

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil SMAIT At Taufiq

SMAIT At Taufiq berlokasi di Kota Bogor. Tepatnya di Jalan Cimanggu Permai 1 No. 7, Kelurahan Kedung Jaya, Kecamatan Tanah Sareal. Lokasinya strategis. SMAIT At Taufiq berada di dekat tol lingkaran luar Bogor sehingga mudah diakses oleh siswa dari seluruh wilayah Bogor.

SMAIT At Taufiq memadukan kurikulum 2013 Kemendikbud dengan kurikulum khas At Taufiq. Pada tahun 2022/2023 untuk kelas X SMAIT At Taufiq sudah menggunakan kurikulum merdeka. Di samping memperoleh pelajaran umum, peserta didik juga menerima pembelajaran al-Qur'an, hadits (al-Arba'in an-Nawawiyah), dan berbagai pembiasaan ibadah sunnah sesuai tuntunan Rasulullah Saw. Kurikulum khas ini memiliki porsi jam belajar khusus. Sehingga, lulusan SMAIT At Taufiq mengantongi tiga ijazah sekaligus: ijazah dinas, ijazah al-Qur'an, dan ijazah hadits.

Sekolah yang berdiri sejak tahun 2016 ini memiliki dua jurusan: MIPA dan IPS. Mulai kelas X, peserta didik sudah diarahkan untuk memilih jurusan sesuai minat dan bakat, berdasarkan hasil psikotes dan catatan akademis pada jenjang sebelumnya. Selain itu, peserta didik—khususnya kelas XII—mendapat pendampingan dan konseling akademis untuk mempersiapkan diri masuk ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

2. Identitas SMAIT At Taufiq

Nama Sekolah	: SMA IT At-Taufiq Bogor
NIS	: 69986335
Propinsi	: Jawa Barat
Otonomi	: Jawa Barat – Bogor
Kecamatan	: Tanah Sareal
Desa/Kelurahan	: Kedungjaya
Jl dan Nomor	: Jl. Cimanggu Permai I
Kode Pos	: 16162
Telepon	: 02517856241
Daerah	: Perkotaan
Status Sekolah	: Swasta
Kelompok Sekolah	: Inti
Akreditasi	: B 3 Th
Surat Keputusan	: Nomor: 503/17203 Set. Disdik
Tahun Berdiri	: 2018
Bangunan Sekolah	: Milik Yayasan
Luas Bangunan	: 2.400 M
Lokasi Sekolah	: Kecamatan
Terletak pada Lintasan	: Propinsi

