagian terbagi atas bab dan sub bab yaitu sebagai berikut :

1. BAB I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi dan sistematika penulisan skripsi.

2. BAB II Landasan Teori

Pada bab ini berisi kajian pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

3. BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, variabel penelitian, indikator penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

4. BAB IV Pembahasan

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa. Baik secara kuantitatif maupun statistik, serta pembahasan hasil penelitian.

5. BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.

Bagian akhir dari skripsi ini berisi tentang daftar pustaka dan daftar lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy adalah penilaian seseorang akan kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan suatu tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu. (Bandura dalam Erlina, 2020). *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mencapai tingkat performa yang telah direncanakan dan oleh peristiwa yang berdampak pada hidup mereka (Fauziyyah, 2022).

Self efficacy yaitu bagaimana individu berpikir, memotivasi diri, dan bertindak dalam menyelesaikan tugasnya. (Amalia dkk., 2024). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah sebuah keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu, mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan-kecakapan dalam bekerja serta kemampuan individu ketika menyelesaikan masalah.

b. Indikator-Indikator *Self Efficacy*

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Bandura dalam (Erlina, 2020), yaitu:

1) *Level* (Tingkat)

Level mengarah pada rentang keyakinan seseorang terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda. Fokus pada indikator ini bukan pada apakah individu dapat mengerjakan tugas tertentu tetapi berfokus pada apakah individu memiliki *self efficacy* untuk membuat dirinya melakukan tugas tertentu dengan menghadapi berbagai hambatan/tantangan. *Level* tantangan dapat dinilai berdasarkan tingkat keterampilan, tingkat usaha, tingkat ketepatan, tingkat produktivitas, tingkat ancaman atau regulasi yang diperlukan.

2) *Generality* (Keluasan)

Generality menilai rentang keyakinan individu terhadap kemampuannya melakukan aktifitas secara luas atau hanya terbatas pada domain tertentu. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran *generality* meliputi derajat kesamaan aktifitas yang menggambarkan kemampuan individu melakukan aktifitas yang sama dengan yang ditugaskan, modalitas ekspresi

(yang ditampilkan dalam perilaku, kognitif, dan efektif), gambaran kualitatif suatu situasi, dan karakteristik individu.

3) *Strength* (Kekuatan)

Strength menekankan pada keyakinan terhadap kekuatan dan kegigihan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Semakin kuat *self efficacy* seseorang maka semakin besar keyakinannya untuk bertahan melakukan usaha yang keras meskipun menghadapi berbagai hambatan dan rintangan untuk mencapai tujuan. *Strength* memberikan gambaran terhadap keyakinan seseorang bahwa dirinya tidak mudah menyerah menghadapi setiap kesulitan dalam menyelesaikan tugas tertentu.

c. Sumber- Sumber *Self Efficacy*

Self efficacy dibentuk oleh empat sumber informasi (Bandura dalam Nulhakim, 2021), yaitu:

1) Pengalaman berhasil

Dalam kehidupan manusia, keberhasilan menyelesaikan suatu masalah akan meningkatkan *self efficacy*, sebaliknya kegagalan akan menurunkan *self efficacy* (terutama pada waktu *self efficacy* belum terbentuk secara mantap dalam diri seseorang). Untuk terbentuknya *self efficacy*, orang harus pernah mengalami tantangan yang berat, sehingga ia bisa menyelesaikannya dengan kegigihan dan kerja keras. Perkembangan *self efficacy* disamping

ditentukan oleh keberhasilan dan kegagalan yang telah dilakukan juga ditentukan oleh kesalahan dalam menilai diri. Apabila dalam kehidupan sehari-hari yang selalu diingat adalah performa yang kurang baik, maka kesimpulan tentang *self efficacy* akan rendah. Sebaliknya, meskipun kegagalan sering dialami tapi secara terus menerus selalu berusaha meningkatkan prestasi maka *self efficacy* akan meningkat. Kumpulan dari pengalaman-pengalaman masa lalu akan menjadi penentu *self efficacy* melalui representasi kognitif, yang meliputi ingatan terhadap frekuensi keberhasilan dan kegagalan, pola temporeranya, serta dalam situasi bagaimana terjadinya keberhasilan dan kegagalan.

2) Kejadian yang dihayati seolah-olah dialami sendiri

Apabila orang melihat suatu kejadian, kemudian ia merasakannya sebagai kejadian yang dialami sendiri maka hal ini akan dapat memengaruhi perkembangan *self efficacy*.

3) Persuasi verbal

Persuasi verbal merupakan informasi yang sengaja diberikan kepada orang yang ingin mengubah *self efficacy*, dengan cara memberikan dorongan semangat bahwa permasalahan yang dihadapi bisa diselesaikan. Dorongan semangat yang diberikan kepada orang yang mempunyai potensi dan terbuka menerima informasi akan menggugah semangat orang bersangkutan untuk

berusaha lebih gigih meningkatkan *self efficacy*. Semakin percaya orang kepada kemampuan pemberi informasi maka akan semakin kuat keyakinan untuk dapat merubah *self efficacy*. Apabila penilaian diri lebih dipercaya dari pada penilaian orang lain maka keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki sulit digoyahkan. Informasi yang diberikan akan lebih efektif apabila langsung menunjukkan keterampilan-keterampilan yang perlu dipelajari untuk meningkatkan *self efficacy*. Persuasi verbal akan berhasil dengan baik apabila orang yang memberikan informasi mampu mendiagnosis dan kelemahan orang yang akan *self efficacy*, serta mengetahui pengetahuan atau keterampilan yang dapat mengaktualisasikan potensi orang tersebut.

4) Keadaan fisiologis dan suasana hati

Pada suatu aktivitas yang melibatkan kekuatan dan stamina, orang akan mengartikan kelelahan dan rasa sakit yang dirasakan sebagai petunjuk tentang *self efficacy* yang dimiliki. Demikian juga dengan suasana hati, perubahan suasana hati dapat memengaruhi keyakinan seseorang tentang *self efficacy*. Orang cenderung membuat evaluasi diri positif pada waktu suasana hati positif, dan evaluasi negatif pada waktu suasana hati negatif. Mengalami keberhasilan pada waktu suasana hati positif akan menimbulkan *self efficacy* yang tinggi, sedangkan mengalami

kegagalan pada waktu suasana hati negatif akan menimbulkan *self efficacy* yang rendah. Orang yang gagal dalam suasana hati gembira cenderung *overestimate* terhadap kemampuannya, sedangkan orang yang sukses dalam suasana hati sedih cenderung *underestimate* terhadap kemampuannya.

d. Dampak *Self Efficacy*

Keberadaan *self efficacy* pada diri seseorang akan berdampak pada empat proses menurut Bandura dalam (Dewi dan Mugiarto, 2020), yaitu sebagai berikut:

1) Proses Kognitif

Banyak perilaku manusia yang diatur dalam pemikiran sebelumnya dalam mewujudkan tujuan. Pola atur tujuan dari apa yang akan dilakukan oleh individu dipengaruhi oleh penaksiran individu berdasarkan seberapa kemampuan yang dimilikinya.

2) Proses Motivasi

Kepercayaan diri terhadap *self efficacy* memainkan peranan dalam pengaturan diri terhadap motivasi. Seseorang memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan tindakannya melalui berbagai latihan. Mereka percaya terhadap apa yang mereka lakukan dan selalu mengantisipasi adanya hasil tindakan prospektif.

3) Proses Afektif

Seseorang percaya terhadap pengaruh kapabilitasnya dalam mengatasi stress dan depresi dalam menghadapi ancaman atau situasi yang sulit. Dengan adanya *self efficacy*, seseorang akan lebih mampu mengatasi segala persoalan keberadaannya.

4) Proses Selektif

Melalui kepercayaan diri terhadap kapabilitas yang dimilikinya, maka seseorang cenderung bertindak selektif atau melakukan pemilihan terhadap pencapaian tujuan hidupnya. Manusia akan memilih pemecahan masalah dan pencapaian tujuan yang sesuai dengan kemampuan dimilikinya.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. (Mangkunegara, 2020).

Komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. (Sinambela dalam Wandu, 2022).

Komunikasi merupakan penyampaian suatu pesan informasi melalui perantara dan bagaimana perantara tersebut memanfaatkan saluran maupun media yang ada di gunakan (Murniati, 2020).

Dari penjelasan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses atau tindakan menyampaikan pesan dari pengirim ke penerima melalui suatu media maupun secara langsung agar dipahami oleh penerima dan bertujuan untuk mengambil tindakan yang perlu dilakukan.

b. Indikator-Indikator Komunikasi

Terdapat lima indikator komunikasi (Mangkunegara, 2020), yaitu:

1) Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2) Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3) Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4) Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5) Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi komunikasi dalam organisasi (Suhairi, 2022), yaitu sebagai berikut:

1) Kepercayaan diri

Tingkat kepercayaan semua anggota dalam organisasi sangat penting untuk membentuk komunikasi yang berjalan dengan baik. Setiap anggota organisasi harus siap menghilangkan kegugupan dan menjaga konsentrasi hubungan dalam organisasi agar kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas sering terjalin secara efektif di dalam organisasi.

2) Dalam mengambil keputusan bersama

Dalam setiap pengambilan keputusan dalam suatu korporasi menggunakan sistem musyawarah atau mengutamakan dan menyertakan suara setiap anggota organisasi. Setiap anggota diperbolehkan untuk berbicara dan memberikan umpan balik bagi mereka untuk menyatakan pendapat mereka. Dengan ini dapat memudahkan anggota organisasi untuk berkonsultasi dan mengemukakan pendapatnya dalam setiap pengambilan keputusan.

3) Kejujuran

Sikap kejujuran dan keterbukaan anggota dalam suatu korporasi informasi yang hanya diketahui oleh pimpinan atau jika pengetahuan tersebut disampaikan akan memperburuk kinerja organisasi. Rencana-rencana yang akan dijalankan oleh organisasi juga merupakan informasi yang harus disampaikan.

4) Memperhatikan informasi dari atas

Setiap anggota organisasi di level A harus menerima kritik, saran atau laporan tentang masalah yang terjadi di dalam organisasi dengan perasaan tanpa merendahkan orang lain. Informasi dari bawahan merupakan tambahan informasi yang harus diketahui oleh semua pihak dalam organisasi untuk kelangsungan hidup suatu perusahaan itu sendiri.

5) Perhatian pada tujuan kinerja tinggi

Setiap anggota dalam organisasi harus fokus pada pentingnya komitmen dalam organisasi. Setiap tujuan yang terkandung dalam organisasi juga menjadi perhatian penting bagi semua anggota organisasi. Untuk mewujudkannya, anggota harus menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang berkualitas, serta kepedulian terhadap sesama anggota organisasi.

d. Dimensi-Dimensi Komunikasi

Dalam penyelenggaraan komunikasi agar berjalan secara sempurna, peneliti sering mengutip teori yang dikemukakan oleh (Harold Lasswell dalam Kurniawan dkk., 2023) yang mengatakan bahwa cara yang terbaik untuk menjelaskan komunikasi adalah dengan menjawab pertanyaan sebagai berikut : *“Who says in what in which channel to whom with what effect ?*. Teori Lasswell tersebut

menjelaskan bahwa komunikasi yang sempurna harus meliputi lima dimensi komunikasi sebagai jawaban dari pertanyaan tersebut di atas, yakni:

1) Komunikator

Komunikator adalah pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Komunikator merupakan unsur utama dalam komunikasi yang bertugas mengolah, menyusun, dan menyampaikan pesan secara efektif. Sebagai salah satu dimensi komunikasi, komunikator tidak hanya bertanggung jawab atas isi pesan, tetapi juga cara penyampaiannya agar bisa diterima dan dipahami oleh komunikan.

2) Pesan

Pesan adalah alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesannya kepada penerima. Pesan ini bisa berupa informasi, gagasan, perasaan, instruksi, atau hiburan, yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman, memengaruhi, atau membentuk sikap dan perilaku penerima. Pesan dapat disampaikan secara verbal (melalui kata-kata, lisan atau tulisan) maupun nonverbal (gerak tubuh, ekspresi wajah, intonasi, simbol).

3) Media

Media adalah saluran atau media, yaitu alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesannya kepada penerima.

Media menjadi penghubung antara pengirim dan penerima pesan agar informasi dapat diterima dengan baik, baik secara langsung maupun tidak langsung.

4) Komunikan

Komunikan yaitu orang yang menerima dari sumber. Komunikan disebut juga sebagai penerima pesan, dan perannya sangat penting karena keberhasilan komunikasi ditentukan oleh sejauh mana komunikan dapat memahami dan merespons pesan yang disampaikan. Komunikan memiliki peran aktif karena tidak hanya menerima pesan secara pasif, tetapi juga menafsirkan, menilai, dan memberikan umpan balik terhadap pesan tersebut.

