

**PERAN *DIGITAL COMPETENCE*, DAN *TASK ACCOMPLISHMENT* TERHADAP KINERJA GURU SMP SE  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

**TESIS**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S2**

**Program Magister Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Susanti**

**NIM. 20402200151**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PERAN *DIGITAL COMPETENCE, TASK ACCOMPLISHMENT***

**TERHADAP KINERJA GURU SMP SE KABUPATEN**

**KOTAWARINGIN BARAT**

**Disusun oleh :**

**Susanti  
NIM. 20402200151**

Semarang, Februari 2024  
Telah Disetujui untuk dilaksanakan oleh :

**Pembimbing,**

  
**Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si**  
**NIDN. 0608026502**

**PERAN *DIGITAL COMPETENCE*, *TASK ACCOMPLISHMENT*  
TERHADAP KINERJA GURU SMP SE KABUPATEN  
KOTAWARINGIN BARAT**

**Disusun oleh:  
Susanti  
NIM. 20402200151**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada Tanggal Februari 2024

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**

  
**Prof. Dr. Widodo, SE., MSi.**  
NIDN. 0608026502

**Penguji I**

  
**Dr. Budhi Cahyono, SE., MSi.**  
NIDN. 0608026502

**Penguji II**

  
**Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM.**  
NIDN. 060803661

Tesis ini diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal Mei 2024

Ketua Program Pascasarjana

  
**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0628066301

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Susanti  
NIM : 20402200151  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “ Peran Digital *Competence Task Accomplishment* Terhadap Kinerja Guru SMP Se Kabupaten Kotawaringin Barat” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada plagiarism dengan cara tidak sesuai etika keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

**Pembimbing**



**Prof. Dr. Widodo, SE., MSi.**  
NIDN. 0608026502

Semarang, Februari 2024  
**Saya yang menyatakan**



**Susanti**  
NIM. 20402200151

## LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Susanti  
NIM : 20402200151  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul

**PERAN *DIGITAL COMPETENCE, TASK ACCOMPLISHMENT*  
TERHADAP KINERJA GURU SMP SE KABUPATEN  
KOTAWARINGIN BARAT**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikanya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Februari 2024  
Saya yang menyatakan



**Susanti**  
NIM. 20402200151

v

v

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat-Nya penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan penelitian tesis yang berjudul “Peran *Digital Competence, Task Accomplishment* Terhadap Kinerja Guru Smp Se Kabupaten Kotawaringin Barat ”. Dalam penyelesaian laporan tesis ini tidak lepas dari Do’a Kedua Orang Tua serta bimbingan, bantuan, dan arahan dari berbagai pihak yang mendukung, terutama Dosen Pembimbing dan keluarga. Untuk itu, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan segenap waktu dan pemikiran untuk membantu, mengarahkan dan memberikan motivasi, serta nasehat yang sangat bermanfaat kepada saya sehingga penelitian tesis ini dapat tersusun dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen serta Ibu Siti Sumiati selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan dukungan dan arahan kepada saya atas penyelesaian penelitian ini.

4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi program study Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan seluruh ilmu kepada saya selama masa perkuliahan berlangsung.
5. Seluruh staf Fakultas Ekonomi program study Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang terbaik.
6. Kepada Bapak dan Ibu saya, Bapak Supar dan Ibu Warsi yang telah memberikan dukungan dan doa restu.
7. Kepada Suami dan anak saya, Jinanto dan Ailsa Alpha Argyanti yang telah memberikan dukungan, doa dan motivasi.
8. Seluruh teman seperjuangan kelas MM 77C dan sahabat-sahabat saya yang tidak dapat disebutkan, penulis ucapkan terimakasih telah memberikan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.

Peneliti menyampaikan permohonan maaf apabila dalam pembuatan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Semarang, Februari 2024

Susanti

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kompetensi dan pencapaian tugas terhadap kinerja guru. Populasi yang dipilih adalah seluruh guru SMP di Kabupaten Kotawaringin Barat, yang berjumlah 762 guru. Teknik sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling, dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu. Sebanyak 120 guru SMP di Kabupaten Kotawaringin Barat dipilih sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala interval 1 hingga 5.