3. Visi dan Misi SMAIT At Taufiq

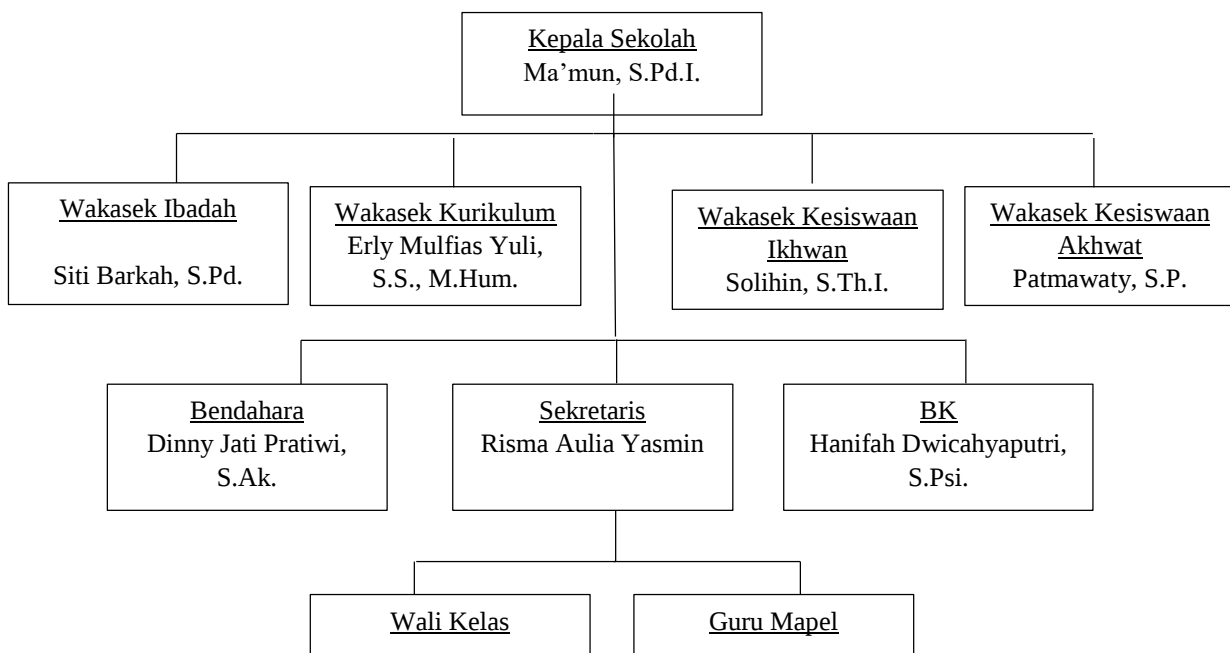
1) Visi

Terwujudnya sekolah yang berkomitmen mencetak generasi Islami dengan memberi banyak pengalaman hidup sehingga siap menjadi pemimpin (*leader*) dan dapat optimal bergerak menebar manfaat.

2) Misi

- a. Menanamkan Aqidah yang lurus, bermanhaj Ahlussunah Waljamaah dan mengajarkan ibadah yang sesuai al-Quran dan Sunnah.
- b. Meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan untuk menjadi *qudwah hasanah*.
- c. Membentuk peserta didik yang berakhlak karimah.
- d. Mengembangkan ruhiyah, fikriyah dan jasadiyah peserta didik, melalui pembelajaran dengan pendekatan yang sesuai tahap perkembangan usianya.
- e. Menjalin kerjasama dengan seluruh stakeholder dalam mengembangkan lembaga agar mampu berkontribusi sebesar-besarnya untuk masyarakat.

4. Struktur Organisasi SMAIT At Taufiq



Sumber : SMAIT At Taufiq

Gambar 3
Struktur Organisasi SMAIT At Taufiq

B. Profil Responden

Profil Responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan, dan jabatan pekerjaan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian ini.

Tabel 10
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	23	41.8
Perempuan	32	58.2
Total	55	100.0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan responden profil jenis kelamin pada tabel 10 di atas, terlihat bahwa responden perempuan lebih banyak dengan jumlah 32 dengan persentase sebesar 58.2% dibanding responden laki-laki yang memiliki jumlah yang sedikit yaitu 23 dengan persentase 41.8%. Hal ini menunjukkan karyawan di SMAIT At Taufiq Bogor didominasi oleh karyawan perempuan.

Tabel 11
Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	2	3.6
Diploma	5	9.1
S.1	44	80.0
S.2	3	5.5
S.3	1	1.8
Total	55	100.0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan responden pendidikan terakhir pada tabel 11 di atas, terlihat bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK sejumlah 2 orang dengan persentase sebesar 3.6%, responden dengan latar belakang pendidikan Diploma sejumlah 5 orang dengan nilai persentase sebesar 9.1%, responden dengan latar belakang pendidikan S.1 sejumlah 44 orang dengan nilai persentase sebesar 80.0%, responden dengan latar belakang pendidikan S.2 berjumlah 3 orang dengan nilai persentase sebesar 5.5%, dan responden yang memiliki latar belakang pendidikan S.3 sejumlah 1 orang dengan persentase sebesar 1.8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan SMAIT At Taufiq Bogor sebagian besar berpendidikan Strata 1 atau S1. Pendidikan sendiri mempunyai peran yang sangat penting, karena yang membedakan karyawan dari pendidikannya itu ialah cara berpikir dan cara penyelesaian masalah dari karyawan itu sendiri.

Tabel 12
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
1-2 Tahun	21	38.0
3-4 Tahun	8	14.5
5-6 Tahun	10	18.2
7-8 Tahun	4	7.3
9-10 Tahun	7	12.7
11-12 Tahun	5	9.0
Total	55	100.0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan responden masa kerja pada tabel 12 di atas, terlihat bahwa responden dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase

sebesar 38.0%, responden dengan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 14.5%, responden dengan masa kerja 5-6 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 18.2%, responden dengan masa kerja 7-8 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7.3%, responden dengan masa kerja 9-10 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 12.7%, dan responden dengan masa kerja 11-12 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9.0%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di SMAIT At Taufiq memiliki masa kerja 1-2 tahun.