5) Efek

Efek yaitu apa yang terjadi pada penerima setelah ia menerima pesan tersebut, misalnya terhibur, menambah pengetahuan, perubahan sikap, atau bahkan perubahan perilaku. Efek sebagai dimensi komunikasi merujuk pada dampak atau hasil yang ditimbulkan dari proses komunikasi terhadap komunikan, baik secara kognitif (pengetahuan), afektif (perasaan/sikap), maupun konatif (tindakan/perilaku).

e. Manfaat Komunikasi

Menurut (Parid, 2020) fungsi komunikasi yaitu:

1) Komunikasi sosial

Komunikasi sosial adalah proses penyampaian dan pertukaran pesan, informasi, atau gagasan antarindividu atau kelompok dalam masyarakat yang bertujuan untuk membangun hubungan, memahami satu sama lain, dan menciptakan keselarasan sosial.

2) komunikasi ekspresif

Komunikasi ekspresif sering dilakukan untuk menyampaikan perasaan-perasaan manusia. Kebanyakan komunikasi ini disampaikan dalam bentuk non verbal. Ungkapan kasih sayang, marah, atau malu memang dapat disampaikan oleh kata-kata

3) komunikasi ritual

Fungsi komunikasi ini berhubungan dengan komunikasi ekspresif. Namun bentuk penyampaiannya seringkali secara kolektif. Misalnya upacara perkawinan, ritual keagamaan, sampai memperingati tanggal bersejarah. Mereka yang terlibat dalam komunikasi ritual dianggap berusaha menegaskan sebagai bagian dari kelompok yang merayakannya. Komunikasi ritual juga dianggap sebagai komitmen individu terhadap tradisi dalam kehidupan sosialnya

5) komunikasi instrumental

Komunikasi Instrumental Komunikasi yang berfungsi sebagai Komunikasi instrumental adalah komunikasi yang berfungsi untuk

memberitahukan atau menerangkan (*to inform*) dan mengandung muatan persuasif dalam arti bahwa pembicara menginginkan pendengarnya mempercayai bahwa fakta dan informasi yang disampaikan adalah akurat dan layak untuk diketahui.

f. Dampak komunikasi

Komunikasi yang efektif paling tidak menimbulkan 5 (lima) hal yang dijelaskan didalam (Ummanah, 2021), yaitu: pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan.

- 1) Pengertian, penerimaan yang tepat dari konten stimuli seperti yang disampaikan oleh komunikator.
- 2) Kesenangan, komunikasi yang dilakukan untuk menimbulkan kesenangan atau phatic communication.
- 3) Mempengaruhi sikap, komunikasi ditujukan untuk mempengaruhi orang lain. Salah satu cara agar kita dapat mempengaruhi sikap orang lain adalah dengan menggunakan komunikasi persuasif. Komunikasi persuasive memerlukan pemahaman tentang psikologi komunikator, psikologi pesan, dan psikologi komunikan.
- 4) Hubungan sosial yang baik, komunikasi bertujuan untuk mempererat hubungan sosial yang baik. Sebagai makhluk sosial, kebutuhan sosial menjadi kebutuhan yang paling utama manusia. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk menumbuhkan dan

mempertahankan hubungan yang memuaskan dengan orang lain dalam hal interaksi dan asosiasi, pengendalian dan kekuasaan, dan cinta dan kasih sayang.

- 5) Tindakan, persuasi ditujukan untuk mengeluarkan tindakan yang diinginkan. Efektivitas komunikasi diukur dari Tindakan nyata yang dilakukan oleh komunikan.

3. Literasi Digital

a. Pengertian Literasi Digital

Literasi digital adalah pengetahuan dan kecakapan untuk menggunakan media digital, alat-alat komunikasi, atau jaringan dalam menemukan, mengevaluasi, menggunakan, membuat informasi, dan memanfaatkannya secara sehat, bijak, cerdas, cermat, tepat, dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari (Rizal dkk, 2022).

Pengertian literasi digital adalah kemampuan dan wawasan seseorang dalam aspek pemanfaatan teknologi digital, alat komunikasi, membuat dan mengevaluasi informasi dengan sehat dan cermat serta patuh kepada hukum dalam kehidupan. (Andriati dan Patma, 2020)

Literasi digital adalah kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secara efektif untuk

menemukan, mengevaluasi, menciptakan, dan mengomunikasikan informasi dengan cara yang kritis dan etis. (Saputra, 2023)

Literasi digital adalah kemampuan yang tidak hanya melibatkan kemampuan penggunaan perangkat teknologi, informasi dan komunikasi, tetapi juga melibatkan kemampuan dalam pembelajaran bersosialisasi, sikap berpikir kritis, kreatif, dan inspiratif untuk menciptakan maupun mengevaluasi informasi.

b. Indikator-Indikator Literasi Digital

Literasi digital memiliki indikator yang dijelaskan didalam (Rizal dkk., 2022), sebagai berikut:

1) Informasi dan literasi data (*Information and data literacy*)

Karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mengakses, mengevaluasi, menggunakan, dan mengelola informasi serta data digital secara efektif dan bertanggung jawab.

2) Komunikasi dan kolaborasi (*Communication and collaboration*)

Karyawan harus mampu berkomunikasi, berbagi informasi, dan bekerja sama secara efektif menggunakan teknologi digital, termasuk memahami aturan etika dan keberagaman budaya dalam dunia digital.

3) Kreasi konten digital (*Digital content creation*)

Karyawan harus memiliki kemampuan untuk membuat, mengedit, dan membagikan konten digital seperti dokumen, presentasi, atau media visual, serta memahami hak cipta dan lisensi digital.

4) Keamanan (*Safety*)

Karyawan mampu melindungi perangkat, data pribadi, dan privasi dalam aktivitas digital. Ini termasuk pemahaman tentang keamanan siber dan etika digital.

5) Penyelesaian masalah (*Problem solving*)

Karyawan mampu mengidentifikasi masalah digital, mengevaluasi solusi, dan menggunakan teknologi untuk memecahkan masalah atau meningkatkan proses kerja.

c. Elemen Literasi Digital

Dikutip dari Materi Pendukung Literasi Digital Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI dalam (Andriati dan Patma, 2020), terdapat 8 elemen untuk mengembangkan literasi digital:

- 1) Kultural, kemampuan untuk memahami berbagai konteks dalam dunia digital.
- 2) Kognitif, daya pikir dalam menganalisis dan menilai content.
- 3) Konstruktif, menciptakan ulang sesuatu dengan ahli dan aktual.

- 4) Komunikatif, paham bagaimana sistem jaringan komunikasi digital.
 - 5) Percaya diri dan bertanggung jawab.
 - 6) Melakukan hal baru dengan cara kreatif.
 - 7) Kritis dalam melihat content.
 - 8) Bertanggung jawab secara sosial.
- d. Dimensi-Dimensi Literasi Digital

Literasi digital merupakan gabungan dari beberapa bentuk literasi yaitu: komputer, informasi, teknologi, visual, media, dan komunikasi. Beberapa dimensi literasi digital berikut ini menurut Martin dalam (Kusumawati dkk., 2021):

- 1) Literasi digital melibatkan kemampuan aksi digital yang terikat kerja, pembelajaran, kesenangan dan aspek lain dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Literasi digital secara individual bervariasi tergantung situasi sehari-hari yang dialami dan juga proses sepanjang hayat sebagaimana situasi hidup individu itu.
- 3) Literasi digital melibatkan kemampuan mengumpulkan dan menggunakan pengetahuan, teknik, sikap dan kualitas personal selain itu juga kemampuan merencanakan, menjalankan dan mengevaluasi tindakan digital sebagai bagian dari penyelesaian masalah/tugas dalam hidup.

- 4) Literasi digital juga melibatkan kesadaran seseorang terhadap tingkat literasi digitalnya dan pengembangan literasi digital.

e. Aspek-Aspek Literasi Digital

Konsep literasi digital yang bisa disusun menjadi lebih menjadi lebih komprehensif. Bawden menyebutkan bahwa literasi digital menyangkut beberapa aspek berikut ini (Bawden dalam Kusumawati dkk., 2021):

- 1) Perakitan pengetahuan yaitu kemampuan membangun informasi dari berbagai sumber yang terpercaya.
- 2) Kemampuan menyajikan informasi termasuk di dalamnya berpikir kritis dalam memahami informasi dengan kewaspadaan terhadap validitas dan kelengkapan sumber dari internet.
- 3) Kemampuan membaca dan memahami materi informasi yang tidak berurutan (*non sequential*) dan dinamis.
- 4) Kesadaran tentang arti penting media konvensional dan menghubungkannya dengan media berjejaringan (internet).
- 5) Kesadaran terhadap akses jaringan orang yang dapat digunakan sebagai sumber rujukan dan pertolongan.
- 6) Penggunaan saringan terhadap informasi yang datang.
- 7) Merasa nyaman dan memiliki akses untuk mengkomunikasikan dan mempublikasikan informasi.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Amstrong dan Baron dalam Tailan dkk., 2021).

Kinerja karyawan menurut hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2020). Kinerja sangat berkaitan dengan hasil kerja setiap individu dalam beberapa periode waktu. Tercapainya sebuah tujuan dari suatu organisasi diperoleh dengan adanya kinerja para karyawan dari organisasi tersebut.

Dari paparan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi.

b. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Amstrong, 2021) terdapat lima indikator kinerja yaitu:

a. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kemampuannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

c. Kecepatan (*Promptness*)

Kecepatan (*promptness*) adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab kerja secara cepat dan tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Afandi, 2021), sebagai berikut :

1. Pemimpin Perusahaan

Pemimpin perusahaan adalah individu yang memiliki peran penting dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat karyawan menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan merasa betah dan lebih fokus, sehingga kinerjanya meningkat.

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan.

4. Bonus

Bonus adalah bentuk penghargaan atau insentif tambahan di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian kinerja tertentu

d. Dimensi-Dimensi Kinerja Karyawan

Terdapat 4 dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu menurut Sudarmanto dalam (Kurniawati, 2022), yaitu:

- 1) Kualitas, meliputi tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- 2) Kuantitas, meliputi jumlah pekerja yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun penelitian ini, peneliti merujuk pada berbagai penelitian terdahulu yang relevan guna memperkuat landasan teoritis dan mendukung arah analisis yang dilakukan. Beberapa temuan dari penelitian sebelumnya menunjukkan kesamaan pandangan (setuju) dengan fokus dan hasil penelitian ini, Namun, tidak semua temuan terdahulu sejalan sepenuhnya (tidak setuju) dengan hasil yang dicapai dalam penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Judul, Nama, Dan Tahun Penelitian	Subjek Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Mansur dkk., 2023)	Subjek : 128 responden Objek: Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros.	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>self efficacy</i> dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh <i>self efficacy</i> dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros.
2	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing) (Ali, 2021)	Subjek: 56 responden Objek: Pt. Ultrajaya Milk Industry	<i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Self efficacy</i> memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan positif. Kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Kepuasan kerja sebagai pemediasi memengaruhi hubungan <i>self efficacy</i> kepada kinerja karyawan di PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Area Surabaya bagian marketing.
3	Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim	Subjek 101 responden:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

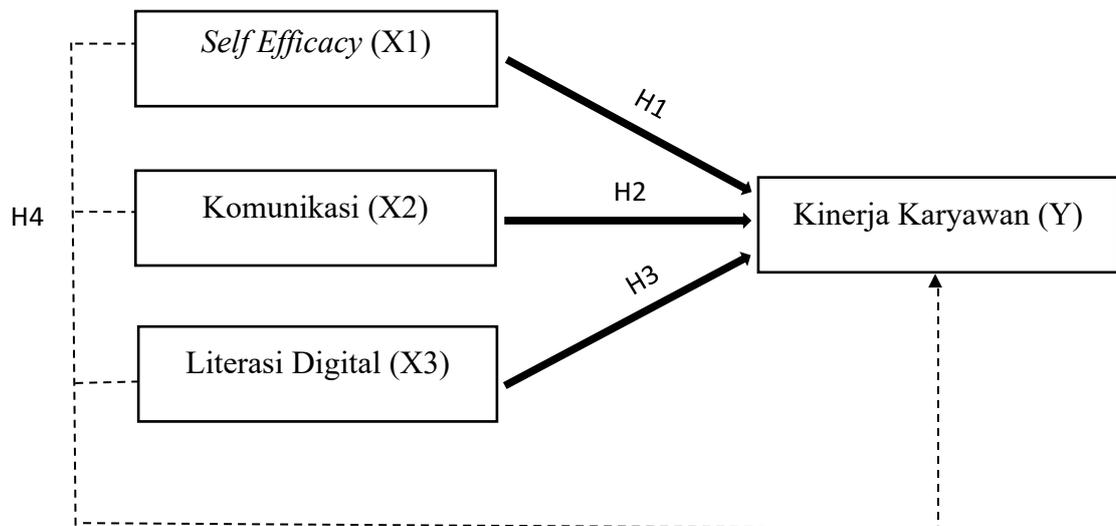
	Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta (Najati & Susanto, 2022)	Objek: Inews Jakarta	kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta (Putri & Mani, 2023)	Subjek : 30 responden Objek: Di Hotel Liberta Kemang Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Liberta Kemang.
5	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya (Muhadib dkk., 2023)	Subjek : 41 responden Objek : Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan literasi digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Literasi digital secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro (Ginoga & Suhairi, 2024)	Subjek: 27 responden Objek: Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro	Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro.