Tabel 13
Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Guru	38	69.1
Tenaga Pendidik	17	30.9
Total	55	100.0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan responden jabatan pekerjaan pada tabel 13 di atas, terlihat bahwa responden dengan jabatan pekerjaan sebagai Guru sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 69.1%, dan responden dengan jabatan pekerjaan sebagai Tenaga Pendidik sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 30.9%. Hasil ini menunjukkan karyawan yang bekerja di SMAIT At Taufiq paling banyak menjabat sebagai seorang guru. Hal ini didukung karena memang SMAIT At Taufiq ini bergerak dibidang pendidikan.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisioner, berikut merupakan hasil pengolahan uji validitas terhadap variabel literasi digital.

Tabel 14
Uji Validitas Terhadap Indikator Literasi Digital

No	Kode Indikator	<i>r-product moment hitung</i>	<i>r-product moment table</i> $n=30; \alpha=5\%$	Signifikansi	Kesimpulan
1	LD1	0,820	0,361	0,000	Valid
2	LD2	0,903	0,361	0,000	Valid
3	LD3	0,919	0,361	0,000	Valid
4	LD4	0,880	0,361	0,000	Valid
5	LD5	0,761	0,361	0,000	Valid
6	LD6	0,743	0,361	0,000	Valid
7	LD7	0,842	0,361	0,000	Valid
8	LD8	0,787	0,361	0,000	Valid
9	LD9	0,744	0,361	0,000	Valid
10	LD10	0,786	0,361	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 14 di atas menunjukkan bahwa semua indikator literasi digital memiliki nilai *r-product moment hitung* lebih besar dari *r-product moment table* ($n=30; \alpha=5\%$)=0,361, maka semua indikator literasi digital dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 15
Uji Validitas Terhadap Indikator Kontrak Psikologis

No	Kode Indikator	<i>r-product moment hitung</i>	<i>r-product moment table</i> n=30;a=5%	Signifikansi	Kesimpulan
1	KP1	0,790	0,361	0,000	Valid
2	KP2	0,820	0,361	0,000	Valid
3	KP3	0,868	0,361	0,000	Valid
4	KP4	0,862	0,361	0,000	Valid
5	KP5	0,845	0,361	0,000	Valid
6	KP6	0,835	0,361	0,000	Valid
7	KP7	0,776	0,361	0,000	Valid
8	KP8	0,816	0,361	0,000	Valid
9	KP9	0,824	0,361	0,000	Valid
10	KP10	0,593	0,361	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 15 di atas menunjukkan bahwa semua indikator kontrak psikologis memiliki nilai *r-product moment hitung* lebih besar dari *r-product moment table* ($n=30$; $\alpha=5\%$)=0,361, maka semua indikator kontrak psikologis dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 16
Uji Validitas Terhadap Indikator Kinerja Karyawan

No	Kode Indikator	<i>r-product moment hitung</i>	<i>r-product moment table</i> n=30;a=5%	Signifikansi	Kesimpulan
1	KK1	0,705	0,361	0,000	Valid
2	KK2	0,739	0,361	0,000	Valid
3	KK3	0,681	0,361	0,000	Valid
4	KK4	0,687	0,361	0,000	Valid
5	KK5	0,902	0,361	0,000	Valid
6	KK6	0,835	0,361	0,000	Valid
7	KK7	0,822	0,361	0,000	Valid
8	KK8	0,809	0,361	0,000	Valid

9	KK9	0,828	0,361	0,000	Valid
10	KK10	0,584	0,361	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 16 di atas menunjukkan bahwa semua indikator kinerja karyawan memiliki nilai *r-product moment hitung* lebih besar dari *r-product moment table* ($n=30$; $\alpha=5\%$)=0,361, maka semua indikator kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu kuisioner. Berikut merupakan hasil pengolahan uji reliabilitas terhadap literasi digital, kontrak psikologis, dan kinerja karyawan.

Tabel 17
Uji Reliabilitas Terhadap Indikator Literasi Digital

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 17 diperoleh nilai *cronbach's Alpha hitung* instrument penelitian lebih besar dari *cutt-off cronbach's alpha* atau $0,942 > 0,60$, maka instrument penelitian dinyatakan reliable. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur terpenuhi.

Tabel 18
Uji Reliabilitas Terhadap Indikator Kontrak Psikologis

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	10

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 18 diperoleh nilai *cronbach's Alpha* hitung variabel instrument penelitian lebih besar dari *cutt-off cronbach's alpha* atau $0,938 > 0,60$, maka variabel kontrak psikologis dinyatakan reliable. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur terpenuhi.

Tabel 19
Uji Reliabilitas Terhadap Indikator Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	10

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 19 diperoleh nilai *cronbach's Alpha* hitung instrument penelitian lebih besar dari *cutt-off cronbach's alpha* atau $0,918 > 0,60$, maka instrument penelitian dinyatakan reliable. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur terpenuhi.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Berikut merupakan hasil pengolahan uji normalitas terhadap variabel literasi digital, kontrak psikologis dan kinerja karyawan.

Tabel 20
Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.39258878
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.061
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 20 di atas hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$ dengan demikian variabel literasi digital, kontrak psikologis dan kinerja karyawan dinyatakan normal dan dapat dijadikan alat ukur untuk proses selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Berikut hasil pengolahan uji multikolinearitas terhadap variabel literasi digital dan kontrak psikologis.

Tabel 21
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Literasi Digital	.331	3.025
	Kontrak Psikologis	.331	3.025
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Dari tabel 21 di atas hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 atau $3,025 < 10$ sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,10 atau $3,025 > 0,10$ yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut baik literasi digital maupun kontrak psikologis tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam suatu model regresi dari suatu pengamatan residual ke pengamatan lainnya. Berikut hasil pengolahan uji heteroskedastisitas terhadap variabel literasi digital dan kontrak psikologis.

Tabel 22
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.969	2.387		.406	.686
	Literasi Digital	-.071	.099	-.165	-.712	.480
	Kontrak Psikologis	.160	.094	.395	1.705	.094
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 22 di atas pengujian heteroskedastisitas variabel literasi digital memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $0,480 > 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel literasi digital, dan pada variabel kontrak psikologis memperoleh nilai lebih besari dari 0,05 atau $0,094 > 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada varibael kontrak psikologis. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu literasi digital dan kontrak psikologis tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Berikut merupakan pengolahan uji linearitas variabel literasi digital dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.

Tabel 23
Uji Linearitas Variabel Literasi Digital

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Literasi Digital	Between Groups	(Combined)	2010.813	21	95.753	2.607	.007
		Linearity	1481.511	1	1481.511	40.337	.000
		Deviation from Linearity	529.302	20	26.465	.721	.778
	Within Groups		1212.024	33	36.728		
	Total		3222.836	54			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 23 di atas pengujian linearitas variabel literasi digital terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,778 dan lebih besar dari nilai signifikan = 0,05 atau $0,778 > 0,05$, dengan demikian signifikan, dengan begitu data tersebut terjadi linearitas.

Tabel 24
Uji Liniearitas Variabel Kontrak Psikologis

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kontrak Psikologis	Between Groups	(Combined)	2201.636	26	84.678	2.322	.016
		Linearity	1521.825	1	1521.825	41.727	.000
		Deviation from Linearity	679.811	25	27.192	.746	.769
	Within Groups		1021.200	28	36.471		
	Total		3222.836	54			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 24 di atas pengujian linearitas variabel kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,769 dan lebih besar

dari nilai signifikan = 0,05 atau 0,769 > 0,05, dengan demikian signifikan, dengan begitu data tersebut terjadi linearitas.

E. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskriptif data yang telah dikumpulkan. Berikut merupakan hasil pengolahan analisis deskriptif terhadap variabel literasi digital, kontrak psikologis dan kinerja karyawan.

Tabel 25
Analisis Deskriptif Variabel Literasi Digital

No	Kode Indikator	Pilihan Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	LD1	1	4	7	15	28	4,18	Sangat Tinggi
2	LD2	1	2	6	25	21	4,14	Sangat Tinggi
3	LD3	1	3	11	24	16	3,92	Tinggi
4	LD4	1	3	8	31	12	3,90	Tinggi
5	LD5	1	5	7	21	21	4,01	Tinggi
6	LD6	1	2	9	21	22	4,10	Sangat Tinggi
7	LD7	0	3	9	19	24	4,16	Sangat Tinggi
8	LD8	4	2	28	14	27	5,14	Sangat Tinggi
9	LD9	1	1	13	17	23	4,09	Tinggi
10	LD10	0	2	9	25	19	4,10	Sangat Tinggi
Rata-rata skor variabel literasi digital							4,18	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 25 di atas diperoleh nilai untuk LD1, LD2, LD3, LD4, LD5, LD6, LD7, LD8, LD9 dan LD10 secara berturut-turut diperoleh rata-rata 4,18 , 4,14 , 3,92 , 3,90 , 4,01 , 4,10 , 4,16 , 5,14 , 4,09 dan 4,10 sehingga rata-rata skor variabel literasi digital diperoleh nilai 4,18 dan termasuk kriteria sangat tinggi.