Sumber : Beberapa penelitian terdahulu, 2025

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka pikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.

Kerangka pikir merupakan perlengkapan peneliti untuk menganalisa perencanaan dan berargumentasi kecenderungan asumsi ke mana akan dilabuhkan, penelitian kuantitatif kecenderungan akhirnya adalah diterima atau ditolak hipotesis penelitian tersebut, sedangkan penelitian yang berbentuk pernyataan atau narasi-narasi peneliti bertolak dari data dan memanfaatkan teori yang digunakan sebagai bahan penjelasan dan berakhir dengan pembaharuan suatu pernyataan atau hipotesa. (Syahputri, dkk., 2023).



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Keterangan gambar:

—————▶: Secara Parsial

- - - - -▶: Secara Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dalam melakukan penelitian, jadi perlu diuji kebenarannya. Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. (Hasanah dan Suhada, 2022). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan Sugiono dalam (Hasanah dan Suhada, 2022).

Berdasarkan kajian, literatur dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ha₁ : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

Ho₁ : Tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

2. Ha₂ : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

Ho₂ : Tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

3. Ha₃ : Terdapat pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

Ho₃ : Tidak ada pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

4. Ha₄ : Terdapat pengaruh *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

Ho₄ : Tidak ada pengaruh *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau data yang berbentuk angka pada analisis statistik. Penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan untuk mengumpulkan data, dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur dan sebagainya (tidak seperti dalam eksperimen). Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022).

Metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan interpretasi dari informasi yang diperoleh. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengolah data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur dengan menggunakan angka. (Sinambela, 2020). Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Metode kuantitatif juga dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk

penelitian. Metode ini juga sering disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini dinamakan metode kuantitatif karena penelitian ini angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Mustafa dkk., 2022).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Liebra Permana Semarang sebagai salah satu perusahaan manufaktur di Jawa Tengah tepatnya di Jl. Soekarno - Hatta KM 31 Harjosari Bawen Kabupaten Semarang. Perusahaan ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki relevansi terhadap variabel yang diteliti terhadap latar belakang masalah. Selain itu perusahaan ini juga memiliki ketersediaan informasi dan data yang lengkap sehingga dapat mendukung akurasi penelitian. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada Juni 2025.

C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

1. Variabel penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2022). Di dalam melakukan penelitian terdapat dua jenis variabel sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat. (Sugiono, 2022). Untuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital (X3)

b. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiono, 2022). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

2. Indikator Penelitian

Indikator penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	<i>Self efficacy</i> (X1)	1. <i>Level</i> (Tingkat) 2. <i>Generality</i> (Keluasan) 3. <i>Strength</i> (Kekuatan) Bandura dalam (Erlina, 2020)	Skala Likert: 1. Sangat Tidak Setuju : 1 2. Tidak Setuju : 2 3. Kurang Setuju : 3 4. Setuju : 4 Sangat Setuju : 5
2	Komunikasi (X2)	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi	Skala Likert: 1. Sangat Tidak Setuju : 1 2. Tidak Setuju : 2 3. Kurang Setuju : 3

		4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap (Mangkunegara, 2021)	4. Setuju : 4 5. Sangat Setuju : 5
3	Literasi digital (X3)	1. Informasi dan literasi data 2. Komunikasi dan kolaborasi 3. Kreasi konten digital 4. Keamanan 5. Penyelesaian masalah (Rizal dkk., 2022)	Skala Likert: 1. Sangat Tidak Setuju : 1 2. Tidak Setuju : 2 3. Kurang Setuju : 3 4. Setuju : 4 5. Sangat Setuju : 5
4	Kinerja karyawan	1. Kualitas pekerjaan (<i>Quality of work</i>) 2. Komunikasi (<i>Communication</i>) 3. Kecepatan (<i>Promptness</i>) 4. Kemampuan (<i>Capability</i>) 5. Inisiatif (<i>Initiative</i>) (Amstrong, 2021)	Skala Likert: 1. Sangat Tidak Setuju : 1 2. Tidak Setuju : 2 3. Kurang Setuju : 3 4. Setuju : 4 5. Sangat Setuju : 5

Sumber data terbaru 2025

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kawasan generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki keunggulan dan keistimewaan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditinjau kemudian diambil untuk menjadi kesimpulannya. (Sugiono, 2022). Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah karyawan *quality control* PT. Liebra Permana Kabupaten Semarang yang berjumlah 86 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik dalam pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel digunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota sampel merupakan populasi. Sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2022). Artinya sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 86. Sampel dari penelitian ini meliputi karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana Kabupaten Semarang yang diklasifikasikan dari beberapa bagian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Klasifikasi Sampel

Klasifikasi bagian	Jumlah orang
QC endline	48 orang
QC inline	24 orang
QC auditor	4 orang
QC trinning	10 orang
Total	86 orang

Sumber data primer, 2025

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Hartono dalam Romdona dkk., 2024).

Kuesioner dapat mencakup pertanyaan yang terstruktur dan tertutup, yang memudahkan pengelolaan data, atau pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden memberikan jawaban yang lebih rinci. (Hartono dalam Romdona dkk, 2024). Didalam kuesioner terbuka, responden diberi kebebasan untuk menjawab pertanyaan dengan kata-kata mereka sendiri. Pertanyaan terbuka berguna untuk menggali pendapat, perasaan, atau pemikiran responden secara mendalam, namun bisa mempersulit analisis karena jawaban bisa sangat bervariasi.

Kuesioner tertutup menyediakan pilihan jawaban yang sudah ditentukan, seperti pilihan ganda, skala Likert, atau ya atau tidak. Jenis ini lebih mudah dianalisis secara kuantitatif karena datanya terstruktur dan seragam. Kuesioner tertutup sangat cocok untuk survei yang membutuhkan data yang terukur. Berikut adalah nilai atau bobot poin skala likert (Sugiono, 2022):

Tabel 3.3
Skala likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber data sekunder, 2022

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. (Sugiono, 2022). Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi dari sumber-sumber yang sudah ada, yang bisa berupa dokumen tertulis (seperti laporan, artikel, buku), gambar, peta, foto, rekaman video, dan data digital lainnya.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat hubungannya dengan penelitian seperti seperti jurnal penelitian terdahulu, buku, artikel dan lain sebagainya. (Sugiono, 2022).

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya sehingga mudah dipahami serta temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. (Hardani dkk., 2020). Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis juga diperlukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

1. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. (Sugiono, 2022). Dalam penelitian ini uji instrumen yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, tujuan uji ini untuk mengetahui seberapa valid dan reliable instrumen yang digunakan.

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan penulis. (Sugiono, 2022) . Uji Validitas memiliki tujuan mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner, kuesioner bisa dikatakan valid,

jika nilai r hitung $>$ r tabel. Dan jika r hitung $<$ r tabel maka kuesioner dikatakan tidak valid. Hasil r hitung akan dibandingkan dengan distribusi nilai r tabel dimana $df = n-2$ dengan tingkat signifikan uji r dua arah pada nilai signifikan 0,05. Nilai r tabel ditentukan dengan menggunakan rumus df (*degree of freedom*) = n (jumlah sampel) – 2. Rumus yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- R : Koefisien korelasi
- n : Banyaknya subjek uji coba
- y : Skor total
- x : Jumlah skor item
- $\sum y$: Jumlah skor total
- $\sum x$: Jumlah skor tiap item
- $\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor item
- $\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor total
- $\sum xy^2$: Jumlah perkalian skor item dengan skor total

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/Kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	X1.1	0,835	0,632	Valid
	X1.2	0,891	0,632	Valid
	X1.3	0,704	0,632	Valid
	X1.4	0,756	0,632	Valid
	X1.5	0,642	0,632	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,736	0,632	Valid
	X2.2	0,705	0,632	Valid
	X2.3	0,758	0,632	Valid
	X2.4	0,754	0,632	Valid
	X2.5	0,798	0,632	Valid

Variabel	Item/Kode	R Hitung	r Tabel	Keterangan
Literasi Digital (X3)	X3.1	0,940	0,632	Valid
	X3.2	0,854	0,632	Valid
	X3.3	0,804	0,632	Valid
	X3.4	0,751	0,632	Valid
	X3.5	0,955	0,632	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,751	0,632	Valid
	Y2	0,816	0,632	Valid
	Y3	0,848	0,632	Valid
	Y4	0,704	0,632	Valid
	Y5	0,848	0,632	Valid

Sumber: Data diolah pada penelitian 2025

Pada tabel 3.4 dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Perolehan hasil diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. (Sugiono, 2022). digunakan untuk mengukur reliabilitas data dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen dapat menghasilkan data yang sama saat digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang-ulang.

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} + 1 - \frac{\sum \sigma^2 i}{\sum 2x} \right)$$

Keterangan :

α : Koefisien Alpha

k : Total pertanyaan valid

$\Sigma\sigma^2_i$: Total varian butir.

Σ^2x : Varian total

Uji reliabilitas yang digunakan adalah statistik uji Alpha Cronbach dengan kriteria pengujian :

- 1) Jika *r-alpha* positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan reliabel.
- 2) Jika *r-alpha* negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tidak reliabel
 - a) Jika nilai Alpha *Cronbach* > 0,7 maka variabel tersebut reliabel.
 - b) Jika nilai Alpha *Cronbach* < 0,7 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reliabilitas	<i>Chronbach Alpha</i>	Keterangan
Self Efficacy (X1)	0,818	0,70	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,774	0,70	Reliabel
Literasi Digital (X3)	0,899	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,841	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah pada penelitian 2025

2. Uji Korelasi

Uji korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Berikut adalah interpretasi kriteria mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel (Sugiono, 2021):

Tabel 3.6
Interpretasi Koefisien Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

Sumber data sekunder, 2021

a. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi dengan hasil yang sifatnya kuantitatif. (Sugiyono, 2021). Rumus yang digunakan untuk menghitung analisis korelasi sederhana adalah:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi variabel x dan y

n : Banyak pasangan variabel x dan y

x : Variabel bebas

y : Variabel terikat

Besarnya koefisien korelasi adalah -1 r 1 :

1) Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.

2) Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai berkisar 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. (Sugiyono, 2021). Untuk menghitung analisis korelasi berganda dapat menggunakan rumus berikut ini:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{ryx_1^2 + ryx_2^2 - 2ryx_1ryx_2ryx_1yx_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Kerangan:

$R_{yX_1X_2}$: Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{yX_1} : korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yX_2} : korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{X_1X_2}$: korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

3. Analisis uji Regresi

Analisis uji regresi dalam statistika adalah salah satu metode untuk menentukan pengaruh dan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain.

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Rumus yang digunakan pada analisis regresi linier sederhana menurut (Sugiyono, 2021), adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y : Variabel independen

X : Variabel dependen

a : Konstanta regresi

b : Koefisien regresi

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu teknik peramalan yang memanfaatkan lebih dari dua faktor untuk mencari solusi terbaik antara variabel independen dan variabel dependen. Tingkat akurasi regresi linear berganda sangat tinggi, sehingga algoritma ini sesuai digunakan dalam penelitian yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. (Juanta, *et al*, 2025).