Tabel 26
Analisis Deskriptif Variabel Kontrak Psikologis

No	Kode Indikator	Pilihan Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	KP1	2	3	9	18	23	4,03	Tinggi
2	KP2	2	4	9	21	19	3,92	Tinggi
3	KP3	1	3	13	19	19	3,94	Tinggi
4	KP4	1	3	8	22	21	4,07	Tinggi
5	KP5	4	4	15	12	20	3,72	Tinggi
6	KP6	2	6	14	15	18	3,74	Tinggi
7	KP7	2	2	8	22	21	4,05	Tinggi
8	KP8	1	7	10	19	19	3,92	Tinggi
9	KP9	0	6	10	22	17	3,90	Tinggi
10	KP10	2	7	19	18	9	3,45	Tinggi
Rata-rata skor variabel kontrak psikologis							3,88	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 26 di atas diperoleh nilai untuk KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6, KP7, KP8, KP9 dan KP10 secara berturut-turut diperoleh rata-rata 4,03 , 3,92 , 3,94 , 4,07 , 3,72 , 3,74 , 4,05 , 3,92 3,90 dan 3,45 sehingga rata-rata skor variabel kontrak psikologis diperoleh nilai 3,88 dan termasuk kriteria tinggi.

Tabel 27
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Kode Indikator	Pilihan Responden					Mean	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	KK1	0	3	15	17	20	3,98	Tinggi
2	KK2	0	6	17	16	16	3,76	Tinggi
3	KK3	1	2	13	17	22	4,03	Tinggi
4	KK4	2	3	7	22	21	4,03	Tinggi
5	KK5	3	5	19	17	11	3,50	Tinggi
6	KK6	8	2	16	20	9	3,36	Tinggi
7	KK7	5	8	13	16	13	3,43	Tinggi
8	KK8	4	8	13	21	9	3,41	Tinggi
9	KK9	4	5	6	20	10	2,94	Cukup
10	KK10	10	9	18	12	6	2,90	Cukup
Rata-rata skor variabel kinerja karyawan							3,54	Tinggi

Berdasarkan tabel 27 di atas diperoleh nilai untuk KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, KK8, KK9 dan KK10 secara berturut-turut diperoleh rata-rata 3,98 , 3,76 , 4,03 , 4,03 , 3,50 , 3,36 , 3,43 , 3,41 , 2,94 dan 2,90 sehingga rata-rata skor variabel kinerja karyawan diperoleh nilai 3,54 dan termasuk kriteria tinggi.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Berikut hasil pengolahan analisis regresi linier berganda terhadap variabel literasi digital dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.

Tabel 30
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.364	4.141		1.537	.130
	Literasi Digital	.359	.172	.350	2.080	.042
	Kontrak Psikologis	.387	.163	.401	2.380	.021
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25						

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 30 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,364 + 0,359X_1 + 0,378X_2 + e$$

Nilai 0,359 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel literasi digital, jadi $\beta_1 = 0,359$ yang artinya setiap peningkatan 1 (satu) nilai persepsi dari literasi

digital maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,359, dengan syarat variabel bebas lainya konstan atau tidak berubah. Artinya semakin baik nilai persepsi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai 0,378 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel kontrak psikologis, jadi $\beta_1 = 0,378$ yang artinya setiap peningkatan 1 (satu) nilai persepsi dari kontrak psikologis maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,378, dengan syarat variabel bebas lainya konstan atau tidak berubah. Artinya semakin baik nilai persepsi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 6,364, artinya dapat dinyatakan bahwa kontribusi variabel diluar model regresi yang diteliti dalam penelitian ini memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sebesar 6,364 satuan, dan e adalah *error term*.

G. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk menemukan hubungan dan menunjukkan hubungan antara dua variabel apabila kedua variabel tersebut berbentuk interval atau proporsi. Berikut hasil pengolahan uji koefisien korelasi terhadap variabel literasi digital, kontrak psikologis dan kinerja karyawan.

Tabel 28
Uji Koefesien Korelasi

Correlations				
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.818**	.678**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.818**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.678**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan hasil perhitungan koefesien korelasi pada tabel 28 di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel literasi digital memiliki nilai sebesar 0,678, sehingga variabel literasi digital berkorelasi terhadap kinerja karyawan dengan kategori kuat.
2. Variabel kontrak psikologis memiliki nilai sebesar 0,687 sehingga variabel kontrak psikologis berkorelasi terhadap kinerja karyawan dengan kategori kuat.

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengolahan uji parsial variabel literasi digital dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.

Tabel 31
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.364	4.141		1.537	.130
	Literasi Digital	.359	.172	.350	2.080	.042
	Kontrak Psikologis	.387	.163	.401	2.380	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan hasil uji parsial seperti pada tabel 31 diperoleh nilai t-hitung hubungan antara literasi digital dan kinerja karyawan sebesar 2,080 lebih besar dari t-tabel ($n=55$; $\alpha=0,5\%$) = 1,67 atau $2,008 > 1,67$ dengan nilai signifikan sebesar 0.042 atau 0,42% lebih besar dari 0,5% dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, literasi digital mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan nilai t-hitung hubungan antara kontrak psikologis dan kinerja karyawan sebesar 2,380 lebih besar dari t-tabel ($n=55$; $\alpha=0,5\%$) = 1,67 atau $2,008 > 1,67$ dengan nilai signifikan sebesar 0.021 atau 0,21% lebih kecil dari 0,5% dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima, kontrak psikologis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (dependen). Berikut hasil pengolahan uji simultan variabel literasi digital dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.

Tabel 32
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1652.516	2	826.258	27.361	.000 ^b
	Residual	1570.321	52	30.198		
	Total	3222.836	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kontrak Psikologis, Literasi Digital						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 32 di atas didapatkan hasil Uji F atau Uji Simultan diperoleh nilai F-hitung sebesar 27,371 dan lebih besar dari F-Tabel ($df_1=2$, $df_2=55-2-1=52$; $\alpha=5\%$)= 3,18 atau F-hitung > F-Tabel atau $27,371 > 3,18$, dengan demikian hasil pengujian variabel bebas literasi digital dan kontrak psikologis terhadap variabel tidak bebas kinerja karyawan diperoleh hasil signifikan, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima, dengan demikian pengaruh secara bersama-sama atau pengujian simultan dari variabel literasi digital dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan dinyatakan signifikan, dapat disimpulkan hipotesis penelitian 3 dinyatakan diterima.

I. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut hasil pengolahan uji koefisien determinasi.

Tabel 29
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.494	5.49531
a. Predictors: (Constant), Kontrak Psikologis, Literasi Digital				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v25

Berdasarkan tabel 29 di peroleh nilai r 0,716 kemudian nilai r ini dikuadratkan (r^2) akan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,513 atau 51,3% yang artinya variabel literasi digital dan kontrak psikologis memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan kategori sedang, dan sisanya $(100\% - 51,3\%) = 48,7\%$ dipengaruhi faktor oleh lain.

J. Pembahasan

1. Pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan dalam persepektif gender perempuan di SMAIT At Taufiq

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di SMAIT At Taufiq Bogor menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel literasi digital terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,042. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Muhamad Tsani Farhan et al,. (2022) dengan judul “Pengaruh Literasi Digital dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha UMKM (Studi pada UMKM Sektor Food and Beverage di Jakarta Selatan)” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital dan orientasi kewirausahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja usaha UMKM.

Kemampuan literasi digital karyawan SMAIT At Taufiq ini meliputi kemampuan mengelola informasi digital, kemampuan komunikasi digital, dan kemampuan pengamanan data. Kemampuan literasi digital ini akan memberikan dampak yang positif kepada penyelesaian tugas dan kewajiban karyawan secara efisien yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Di SMAIT At Taufiq juga kemampuan literasi digital ini meliputi penggunaan LMS (*Learning Management System*), dalam LMS ini mencakup berbagai informasi terkait SMAIT At Taufiq, kemudian penggunaan perangkat administrasi digital yang mencakup hampir seluruh pekerjaan dilakukan secara digital, dan kemampuan mengelola informasi di berbagai perangkat digital. Kemampuan literasi digital pada karyawan SMAIT At Taufiq ini berbeda yang dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu peran ganda yang dijalankan oleh karyawan perempuan. Menurut (Marnawi, 2016) Peran gender dapat berubah dalam waktu, keadaan, dan tempat yang berbeda. Mengurus anak, melakukan pekerjaan rumah tangga (memasak, mencuci, dll) bahkan mencari nafkah adalah peran yang bisa dilakukan oleh perempuan. Sedangkan laki-laki biasanya hanya mempunyai peran penting sebagai pencari nafkah tanpa harus mengurus urusan rumah tangga. Kemudian hal ini yang dapat memicu perbedaan kemampuan literasi digital antara laki-laki dan perempuan. Peran ganda yang dijalankan oleh karyawan perempuan menjadikan fokus karyawan perempuan ini terbagi antara kewajibannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan, sehingga karyawan perempuan cenderung lebih sulit beradaptasi dalam berbagai perangkat digital yang berakibat pada penurunan kinerja pada karyawan perempuan. Temuan ini sesuai dengan pernyataan