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu: Apakah *Self efficacy*, Komunikasi dan literasi digital berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Liebra Permana Semarang. Untuk pengujian penelitian menggunakan uji t dan uji F dengan aplikasi IBM Statistik SPSS V. 26. Berikut adalah rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y = b + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

Keterangan :

Y : Harga Saham

b_1 : Konstanta atau bila $X = 0$

$b_{1,2,3}$: Koefisien regresi

x_1 : Arus Kas

x_2 : Pertumbuhan Penjualan

x_3 : Laba Bersih

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi adalah uji dimana untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. (Sugiono, 2022). Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Uji determinasi merupakan sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *Self efficacy*, Komunikasi dan literasi digital terhadap variabel Kinerja Karyawan. Berikut adalah rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi:

$$Kd = r \times 100\%$$

Kd :Koefisien Determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh Variabel X.

r : Kuadrat Koefisien Korelasi

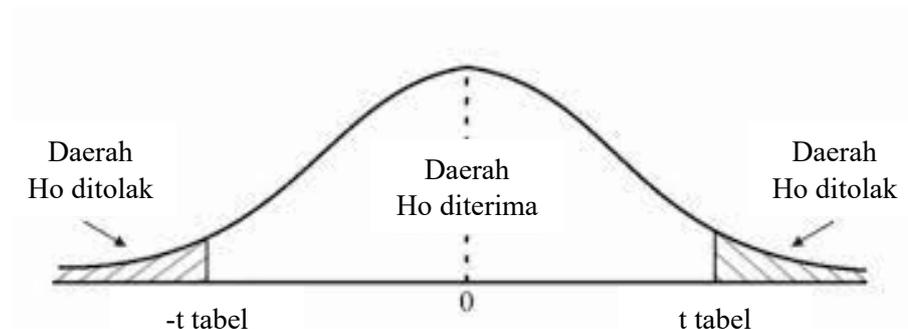
5. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial (dengan uji t) maupun secara bersama-sama atau simultan (dengan uji F). Dalam penelitian ini, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi (r).

a. Uji t

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. (Sugiono, 2022). Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima apabila nilai t hitung $< t$ tabel, untuk tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.
- 2) H_a diterima apabila nilai t hitung $> t$ tabel, untuk tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.



Gambar 3.1
Grafik Uji t

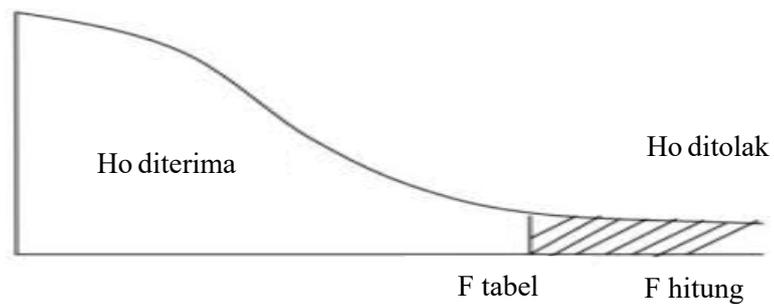
b. Uji F Simultan

Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh

secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variable terikat (Y). berikut (Sugiono, 2022).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai:

- 1) H_0 diterima apabila nilai F hitung $<$ F tabel, untuk tingkat signifikan 0,05.
- 2) H_a diterima apabila nilai F hitung $>$ F tabel, untuk tingkat signifikan 0,05.



Gambar 3.2
Grafik Uji F

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum perusahaan

PT. Liebra Permana Semarang merupakan salah satu perusahaan manufaktur tekstil yang memiliki reputasi tinggi di Indonesia, khususnya di wilayah Jawa Tengah. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Soekarno - Hatta KM 31, Harjosari, Bawen, Kabupaten Semarang, yang secara geografis berada pada titik strategis karena mudah diakses dari jalur transportasi utama dan kawasan industri. Lokasi yang strategis ini mendukung kelancaran proses produksi dan distribusi produk ke berbagai daerah, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Didirikan dengan orientasi untuk memenuhi kebutuhan pasar akan produk tekstil berkualitas tinggi, PT. Liebra Permana memfokuskan diri pada produksi pakaian dalam wanita. Perusahaan ini telah berkembang pesat dan mampu mempertahankan eksistensinya dalam jangka waktu yang panjang berkat inovasi produk, manajemen mutu yang ketat, serta kerja sama yang kuat dengan berbagai mitra bisnis internasional. Sebagai perusahaan manufaktur yang berbasis ekspor, PT. Liebra Permana telah menjalin kemitraan strategis dengan berbagai perusahaan global ternama dan berhasil menembus pasar internasional di berbagai benua seperti

Amerika Utara (Amerika Serikat dan Kanada), Eropa, serta beberapa negara di Asia.

Hasil produksi PT. Liebra Permana dipasarkan dengan merek dagang internasional yang memiliki daya saing tinggi. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila para pelanggan memiliki ekspektasi tinggi terhadap kualitas produk yang dihasilkan. Standar mutu internasional menjadi acuan utama dalam proses produksi, mulai dari pemilihan bahan baku, proses perancangan dan penjahitan, hingga tahap akhir pengemasan dan distribusi. Konsistensi dalam menjaga standar kualitas inilah yang menjadi salah satu pilar utama keberhasilan PT. Liebra Permana dalam mempertahankan loyalitas pelanggan dan memperluas jaringan pasarnya ke berbagai negara.

Selain fokus pada aspek produksi, PT. Liebra Permana juga memiliki sistem manajemen perusahaan yang profesional dan terstruktur. Perusahaan ini terus mengembangkan sumber daya manusianya melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi karyawan agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan tuntutan industri yang semakin kompleks. Penerapan prinsip *quality control* dan *continuous improvement* dalam setiap lini produksi merupakan bentuk nyata dari komitmen perusahaan terhadap kualitas dan kepuasan pelanggan.

Kepedulian terhadap kualitas produk bukan hanya semata-mata untuk memenuhi standar teknis, tetapi juga merupakan bagian dari upaya perusahaan dalam membangun dan menjaga kepercayaan konsumen.

Kepercayaan ini sangat penting, terutama dalam dunia bisnis global yang sangat kompetitif. Konsumen internasional akan cenderung memilih mitra bisnis yang dapat memberikan jaminan atas kualitas dan konsistensi produk, serta mampu memenuhi permintaan dalam skala besar tanpa mengurangi standar mutu.

Dengan pencapaian yang telah diraih dan visi untuk terus tumbuh sebagai produsen tekstil kelas dunia, PT. Liebra Permana menunjukkan bahwa perusahaan lokal pun mampu bersaing di pasar internasional jika dikelola dengan baik dan konsisten dalam menjaga mutu. Oleh karena itu, keberadaan PT. Liebra Permana Semarang tidak hanya penting dalam konteks ekonomi lokal dan regional, tetapi juga menjadi contoh sukses dari perusahaan manufaktur Indonesia yang mampu berkiprah secara global.

2. Identifikasi Responden

Identifikasi responden ini digunakan untuk mengetahui gambaran singkat mengenai responden yang bekerja sebagai karyawan *quality control* PT. Liebra Permana Kabupaten Semarang. Pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 86 responden. Pada penelitian ini identifikasi responden di gunakan untuk menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jawaban kuesioner yang sudah diberikan oleh peneliti.

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Perempuan	75	87,21%
2.	Laki-laki	11	12,79%
Jumlah		86	100%

Sumber: data diolah pada penelitian 2025

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan terdiri dari 75 orang dengan presentase 87%. Sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang dengan presentase 12,79%.

b. Identifikasi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel penyajian data responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	S1	5	5,81%
2.	SMA Sederajat	81	94,19%
Jumlah		86	100%

Sumber: data diolah pada penelitian 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir karyawan *quality control* mencapai presentase yang sangat tinggi pada

angka 94,19% dengan jumlah sebanyak 81 orang mengenyam pendidikan hingga SMA sederajat. Sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 terdapat 5 orang dengan presentase 5,81%.

c. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah penyajian data responden berdasarkan Usia:

Tabel 4.3
Usia Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	18-25 tahun	24	27,91%
2.	26-32 tahun	32	37,21%
3.	33-40 tahun	21	24,42%
4.	>40 tahun	9	10,46%
Jumlah		86	100%

Sumber: data diolah pada penelitian 2025

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa usia terbanyak karyawan *quality control* berkisar antara 26-32 tahun yang mencapai presentase 37,21% dengan jumlah 32 orang. Karyawan dengan usia terbanyak kedua berkisar antara 18-25 tahun dengan jumlah 24 orang dan presentase mencapai 27,91%. Sedangkan karyawan dengan kisaran 33-40 tahun berjumlah 21 orang dengan presentase sebanyak 24,42%. Usia karyawan yang lebih dari 40 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase sebanyak 10,46%.

3. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Terdapat dua analisis korelasi yaitu analisis korelasi sederhana dan analisis korelasi berganda.

a. Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana yang digunakan pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital terhadap kinerja karyawan PT. Liebra Permana. Berikut ini adalah hasil olah data menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.4
Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		Self Efficacy	Komunikasi	Literasi Digital	Kinerja Karyawan
Self Efficacy	Pearson Correlation	1	.694**	.546**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86
Komunikasi	Pearson Correlation	.694**	1	.653**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86
Literasi Digital	Pearson Correlation	.546**	.653**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86

Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.808**	.839**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber: data primer penelitian yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai korelasi sederhana pada variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,808. Berdasarkan tabel 3.6 interpretasi koefisien nilai r pada halaman 55, pada interval koefisien 0,80-1,000 artinya memiliki hubungan sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X1) terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Nilai korelasi sederhana pada variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,839. Berdasarkan tabel 3.6 interpretasi koefisien nilai r pada halaman 55, pada interval koefisien 0,80-1,000 artinya memiliki hubungan sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X2) terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 3) Nilai korelasi sederhana pada variabel literasi digital terhadap kinerja karyawan sebesar 0,673. Berdasarkan tabel 3.6 interpretasi koefisien nilai r pada halaman 55, pada interval koefisien 0,60-0,799 artinya memiliki hubungan yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel

literasi digital (X3) terdapat hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji korelasi berganda

Pada penelitian ini uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Liebra Permana. Hasil olah data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.808	.792
a. Predictors: (Constant), Literasi Digital, Self Efficacy, Komunikasi				

Sumber: data primer penelitian yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.5 hasil perhitungan analisis koefisien korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,903. Sebagaimana tabel 3.6 menjelaskan bahwa interpretasi koefisien nilai r pada halaman 55 pada interval koefisien 0,80-1,000 artinya memiliki hubungan sangat kuat. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self effycacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital

(X3), secara simultan terdapat hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT.Liebra Permana.

4. Analisis Uji Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menentukan pengaruh dan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pada penelitian ini terdapat dua uji analisis regresi, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antar satu variabel *self efficacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier sederhana yang diolah menggunakan SPSS versi 26:

1) Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.6
Regresi Linier Sederhana *Self Efficacy* (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.011	1.223		4.915	.000
	Self Efficacy	.727	.058	.808	12.558	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer penelitian yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linear sederhana variabel *self efficacy* sebagai berikut :

$$Y = 6,011 + 0,727 X1$$

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa model regresi pada koefisien regresi untuk nilai *constant* kinerja karyawan (Y) sebesar 6,011, sedangkan nilai dari variabel *self efficacy* sebesar 0,727 dan bertanda positif. Dengan keterangan tersebut artinya terdapat pengaruh antara variabel *self efficacy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika *self efficacy* mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,727 satuan.

2) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.7
Regresi Linier Sederhana Komunikasi (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.496	1.264		2.765	.007
	Komunikasi	.835	.059	.839	14.137	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer penelitian yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linear sederhana variabel komunikasi sebagai berikut :

$$Y = 3,496 + 0,835 X2$$

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa model regresi pada koefisien regresi untuk nilai *constant* kinerja karyawan (Y) sebesar 3,496, sedangkan nilai dari variabel komunikasi sebesar 0,835 dan bertanda positif. Dengan keterangan tersebut artinya terdapat pengaruh antara variabel komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika komunikasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,835 satuan.

3) Pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.8
Regresi Linier Sederhana Literasi Digital (X3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.946	1.846		3.222	.002
	Literasi Digital	.724	.087	.673	8.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer penelitian yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linear sederhana variabel literasi digital sebagai berikut :

$$Y = 5,946 + 0,724 X3$$

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa model regresi pada koefisien regresi untuk nilai *constant* kinerja karyawan (Y) sebesar 5,946, sedangkan nilai dari variabel literasi digital sebesar 0,724 dan bertanda positif. Dengan

keterangan tersebut artinya terdapat pengaruh antara variabel literasi digital (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika literasi digital mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,724 satuan.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, komunikasi dan literasi digital secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Liebra Permana. Berikut ini adalah hasil perhitungan yang diolah menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.9
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.417	1.171		.356	.723
	Self Efficacy	.367	.060	.407	6.087	.000
	Komunikasi	.454	.074	.457	6.165	.000
	Literasi Digital	.164	.068	.153	2.400	.019
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data primer penelitian yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel *self efficacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) terhadap kinerja karyawan

(Y) secara simultan. Dari penjelasan tersebut, berikut ini adalah hasil persamaan dari regresi linier berganda:

$$Y = 0,417 + 0,367 X1 + 0,454 X2 + 0,164 X3$$

- 1) Nilai konstanta (nilai α) kinerja karyawan sebesar 0,417. Dengan hasil tersebut maka dapat dijelaskan bahwa jika variabel *self efficacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan tidak mengalami perubahan atau tetap sebesar 0,417.
- 2) Nilai koefisien regresi *self efficacy* (X1) sebesar 0,367 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *self efficacy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini maka dapat dinyatakan bahwa jika variabel *self efficacy* (X1) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,367 dengan syarat komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) bernilai 0. Artinya semakin tinggi tingkat *self efficacy* maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien regresi komunikasi (X2) sebesar 0,454 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini maka dapat dinyatakan bahwa jika variabel komunikasi (X2) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,454 dengan syarat *self efficacy* (X1), dan literasi digital (X3) bernilai 0. Artinya semakin baik komunikasi yang dilakukan karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

4) Nilai koefisien regresi literasi digital (X3) sebesar 0,164 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara literasi digital (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini maka dapat dinyatakan bahwa jika variabel literasi digital (X3) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,164 dengan syarat komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) bernilai 0. Artinya semakin baik komunikasi yang dilakukan karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

5. Koefisien determinasi (*adjusted R square*)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel *self efficacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) secara serentak terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil perhitungan nilai koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.903 ^a	.815	.808	.792	.815	120.467	3	82	.000
a. Predictors: (Constant), Literasi Digital, Self Efficacy, Komunikasi									

Sumber: data primer penelitian yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,808 atau 80,8%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) secara serentak terhadap kinerja

karyawan (Y) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 80,8% dan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

6. Uji hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *self efficacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial (dengan uji t) maupun secara bersama-sama atau simultan (dengan uji F).

a. Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial dengan nilai tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, dimana t hitung diperoleh dari pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

$$df = n - k - 1$$

df = *degree of freedom*/ derajat kebebasan

n = jumlah responden

k = konstruk/jumlah variabel independen

1 = rumus dengan asumsi jumlah variabel Y

Pada aplikasi rumus pada data penelitian menghasilkan $86 - 3 - 1 = 82$, sehingga dapat diketahui bahwa nilai t tabel memiliki nilai sebesar 1,989. Adapun hasil perhitungan uji t dapat dilihat dari perhitungan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.417	1.171		.356	.723
	Self Efficacy	.367	.060	.407	6.087	.000
	Komunikasi	.454	.074	.457	6.165	.000
	Literasi Digital	.164	.068	.153	2.400	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer penelitian yang diolah peneliti 2025

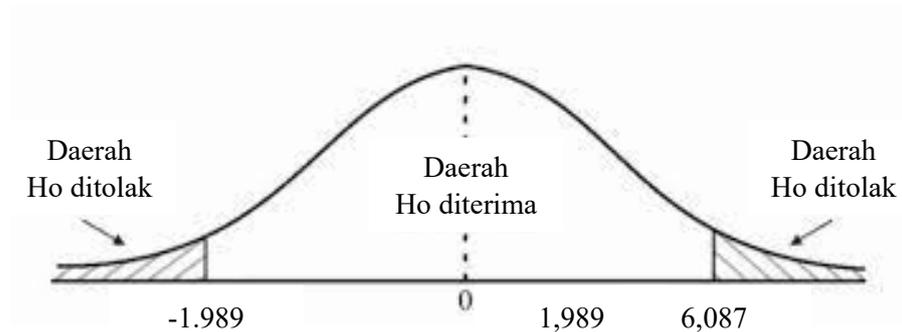
1) Pengujian hipotesis pertama (H1)

Ha₁ : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

Ho₁ : Tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil hipotesis dari variabel *self efficacy* (X1) sebesar 6,087 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 ($6,087 > 1,989$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial

variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Liebra Permana. Hal ini dapat diartikan bahwa H_{a1} diterima sedangkan H_{o1} ditolak. Hal ini berarti Berikut adalah grafik hasil uji t variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan:



Gambar 4.1

Grafik uji t parsial (X1) terhadap (Y)

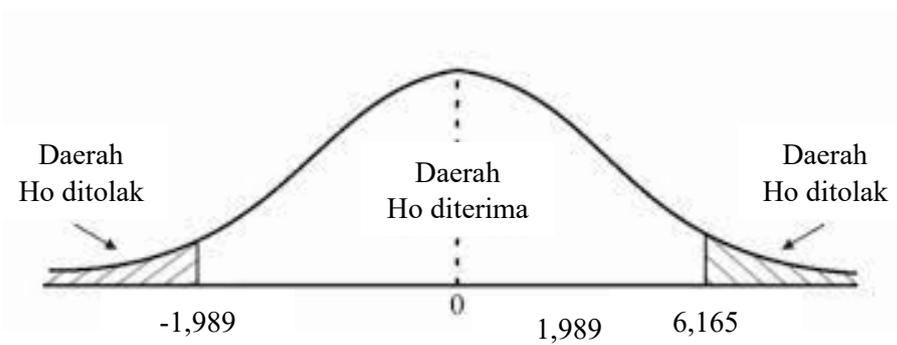
2) Pengujian hipotesis kedua (H2)

H_{a2} : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

H_{o2} : Tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil hipotesis dari variabel komunikasi (X2) sebesar 6,165 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 ($6,165 > 1,989$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Liebra Permana. Hal

ini dapat diartikan bahwa H_{a2} diterima sedangkan H_{o2} ditolak. Berikut adalah grafik hasil uji t variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan:



Gambar 4.2

Grafik uji t parsial (X_2) terhadap (Y)

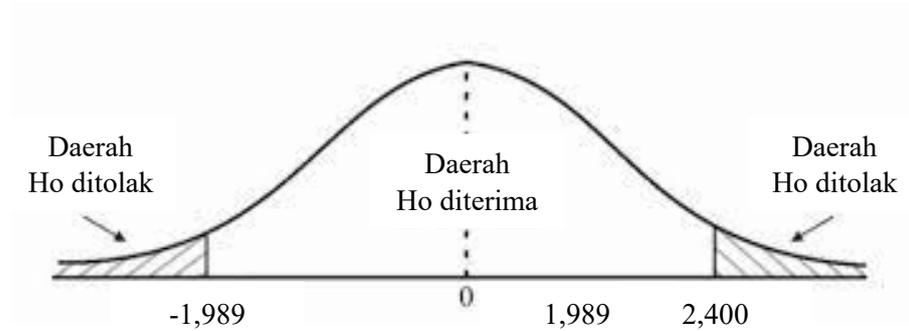
3) Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

H_{a3} : Terdapat pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

H_{o3} : Tidak ada pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil hipotesis dari variabel literasi digital (X_3) sebesar 2,400 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 ($2,400 > 1,989$) dengan taraf signifikan $0,019 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel literasi digital terhadap kinerja karyawan PT. Liebra Permana. Hal ini dapat diartikan bahwa H_{a3} diterima sedangkan H_{o3}

ditolak. Berikut adalah grafik hasil uji t variabel literasi digital terhadap kinerja karyawan:



Gambar 4.3

Grafik uji t parsial (X3) terhadap (Y)

b. Uji F simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *self efficacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan taraf signifikan 0,05 dan ketentuan taraf $df = n - k - 1$ ($86 - 3 - 1 = 82$), maka dapat diketahui F tabel dengan nilai 2,72. Hasil uji F yang dihitung menggunakan bantuan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.702	3	75.567	120.467	.000 ^b
	Residual	51.437	82	.627		
	Total	278.140	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Literasi Digital, Self Efficacy, Komunikasi						

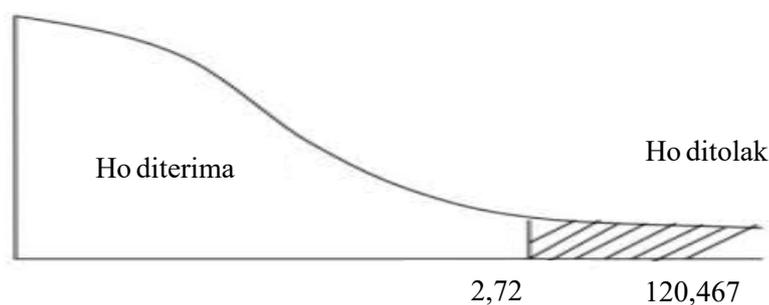
Sumber: data primer penelitian yang diolah peneliti 2025

Hipotesis ke empat (H4) pada pengujian penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha₄ : Terdapat pengaruh *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

Ho₄ : Tidak ada pengaruh *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* di PT. Liebra Permana.

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 120,467 yang artinya lebih besar dari F_{tabel} 2,72 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini maka dapat dinyatakan bahwa Ha₄ diterima sedangkan Ho₄ ditolak.



Gambar 4.4

Grafik hasil uji F simultan

B. Pembahasan

Self efficacy adalah penilaian seseorang akan kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan suatu tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu. (Bandura dalam Erlina, 2020). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel *self efficacy* (X1) sebesar 6,087 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 ($6,087 > 1,989$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Liebra Permana. Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mansur dkk., 2023).

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. (Mangkunegara, 2020). Berdasarkan hasil penelitian

diperoleh hasil uji t dari variabel komunikasi (X2) sebesar 6,165 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 ($6,165 > 1,989$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Liebra Permana. Hal ini dapat diartikan bahwa H_{a2} diterima sedangkan H_{o2} ditolak. Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri & Mani, 2023).

Literasi digital adalah pengetahuan dan kecakapan untuk menggunakan media digital, alat-alat komunikasi, atau jaringan dalam menemukan, mengevaluasi, menggunakan, membuat informasi, dan memanfaatkannya secara sehat, bijak, cerdas, cermat, tepat, dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari (Rizal dkk., 2022). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel literasi digital (X3) sebesar 2,400 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 ($2,400 > 1,989$) dengan taraf signifikan $0,019 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel literasi digital terhadap kinerja karyawan PT. Liebra Permana. Hal ini dapat diartikan bahwa H_{a3} diterima sedangkan H_{o3} ditolak. Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ginoga & Suhairi, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 120,467 yang artinya lebih besar dari F_{tabel} 2,72 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Liebra Permana. Dengan ini maka dapat dinyatakan bahwa H_{a4} diterima sedangkan H_{o4} ditolak. Sedangkan dari perhitungan koefisien determinasi atau *adjusted R square* mendapatkan hasil sebesar 0,808 atau 80,8%. Dengan ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X1), komunikasi (X2), dan literasi digital (X3) secara serentak terhadap kinerja karyawan (Y) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 80,8% dan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital terhadap terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* memiliki memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,808 dan interpretasi koefisien nilai r pada interval koefisien 0,80-1,000. Pada koefisien regresi pada *self efficacy* menunjukkan nilai sebesar 0,727 dan bertanda positif. Sedangkan hasil uji t dari variabel *self efficacy* sebesar 6,087 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 ($6,087 > 1,989$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *quality control* PT. Liebra Permana yang berarti H_{a1} diterima sedangkan H_{o1} ditolak.
2. Komunikasi memiliki memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,839. dan interpretasi koefisien nilai r pada interval koefisien 0,80-1,000. Pada koefisien regresi pada komunikasi menunjukkan nilai sebesar 0,454 dan bertanda positif. Sedangkan hasil uji t dari variabel komunikasi 6,165 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 ($6,165 > 1,989$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *quality control* PT. Liebra Permana yang berarti H_{a2} diterima sedangkan H_{o2} ditolak.

3. Literasi digital memiliki memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,673. dan interpretasi koefisien nilai r pada interval koefisien 0,60-0,799. Pada koefisien regresi pada literasi menunjukkan nilai sebesar 0,164 dan bertanda positif. Sedangkan hasil uji t dari variabel literasi digital 2,400 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 ($2,400 > 1,989$) dengan taraf signifikan $0,019 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *quality control* PT. Liebra Permana yang berarti H_{a3} diterima sedangkan H_{o3} ditolak.
4. *Self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital, secara simultan terdapat hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada perolehan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,903 dengan interpretasi koefisien nilai r pada interval koefisien 0,80-1,000 artinya memiliki hubungan sangat kuat. Sedangkan pada hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 120,467 yang artinya lebih besar dari F_{tabel} 2,72 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan

quality control PT. Liebra Permana. Dengan ini maka dapat dinyatakan bahwa H_{a4} diterima sedangkan H_{o4} ditolak.