Ronowati Tjandra (2017) bahwa terdapat perbedaan kemampuan literasi digital antara karyawan laki-laki dan perempuan yang berakibat kepada kinerja karyawan itu sendiri. Keterampilan literasi digital seorang karyawan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik pula, sebaliknya jika keterampilan literasi digital seorang karyawan kurang baik maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

2. Pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan dalam perspektif gender perempuan di SMAIT At Taufiq Bogor

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di SMAIT At Taufiq Bogor menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,021. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Devy Sofyanti & Topan Setiawan (2020) dengan judul “Pengaruh Kontrak Psikologis dan *Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada PT. Asia KapitalIndo Jakarta” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan kontrak psikologis dan *psychological well being* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terpenuhinya kontrak psikologis di SMAIT At Taufiq meliputi promosi jabatan, perlakuan yang adil, pengaktualisasian potensi diri, merasa dihargai keberadaannya dan sebagainya.

Ketidakterpenuhinya kontrak psikologis karyawan akan berdampak sistematis karena dapat menimbulkan penurunan motivasi kerja, penurunan kinerja individu/tim yang kemudian berakibat kepada penurunan kinerja perusahaan,

terlebih kepada karyawan perempuan. Menurut Alan Sigit Fibrianto (2016) Perempuan menunjukkan lebih banyak emosional dari pada pria, mereka mengalami emosi yang lebih kuat, mereka sering menunjukkan ekspresi emosional yang positif dan negatif, kecuali kemarahan. Karena karyawan perempuan lebih banyak menunjukkan emosionalnya ini akan berdampak ketika kontrak psikologis karyawan perempuan tidak terpenuhi akan berdampak kepada penurunan kinerja karyawan perempuan. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Sarwono, 2019) dalam ilmu psikologi, psikologi ialah ilmu pengetahuan yang mempelajari perilaku manusia dalam hubungannya dengan lingkungan. Terpenuhinya kontrak psikologis ini akan memberikan dampak yang positif kepada kinerja karyawan itu sendiri. Temuan ini sesuai dengan pernyataan Stevan Asalamtama Purba (2020) bahwa terpenuhinya kontrak psikologis memiliki dampak yang positif terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Terpenuhinya kontrak psikologis seorang maka akan meningkatkan kinerja terutama pada kinerja karyawan perempuan di SMAIT At Taufiq Bogor, sebaliknya jika kontrak psikologis seorang karyawan tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Literasi Digital dan Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif *Gender* Perempuan di SMAIT At Taufiq Bogor

Berdasarkan hasil pengujian literasi digital dan kontrak psikologis secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji F maka didapatkan

hasil penelitian ini yaitu literasi digital dan kontrak psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Dimana nilai tingkat signifikasinya sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ihsan S. Abd Razak (2022) dan Emmy Ermawaty (2017) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara literasi digital terhadap kinerja karyawan dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan literasi digital dari seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta pemenuhan kontrak psikologis dari seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pula. Kinerja karyawan di SMAIT At Taufiq ini belum sesuai dengan harapan, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan beberapa hal yang harus dilakukan seperti memberikan pelatihan kepada karyawan terkait penggunaan LMS (*Learning Management System*) agar kemampuan literasi digital karyawan meningkat. Kemudian perlu diperhatikan pemenuhan kontrak psikologis dari karyawan itu sendiri seperti melakukan promosi jabatan, memberikan reward baik segi financial maupun non financial, perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan dari karyawan itu sendiri. hal tersebut dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan di SMAIT At Taufiq Bogor.