5. *Self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital terhadap kinerja karyawan pada perhitungan koefisien determinasi atau *adjusted R square* mendapatkan hasil sebesar 0,808 atau 80,8%. Dengan ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy*, komunikasi, dan literasi digital secara serentak terhadap kinerja karyawan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 80,8% dan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan, maka dapat diusulkan saran berikut ini:

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan sosialisasi berkala untuk meningkatkan *self efficacy* karyawan guna memperkuat rasa percaya diri dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Selain itu, perlu dibangun budaya kerja profesional yang mendorong obyektivitas dan rasionalitas dalam memecahkan masalah, tanpa terpengaruh oleh hubungan pribadi antar karyawan. Manajemen sebaiknya melakukan pendampingan kinerja secara berkala dan menata ulang sistem distribusi tugas agar pekerjaan tidak menumpuk dan terbengkalai.
2. Perusahaan dianjurkan segera memperbaiki sistem komunikasi internal dengan memperpendek jalur informasi dan memperjelas alur pelaporannya. Komunikasi yang lebih langsung dan terbuka antar bagian

akan membantu mempercepat penyampaian informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, diperlukan sistem informasi yang lebih responsif dan terintegrasi agar informasi yang diterima karyawan bersifat jelas, tepat waktu, dan tidak menimbulkan multi tafsir. Upaya ini penting agar proses penyelesaian masalah dapat berlangsung lebih cepat, tepat, dan tidak menghambat tahapan kerja selanjutnya.

3. Perusahaan disarankan memberikan pelatihan literasi digital secara menyeluruh kepada karyawan *quality control*, mencakup kemampuan mengakses, mengelola, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif. Pelatihan sebaiknya difokuskan pada literasi data, pembuatan konten digital, keamanan informasi, dan pemecahan masalah berbasis teknologi. Selain itu, perlu disediakan akses yang lebih baik terhadap perangkat dan sumber informasi digital agar karyawan dapat mencari dan menggunakan data secara mandiri. Penguatan komunikasi digital juga perlu diterapkan dalam alur kerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja. Upaya ini penting mengingat literasi digital terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program peningkatan kinerja karyawan dan menentukan metode pengembangan yang tepat untuk kemajuan perusahaan. Selain itu dapat dijadikan pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan judul terkait serta menjadi bahan

kajian lebih lanjut. Selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai divisi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti juga disarankan untuk menggali variabel lain yang berpotensi berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Zanafa Publishing.
- Akbar, R., Weriana, Siroj, R. A., & Afgani, M. W. 2023. *Experimental Researcrch* Dalam Metodologi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 1(2):465–474.
- Agnesia, F., dkk. 2021. Praksis Literasi Digital Dalam Pembelajaran Bahasa Inggris Abad. 5(1):16-29.
- Andriati, N. & Patma, K. 2020. Pelatihan Literasi Keuangan dan Literasi Digital Kepada Pelaku Usaha Mikro dan Kecil Di Kota/Kabupaten Jayapura. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*. 3(2).
- Arta, dkk. 2023. Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 4(1):587-596.
- Dewi, Y. & Mugiarto, H. 2020. Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Efikasi Diri Dalam Memecahkan Masalah Melalui Konseling Individual Di SMK Hidayah Semarang. *Jurnal Edukasi : Jurnal Bimbingan Konseling*. 6(1):29-40.
- Erlina, L. 2020. Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien. Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes.
- Fauziyah, K. 2022. Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan *Work Discipline* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*. 4(3):330-343.
- Firmansyah, D. & Dede. 2022. Kinerja Kewirausahaan: Literasi Ekonomi, Literasi Digital dan Peran Mediasi Inovasi. *Formosa Journal of Applied Sciences*. 1(5):745–762.

- Ghozali, I. 2021. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan SPSS 23. Edition: 8 ·
Publisher: Badan Penerbit Universitas Diponegoro ·
- Ginoha, V. & Suhairi. 2024. Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*. 7(1):271-278.
- Guslina, I. & Mardiana, R. 2022. Pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Locus Kendali (*Locus of control*) Terhadap Kinerja (*Performance*) Karyawan Toko Mok's Sport Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.8(24): 636-648.
- Hasanah, Uswatun, Bambang Suhada. 2022. Pengaruh Program Keluarga Harapan (PKH) Terhadap Penanggulangan Kemiskinan di Kota Metro (Studi Kasus Kecamatan Metro Barat). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*. 2(4):1033-1041.
- Karina, Vicky dkk. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. 2(1):89-102.
- Hendrawan, A. 2020. Gambaran Tingkat Pengetahuan Nelayan Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *Jurnal Saintara*. 5(1): 26-31.
- Handayani, H., dkk. 2022. *Effect of Organizational Communication, Leadership Communication, and Work Discipline on Occupational Health and Safety* at PT Armada Bangun Samudra (PTABS). *Journal of Sosial Science*. 3(5):961–971.
- Hardani, dkk. 2020. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif .Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup
- Juanta, P., dkk. 2025. Penerapan Metode Regresi Linear Memprediksi Tingkat Penjualan Sepeda Motor Honda Pada Pt. Platina Mulia Abadi. *Jurnal Tekinkom*: 6(2): 654-659.
- Kurniawan, dkk. 2023. Pengaruh Dimensi Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pencapaian Target Pajak Bumi Dan Bangunan (PBB) (Studi pada Kantor Kecamatan Banjar Kota Banjar). *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*. 1(2): 87-99.
- Kusumawati, dkk. 2021. Dampak Literasi Digital Terhadap Peningkatan Keprofesionalan Guru Dalam Kegiatan Belajar Mengajar. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika (SENDIKSA-3)*: 155-164.

- Mahawati, G. & Sulistiyani, E. 2021. Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*: 7(1): 62-69.
- Muhadib, Iyas et al. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. *Intelletika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 1(5): 195-204.
- Metris, D. dan Priambodo, A. 2023. Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Bisman*. 6(3):719-743.
- Mustafa, dkk. 2022. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas dalam Pendidikan Olahraga. Mojokerto: Insight Mediatama.
- Najati, H. A., & Susanto A. H. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*.1(2): 058-079.
- Narpati, dkk. 2024. Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Z. Kampus Akademik *Publising: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*. 2(8):182-195.
- Nulhakim, L. 2021. Penguatan Efikasi Diri Pada Pribadi Introvert. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 2(1):203-216.
- Oktaviani dkk. 2020. Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 3(1): 103-113.
- Oktora, D. 2023. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong Kab. Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)*. 2(3):293-311.
- Palupi, W. 2023. Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Al-Kharaj: *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*. 5(6)3:3058- 3061.
- Pradana, dkk. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (COMSERVA)*. 2(9).
- Rizal, dkk. 2022. Literasi Digital. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.

- Romdona, dkk. 2024. Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner. *Jisosepol: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*. 3(1):39-47.
- Sinaga, J. 2023. Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Authors. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*. 1(4)
- Sinambela, E., & Lestari, U. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Sinambela, L. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif - Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sudarmanto. 2021. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar
- Suwandita. 2023. Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan *Artificial Intelligence (AI)* Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*. 1(4).
- Syahputri, dkk. 2023 Pengajaran Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif Pengajaran . *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan*. 8(2)161-166
- Tailan, N., Widyani, A., & Utami, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon.2 (2):343-352.
- Ubaidillah, dkk. 2023. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*. 5(4): 10892-10900. *Jurnal*
- Wandi, D. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*. 1(1): 21-30.

Lampiran 1

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara(i) Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini saya Rena Sulistiyowati saat ini sedang melaksanakan penelitian untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPY(UNDARIS). Adapun judul penelitian yang saya lakukan adalah: ” PENGARUH *SELF EFFYCACY*, KOMUNIKASI DAN LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *QUALITY CONTROL* PT. LIEBRA PERMANA SEMARANG”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self effycacy*, komunikasi dan literasi digital terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* PT. Liebra Permana semarang. Untuk memperoleh data yang relevan, saya memerlukan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara(i) sebagai responden dengan mengisi kuesioner yang telah saya sediakan.Saya menjamin bahwa seluruh data dan informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik. Demikian surat permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian, waktu, dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam membantu penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rena Sulistiyowati

NIM. 21510006

A. KLASIFIKASI RESPONDEN

1. Jenis kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
2. Pendidikan terakhir : a. SMA Sederajat
b. S1
3. Usia : a. 18-25 tahun
b. 26- 32 tahun
c. 33-40 tahun
d. Lebih dari 40 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data dalam rangka penelitian yang berjudul untuk mengetahui pengaruh *self effycacy*, komunikasi dan literasi digital terhadap kinerja karyawan divisi *quality control* PT. Liebra Permana semarang.
2. Responden dimohon untuk mengisi setiap pernyataan sesuai dengan pendapat atau pengalaman pribadi.
3. Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang diberikan mencerminkan pendapat Anda sendiri.
4. Setiap pernyataan dalam kuesioner menggunakan **skala penilaian 1 sampai 5**, dengan arti sebagai berikut:

Keterangan Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

5. Lingkari atau beri tanda centang (✓) pada angka yang sesuai dengan pendapat Anda untuk setiap pernyataan.
6. Mohon untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan lengkap. Seluruh jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian akademik.

1. *Self Efficacy* (X1)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya yakin dapat mengelola pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda.					
2	Saya yakin dapat menggunakan kemampuan saya untuk melakukan berbagai jenis tugas dalam situasi dan bidang yang berbeda, baik secara perilaku, kognitif, maupun emosional.					
3	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas sampai tuntas meskipun menghadapi tekanan, keterbatasan waktu, dan tantangan yang sulit.					
4	Saya percaya diri dalam menjalankan tugas meskipun aturan atau regulasi yang harus diikuti cukup ketat.					
5	Saya percaya bahwa saya bisa mencapai hasil yang baik meskipun tugas tersebut memerlukan upaya yang lebih besar dari biasanya.					

2. *Komunikasi* (X2)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya dapat dengan mudah mengakses informasi yang saya butuhkan dalam menyelesaikan tugas.					
2	Saya secara rutin berdiskusi dengan rekan kerja maupun atasan untuk memastikan semua informasi terkait pekerjaan berjalan dengan lancar					
3	Komunikasi antar bagian atau divisi dalam organisasi berjalan secara lancar dan terbuka.					
4	Informasi terkait keputusan penyelesaian masalah disampaikan dengan jelas kepada seluruh karyawan.					

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
5	Setelah menerima informasi dan <i>feedback</i> yang jelas mengenai permasalahan kerja, saya memperbaiki cara saya mengikuti prosedur agar hasil kerja lebih efektif.					

3. Literasi Digital (X3)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya memahami cara mengoperasikan perangkat atau aplikasi digital yang digunakan dalam pekerjaan dengan mengakses dan mengevaluasi data digital yang relevan untuk mendukung pengambilan keputusan dalam pekerjaan saya secara akurat.					
2	Saya memahami pentingnya penggunaan komunikasi digital (seperti email, grup kerja online, atau aplikasi pesan instan) dalam koordinasi pekerjaan.					
3	Saya dapat memasukkan data dari lapangan ke dalam sistem laporan digital dengan benar dan tepat waktu.					
4	Saya secara rutin melakukan backup dan menjaga keamanan dokumen serta perangkat digital agar data tidak hilang atau rusak					
5	Saya memiliki kemampuan untuk mencari dan menemukan informasi yang saya perlukan melalui media digital.					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya menyelesaikan tugas kerja sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya secara terbuka berdiskusi dengan atasan untuk menerima saran dan solusi dalam menyelesaikan masalah kerja yang saya hadapi.					
3	Saya mampu bekerja sama secara efektif dalam tim untuk mencapai hasil kerja terbaik dalam menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas hasil pekerjaan yang saya kerjakan.					
4	Saya aktif mengikuti pelatihan dan mengembangkan keterampilan agar dapat meningkatkan kinerja kerja saya.					
5	Saya mengambil langkah proaktif untuk menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu arahan dari atasan.					

Lampiran 2

Tabulasi Data Uji 10 Responden

Variabel Kinerja Karyawan (Y)						
Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
1	5	5	4	5	4	23
2	4	5	3	4	3	19
3	3	4	3	2	3	15
4	4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	5	4	22
7	3	3	2	4	2	14
8	4	4	4	3	4	19
9	4	4	3	3	3	17
10	5	4	3	4	3	19

Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1)						
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	4	5	4	5	5	23
2	4	5	4	4	4	21
3	2	4	5	3	3	17
4	5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	4	4	23
6	3	4	3	4	4	18
7	2	1	2	3	3	11
8	4	3	4	3	4	18
9	3	4	3	3	4	17
10	3	4	3	4	5	19

Variabel Komunikasi (X2)						
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	4	4	5	5	5	23
2	4	4	4	5	5	22
3	2	4	3	4	1	14
4	5	5	4	5	4	23
5	5	5	4	4	5	23
6	3	5	4	5	5	22
7	2	3	3	2	3	13
8	4	5	3	4	4	20
9	3	4	3	4	4	18
10	1	4	4	5	5	19

Variabel Literasi Digital (X3)						
Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	5	5	5	4	5	24
2	4	4	1	4	4	17
3	3	2	4	5	4	18
4	4	4	4	4	4	20
5	3	3	3	5	3	17
6	4	4	4	5	4	21
7	2	2	2	1	2	9
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	3	4	4	19
10	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3
Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Usia
1	Abizar Nasaikhul Haq	L	SMA Sederajat	26-32 tahun
2	Adelia Dewi Faizah	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
3	Aditia Rizqi	L	SMA Sederajat	18-25 tahun
4	Afra Talitta Zahra	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
5	Ajda Nawal Fathimah	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
6	Alifa Zahra Choirunnisa	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
7	Athaya Hasna Ramadhani	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
8	Erna Wati	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
9	Fadli Al Ghifari	L	SMA Sederajat	33-40 tahun
10	Azizah Anif Giyantri	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
11	Fisal Arkan Ramadan	L	SMA Sederajat	18-25 tahun
12	Juno Prayogo	L	SMA Sederajat	26-32 tahun
13	Kafila Niswatussyifa	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
14	Keisha Nabila Azahra	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
15	Muhamad Aji Prastyo	L	SMA Sederajat	18-25 tahun
16	Cintya Dwi Jenita	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
17	Muhammad Arju Alawy	L	SMA Sederajat	33-40 tahun
18	Yasmiyatun	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
19	Muhammad Nizar Maulana	L	SMA Sederajat	18-25 tahun
20	Rizky Adhe Prasetya	L	SMA Sederajat	18-25 tahun
21	Anas Zufian	L	SMA Sederajat	18-25 tahun
22	Adhista Fitria Efendi	P	S1	18-25 tahun
23	Kasih Inayah	P	SMA Sederajat	>40 tahun
24	Tantri Anjarsari	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
25	Istianah	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
26	Uswatun Khasanah	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
27	Putri Hidayanti	P	S1	33-40 tahun
28	Fatmi Subekti	P	SMA Sederajat	>40 tahun
29	Rati SUNDARI	P	SMA Sederajat	>40 tahun
30	Alfi Masrufatin	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
31	Alvina Choirunissa	P	SMA Sederajat	26-32 tahun

32	Anindita Khairinniswa	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
33	Desty Arum Widjayanti	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
34	Umi Rina	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
35	Rini Herawati	P	SMA Sederajat	>40 tahun
36	Diana Ambarsari	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
37	Carolina Febian	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
38	Suryani	P	SMA Sederajat	>40 tahun
39	Suryowati	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
40	Dina Tri Hapsari	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
41	Hikmatun Nikmah	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
42	Vira Riska	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
43	Ferlina Dwi Arthaningrum	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
44	Sri Wahyuni	p	SMA Sederajat	26-32 tahun
45	Slamet Wiwit Lestari	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
46	Nadia Aulia	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
47	Siti Yeni Salsabila	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
48	Nayla Azka As Sidqia	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
49	Siti Sri Nanik	P	SMA Sederajat	>40 tahun
50	Siti Laila Nailil Muna	P	S1	26-32 tahun
51	Sania Izza Audriya	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
52	Silfi Adiba	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
53	Siti Ngabdatul Marfuah	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
54	Sulastri	P	SMA Sederajat	>40 tahun
55	Sindi Widiasari	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
56	Vivi Agustina	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
57	Septiani Paramitasari	P	S1	26-32 tahun
58	Riski Evita Sari	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
59	Amrina Rosada Yassaroh	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
60	Ratna Lestari	P	SMA Sederajat	>40 tahun
61	Aqilla Niken Ramadhani	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
62	Arini Qotrun Najwa	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
63	Aulia Karimatul Husna	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
64	Muhammas Haris Arasyid	L	SMA Sederajat	18-25 tahun
65	Azka Citra Khoirunnisa	P	SMA Sederajat	26-32 tahun

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Usia
66	Preti Eka Saputri	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
67	Presti Permatasari	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
68	Nurkhasanah	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
69	Nur Aeni	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
70	Nelis Intan Purnama	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
71	Meila Wulan Adiba	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
72	Maya Khoirun Nisa	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
73	Maratun Nur ROHMAH	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
74	Juvita Juliani	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
75	Isnaniyah	P	SMA Sederajat	>40 tahun
76	Dwi Puspita Sari	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
77	Fariza Maratu Sholikha	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
78	NAYLA ANINDYA	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
79	NEISYA DITA SALSABILA	P	SMA Sederajat	18-25 tahun
80	Dwi Paraswati	P	S1	18-25 tahun
81	Karina Ningrum	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
82	Diyah Ayu Permatasari	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
83	Diata Pebriyanti	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
84	Devi RAHMAWATI	P	SMA Sederajat	33-40 tahun
85	ADILA NISA ARDHANI	P	SMA Sederajat	26-32 tahun
86	ANIS FADHILATUL JANNAH	P	SMA Sederajat	26-32 tahun

Lampiran 4

Tabulasi Data Uji 86 Responden

Tabulasi Data Variabel *Self Efficacy* (X1) 86 Responden

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1 Total
1	4	3	5	5	3	20
2	4	5	5	4	5	23
3	3	4	5	5	5	22
4	5	3	4	3	4	19
5	4	4	5	4	4	21
6	3	5	5	3	5	21
7	5	4	4	5	5	23
8	4	5	4	5	4	22
9	5	5	5	4	5	24
10	5	4	5	3	5	22
11	3	5	4	5	4	21
12	4	5	4	3	2	18
13	5	4	3	5	5	22
14	4	5	5	4	4	22
15	5	5	4	5	4	23
16	5	4	5	4	5	23
17	4	5	5	5	5	24
18	5	4	4	5	3	21
19	2	3	3	5	4	17
20	5	4	5	5	4	23
21	2	5	5	4	5	21
22	5	4	5	5	5	24
23	4	5	4	5	5	23
24	5	5	4	3	1	18
25	4	4	5	5	5	23
26	5	4	5	4	4	22
27	4	5	5	3	5	22
28	5	5	4	5	5	24
29	5	5	4	4	2	20
30	4	4	5	5	4	22
31	3	5	5	4	5	22
32	5	5	4	3	4	21
33	5	4	5	4	5	23
34	5	5	4	5	4	23
35	2	5	4	5	5	21
36	4	3	5	5	5	22

37	5	5	3	4	4	21
38	4	4	5	5	4	22
39	1	5	3	4	5	18
40	5	5	5	5	4	24
41	3	2	5	4	5	19
42	5	5	5	5	4	24
43	5	4	4	5	5	23
44	4	5	5	4	3	21
45	4	4	4	5	5	22
46	3	5	4	4	5	21
47	3	3	5	3	3	17
48	5	4	4	5	5	23
49	5	5	5	5	4	24
50	4	4	5	5	5	23
51	5	5	4	4	2	20
52	2	3	5	5	4	19
53	5	5	3	3	1	17
54	3	4	5	4	5	21
55	5	4	5	5	4	23
56	3	4	3	5	3	18
57	4	5	2	4	4	19
58	4	4	5	3	5	21
59	2	1	4	5	5	17
60	5	4	5	5	4	23
61	5	5	5	4	5	24
62	4	4	3	5	4	20
63	3	3	4	4	5	19
64	5	4	4	4	4	21
65	4	5	4	4	5	22
66	4	4	2	5	3	18
67	3	3	5	4	5	20
68	4	4	2	5	5	20
69	5	5	5	4	3	22
70	4	4	3	5	5	21
71	5	3	4	5	5	22
72	2	5	5	4	1	17
73	5	4	1	5	4	19
74	4	4	5	4	3	20
75	2	3	5	3	5	18
76	5	4	3	4	4	20
77	5	4	4	5	5	23
78	4	5	4	3	5	21
79	4	5	4	4	3	20
80	4	3	3	4	5	19

81	4	5	5	4	4	22
82	5	5	2	1	4	17
83	4	4	5	5	5	23
84	4	3	4	5	5	21
85	5	4	3	4	4	20
86	3	1	5	5	5	19

Tabulasi Data Variabel Komunikasi (X2) 86 Responden

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2 Total
1	5	3	5	4	4	21
2	4	5	5	5	5	24
3	5	5	4	4	5	23
4	3	4	2	5	4	18
5	5	4	4	3	4	20
6	4	3	5	4	4	20
7	4	5	3	4	5	21
8	5	4	5	5	4	23
9	5	5	4	4	5	23
10	3	4	5	4	4	20
11	4	5	4	5	2	20
12	3	1	4	4	5	17
13	4	4	5	3	5	21
14	5	4	4	4	3	20
15	4	5	4	4	5	22
16	5	4	5	5	5	24
17	5	4	4	5	5	23
18	3	5	5	4	4	21
19	4	3	1	5	5	18
20	4	5	5	5	2	21
21	5	4	5	4	5	23
22	3	5	5	5	5	23
23	5	3	4	5	5	22
24	4	5	3	4	4	20
25	5	4	3	5	5	22
26	5	5	5	4	5	24
27	4	5	4	4	4	21
28	4	4	5	5	5	23
29	5	4	1	5	2	17
30	4	5	5	4	5	23
31	5	5	4	5	5	24
32	4	4	4	3	4	19
33	5	3	4	4	5	21

34	5	5	5	5	4	24
35	4	4	5	4	5	22
36	5	5	4	5	5	24
37	5	3	4	5	4	21
38	3	4	5	5	3	20
39	4	3	5	4	4	20
40	5	5	3	5	5	23
41	3	4	5	5	3	20
42	4	5	4	4	5	22
43	5	3	5	5	4	22
44	2	5	5	5	5	22
45	5	5	4	5	5	24
46	5	4	5	3	4	21
47	1	3	4	5	5	18
48	5	4	3	5	4	21
49	4	4	5	4	5	22
50	5	5	4	5	4	23
51	4	4	5	4	5	22
52	5	5	4	3	4	21
53	4	3	2	5	5	19
54	5	4	5	4	4	22
55	3	5	4	5	5	22
56	4	5	4	3	4	20
57	2	4	5	5	5	21
58	5	5	4	3	5	22
59	3	4	5	5	5	22
60	5	5	5	5	4	24
61	5	5	4	4	5	23
62	5	4	5	5	4	23
63	4	4	4	4	4	20
64	5	4	3	5	4	21
65	4	5	5	5	5	24
66	1	3	5	5	5	19
67	5	5	4	3	4	21
68	5	4	4	4	3	20
69	4	5	5	4	5	23
70	4	5	5	4	4	22
71	5	4	5	5	4	23
72	3	4	3	5	3	18
73	5	4	3	4	4	20
74	4	5	2	4	4	19
75	1	3	4	4	5	17
76	4	5	4	4	5	22
77	5	4	5	4	4	22

78	4	4	4	3	5	20
79	3	5	4	4	5	21
80	5	5	5	2	4	21
81	5	4	5	4	5	23
82	4	4	3	5	2	18
83	5	4	5	4	5	23
84	4	5	5	5	4	23
85	4	4	4	5	5	22
86	2	5	5	4	4	20

Tabulasi Data Variabel Literasi digital (X3) 86 Responden

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.4	X3 Total
1	3	5	4	5	4	21
2	5	4	5	4	5	23
3	3	5	4	5	4	21
4	5	5	4	4	2	20
5	4	4	4	3	4	19
6	5	5	4	3	1	18
7	4	4	5	5	5	23
8	4	5	5	5	2	21
9	4	3	5	5	3	20
10	2	5	5	4	5	21
11	5	4	3	5	2	19
12	3	4	2	5	4	18
13	4	5	5	4	5	23
14	5	5	4	1	4	19
15	5	4	5	5	5	24
16	4	5	5	5	4	23
17	3	4	5	4	5	21
18	4	5	4	4	3	20
19	1	4	5	5	4	19
20	5	3	4	4	5	21
21	4	5	5	5	4	23
22	5	5	5	4	5	24
23	4	3	4	5	5	21
24	5	5	3	4	2	19
25	3	4	5	4	5	21
26	4	5	4	4	5	22
27	5	5	4	4	2	20
28	4	4	5	5	5	23
29	3	2	5	4	5	19
30	4	4	4	5	4	21

31	5	5	4	5	3	22
32	1	4	5	4	5	19
33	4	5	4	5	4	22
34	3	5	5	4	5	22
35	5	4	4	3	4	20
36	5	4	5	4	4	22
37	4	5	5	4	5	23
38	3	4	4	5	5	21
39	4	4	5	4	2	19
40	5	5	5	3	4	22
41	3	4	4	5	5	21
42	5	5	5	4	5	24
43	4	5	4	5	4	22
44	5	4	5	4	5	23
45	4	5	5	5	3	22
46	5	4	4	5	5	23
47	3	5	5	3	4	20
48	5	5	5	5	4	24
49	4	4	5	4	3	20
50	4	5	4	3	5	21
51	1	3	5	5	5	19
52	5	5	5	4	3	22
53	5	4	4	4	3	20
54	5	4	4	5	5	23
55	5	4	5	4	4	22
56	3	5	4	4	4	20
57	4	3	4	5	5	21
58	5	5	5	4	4	23
59	5	3	4	4	5	21
60	4	5	5	5	5	24
61	5	5	5	5	4	24
62	4	4	5	4	5	22
63	5	4	4	3	5	21
64	5	5	4	5	4	23
65	4	5	5	4	5	23
66	5	4	4	5	2	20
67	4	5	5	4	5	23
68	3	4	5	5	5	22
69	5	5	5	5	4	24
70	4	3	4	5	5	21
71	5	5	5	4	4	23
72	3	4	4	5	2	18
73	5	4	4	4	3	20
74	5	5	2	1	4	17

75	4	4	5	4	3	20
76	5	5	4	3	4	21
77	2	4	5	5	5	21
78	3	3	4	4	5	19
79	5	4	5	3	4	21
80	4	5	4	1	5	19
81	4	5	3	5	5	22
82	5	4	4	3	3	19
83	3	5	5	5	5	23
84	5	4	3	5	5	22
85	4	5	5	4	4	22
86	3	4	4	5	5	21

Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y) 86 Responden

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y total
1	4	5	5	5	2	21
2	4	4	5	5	5	23
3	5	5	4	5	3	22
4	4	4	4	3	4	19
5	5	4	4	4	3	20
6	5	3	4	4	5	21
7	4	5	4	4	5	22
8	5	5	3	5	4	22
9	3	5	5	4	3	20
10	5	4	3	5	4	21
11	3	5	5	3	4	20
12	5	4	4	5	1	19
13	4	5	4	4	5	22
14	5	3	4	5	4	21
15	4	4	5	5	5	23
16	5	5	5	4	5	24
17	4	5	5	4	5	23
18	3	4	5	4	5	21
19	5	4	1	5	2	17
20	4	5	4	5	4	22
21	3	4	4	5	5	21
22	5	5	5	4	4	23
23	5	4	3	5	4	21
24	1	5	4	4	5	19
25	5	3	5	4	5	22
26	4	5	5	5	4	23
27	3	4	5	4	5	21

28	5	5	5	5	4	24
29	4	2	3	4	5	18
30	3	4	5	5	5	22
31	5	5	4	4	5	23
32	4	4	5	4	3	20
33	5	4	3	5	4	21
34	4	5	5	5	5	24
35	5	3	4	5	4	21
36	4	5	5	4	5	23
37	5	2	5	5	5	22
38	4	3	4	5	5	21
39	1	4	5	5	2	17
40	5	5	4	5	5	24
41	4	4	5	4	3	20
42	5	5	4	4	5	23
43	4	4	5	4	5	22
44	3	5	4	5	5	22
45	5	4	5	5	4	23
46	5	4	4	4	3	20
47	1	3	5	5	5	19
48	4	5	5	4	4	22
49	5	5	4	5	4	23
50	5	4	5	5	5	24
51	5	5	4	3	4	21
52	3	4	5	5	3	20
53	5	5	2	1	4	17
54	4	3	5	5	5	22
55	4	5	5	4	5	23
56	3	4	4	5	3	19
57	5	4	3	4	4	20
58	4	5	5	4	5	23
59	3	4	4	5	5	21
60	5	5	5	4	5	24
61	4	5	5	5	4	23
62	5	5	5	2	4	21
63	2	5	5	4	4	20
64	5	4	3	5	5	22
65	4	5	5	4	5	23
66	4	5	4	1	5	19
67	3	4	5	5	5	22
68	5	4	4	3	5	21
69	4	5	5	5	4	23
70	5	4	4	5	4	22
71	5	5	4	5	5	24

72	1	3	5	4	5	18
73	4	4	4	5	4	21
74	2	5	5	5	3	20
75	5	2	1	4	5	17
76	4	4	5	4	5	22
77	5	5	5	5	4	24
78	5	5	4	3	4	21
79	4	4	5	4	5	22
80	3	4	4	5	4	20
81	4	5	5	4	5	23
82	2	4	4	3	5	18
83	5	5	5	5	4	24
84	4	4	5	5	4	22
85	5	5	4	4	3	21
86	4	3	5	3	5	20

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas

1. Uji Validitas 10 Responden Variabel *Self Efficacy* (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1 _{Total}
X1.1	Pearson Correlation	1	.559	.598	.533	.463	.835**
	Sig. (2-tailed)		.093	.068	.112	.178	.003
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.559	1	.611	.646*	.557	.891**
	Sig. (2-tailed)	.093		.061	.043	.095	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.598	.611	1	.223	.000	.704*
	Sig. (2-tailed)	.068	.061		.535	1.000	.023
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.533	.646*	.223	1	.741*	.756*
	Sig. (2-tailed)	.112	.043	.535		.014	.011
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.463	.557	.000	.741*	1	.642*
	Sig. (2-tailed)	.178	.095	1.000	.014		.045
	N	10	10	10	10	10	10
X1 _{total}	Pearson Correlation	.835**	.891**	.704*	.756*	.642*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.023	.011	.045	
	N	10	10	10	10	10	10
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

2. Uji Validitas 10 Responden Variabel Komunikasi (X2)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2 _{Total}
X2.1	Pearson Correlation	1	.628	.357	.271	.368	.736*
	Sig. (2-tailed)		.052	.311	.448	.295	.015
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.628	1	.220	.538	.345	.705*
	Sig. (2-tailed)	.052		.542	.109	.328	.023
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.357	.220	1	.677*	.678*	.758*
	Sig. (2-tailed)	.311	.542		.032	.031	.011
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.271	.538	.677*	1	.519	.754*
	Sig. (2-tailed)	.448	.109	.032		.124	.012
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.368	.345	.678*	.519	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.295	.328	.031	.124		.006
	N	10	10	10	10	10	10
X2 _{Total}	Pearson Correlation	.736*	.705*	.758*	.754*	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.023	.011	.012	.006	
	N	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

3. Uji Validitas 10 Responden Variabel Literasi Digital (X3)

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3 _{Total}
X3.1	Pearson Correlation	1	.964**	.629	.564	.948**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000	.051	.090	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.964**	1	.522	.430	.830**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.122	.215	.003	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.629	.522	1	.522	.698*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.051	.122		.121	.025	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.564	.430	.522	1	.671*	.751*
	Sig. (2-tailed)	.090	.215	.121		.034	.012
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.948**	.830**	.698*	.671*	1	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.025	.034		.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3 _{Total}	Pearson Correlation	.940**	.854**	.804**	.751*	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.012	.000	
	N	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

4. Uji Validitas 10 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y _{Total}
Y1	Pearson Correlation	1	.494	.477	.544	.477	.751*
	Sig. (2-tailed)		.147	.164	.104	.164	.012
	N	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.494	1	.659*	.466	.659*	.816**
	Sig. (2-tailed)	.147		.038	.175	.038	.004
	N	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.477	.659*	1	.311	1.000**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.164	.038		.381	.000	.002
	N	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.544	.466	.311	1	.311	.704*
	Sig. (2-tailed)	.104	.175	.381		.381	.023
	N	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	.477	.659*	1.000**	.311	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.164	.038	.000	.381		.002
	N	10	10	10	10	10	10
Y _{Total}	Pearson Correlation	.751*	.816**	.848**	.704*	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.004	.002	.023	.002	
	N	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Lampiran 6
Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel *Self Efficacy* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	5

2. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Komunikasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	5

3. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Literasi Digital (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

4. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Lampiran 7
Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		Self Efficacy	Komunikasi	Literasi Digital	Kinerja Karyawan
Self Efficacy	Pearson Correlation	1	.694**	.546**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86
Komunikasi	Pearson Correlation	.694**	1	.653**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86
Literasi Digital	Pearson Correlation	.546**	.653**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.808**	.839**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.808	.792

a. Predictors: (Constant), Literasi Digital, Self Efficacy, Komunikasi

Lampiran 9

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *Self Efficacy* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.011	1.223		4.915	.000
	Self Efficacy	.727	.058	.808	12.558	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.496	1.264		2.765	.007
	Komunikasi	.835	.059	.839	14.137	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Literasi Digital (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.946	1.846		3.222	.002
	Literasi Digital	.724	.087	.673	8.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.417	1.171		.356	.723
	Self Efficacy	.367	.060	.407	6.087	.000
	Komunikasi	.454	.074	.457	6.165	.000
	Literasi Digital	.164	.068	.153	2.400	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.903 ^a	.815	.808	.792	.815	120.467	3	82	.000
a. Predictors: (Constant), Literasi Digital, Self Efficacy, Komunikasi									

Lampiran 12
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.417	1.171		.356	.723
	Self Efficacy	.367	.060	.407	6.087	.000
	Komunikasi	.454	.074	.457	6.165	.000
	Literasi Digital	.164	.068	.153	2.400	.019
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Lampiran 13

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.702	3	75.567	120.467	.000 ^b
	Residual	51.437	82	.627		
	Total	278.140	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Literasi Digital, Self Efficacy, Komunikasi						

Lampiran 14

Tabel Signifikan r 0,05 (df = 10)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524

Lampiran 15

Tabel Signifikan r 0,05 (df = 51-86)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

Lampiran 16

Tabel t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415	
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413	
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412	
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410	
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409	
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407	
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406	
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405	
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403	
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402	
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401	
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399	
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398	
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397	
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396	
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395	
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394	
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393	
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392	
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390	

Lampiran 17

Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 18 Juli 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 191/A.I/6/IX/2024 tanggal 21 September 2024 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA.
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM.
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Rena Sulistiyowati
NIM : 21510006
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy*, Komunikasi dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Quality Control* PT. Liebra Permana Kabupaten Semarang.

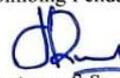
NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	19 Mei 2025	Acc Judul
02	Penyusunan Proposal Skripsi	26 Mei 2025	Bab I,II,III
03	Instrumen penelitian	1 Juli 2025	Uji Validitas dan Reliabilitas
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	2 Juli 2025	Ijin Penelitian
05	Pengumpulan Data	4 Juli 2025	Input Tabulasi Data
06	Analisis Data	9 Juli 2025	Analisis Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	12 Juli 2025	Bab IV,V

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,


Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA.
NIDN. 0617028803

Pembimbing Pendamping,


Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM.
NIDN. 0622047503

Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E.,M.E.
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 18 Juli 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 226/A.I/5/VII/2025 tanggal 15 Juli 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM.
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA.
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM.
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Rena Sulistiyowati

NIM : 21510006

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy*, Komunikasi dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Quality Control* PT. Liebra Permana Kabupaten Semarang.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 87,94 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM
NIDN. 0606096201

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA.
NIDN. 0617028803

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM.
NIDN. 0622047503

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,



M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NIDN. 0614068702



**KARTU BIMBINGAN PENULISAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDARIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa	: Rena Sulistiyowati	KPT
NIM	: 21510006	
Fakultas/Prodi	: Ekonomi dan Bisnis/Manajemen	
Pembimbing Utama	: Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,M.B.A	
Pembimbing Pendamping	: Fajar Suryatama, S.Sos.,S.E.,M.M	
Judul Skripsi	:	

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	19/5/2025	ACC judul (bagian Bab 1)	
2	21/5/2025	Pengantar judul	
3	24/5/2025	ACC judul	
4	26/5/2025	Bab 1, 2, 3 revisi	
5	31/5/2025	Bab 1, 2, 3 revisi	
6	Ujuni 2025	Revisi Bab 1 2 3	
7	10 Juni 2025	revisi 1, 2, 3	
8	11/ Juni 2025	proposal deep alignment	
9	22-6-2025	dee proposal penelitian (DP)	
10	1-7-2025	usi validasi & reliabilitas OP layout uss	
11	13-7-2025	skripsi deep alignment	
12	12-7-2025	Revisi Isian + Kerampulan	
13	13-7-2025	ACC Skripsi siap diujikan	
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30	Telah Disetujui Dosen Penguji Proposal		

Mengetahui
Ketua Program Studi

Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,M.BA
NIDN.0617028803