Hasil analisis menggunakan SEM PLS menunjukkan bahwa tingkat kompetensi digital seseorang berhubungan positif dengan kinerja guru. Selain itu, kompetensi digital yang baik juga berhubungan positif dengan pencapaian tugas guru. Lebih lanjut, pencapaian tugas yang baik juga berhubungan positif dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting dalam Teori Perubahan Organisasi, terutama dalam konteks institusi pendidikan. Kompetensi digital guru dapat memengaruhi bagaimana perubahan organisasi diterapkan, dengan guru yang memiliki kompetensi digital yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan praktik pengajaran yang baru.

Kata Kunci : Kompetensi Digital; Pencapaian Tugas; Kinerja Guru

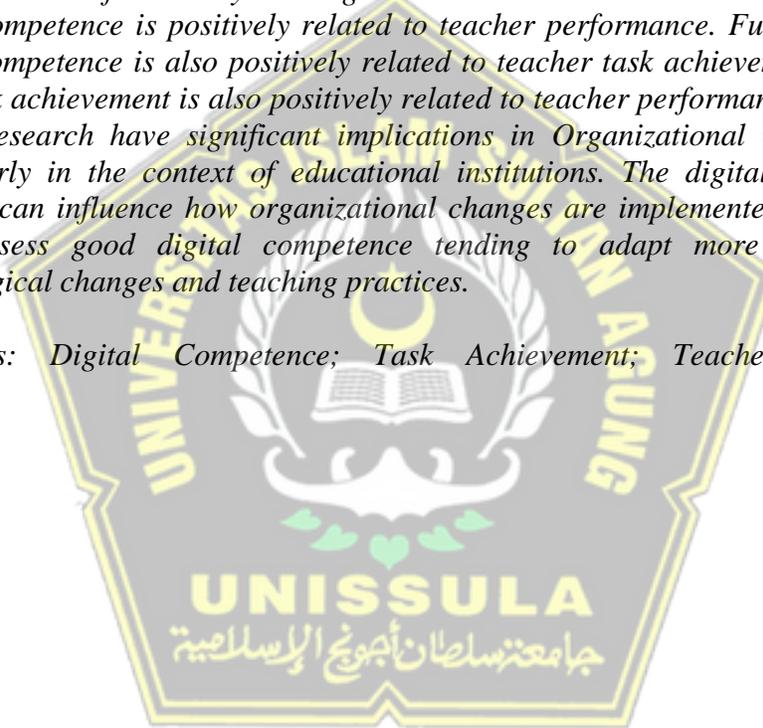


## Abstract

*The aim of this research is to examine the role of competence and task achievement on teacher performance. The population selected consists of all junior high school teachers in Kotawaringin Barat Regency, totaling 762 teachers. The sampling technique employed is Purposive Sampling, considering specific factors. A total of 120 junior high school teachers in Kotawaringin Barat Regency were selected as samples. Data were collected through questionnaires using a 1 to 5 interval scale.*

*The results of the analysis using SEM PLS indicate that an individual's level of digital competence is positively related to teacher performance. Furthermore, good digital competence is also positively related to teacher task achievement. Moreover, good task achievement is also positively related to teacher performance. The findings of this research have significant implications in Organizational Change Theory, particularly in the context of educational institutions. The digital competence of teachers can influence how organizational changes are implemented, with teachers who possess good digital competence tending to adapt more easily to new technological changes and teaching practices.*

*Keywords: Digital Competence; Task Achievement; Teacher Performance*



## DAFTAR ISI

Lembar Judul.....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Abstrak .....	viii
Abstract .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1. Kinerja Guru.....	10
2.2. Digital Competence.....	13
2.3. Task Accomplishment.....	15
2.4 Model Empirik Penelitian.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>20</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Populasi dan Sampel.....	20
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	21
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	23
3.6 Metode Analisis Data.....	24
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1. Deskripsi Responden.....	36
4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian.....	38
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Penelitian (Outer Model) .....	42

4.3.1. Convergent Validity .....	43
4.3.2. Discriminant Validity.....	48
4.3.3. Uji Reliabilitas .....	51
4.3.4. Pengujian Goodness of Fit .....	52
4.3.5. Analisis Model Struktural (Inner Model).....	54
4.4. Hasil dan Pembahasan.....	55
4.4.1. Analisis Pengaruh Langsung.....	55
4.4.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Digital Competence terhadap Kinerja Guru melalui mediasi Task Accomplishment.....	61
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>64</b>
5.1. Simpulan .....	64
5.2. Implikasi Teoritis .....	65
5.3. Implikasi manajerial.....	66
5.4. Keterbatasan Penelitian.....	68
5.5. Agenda Penelitian Mendatang .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
Lampiran 1 .....	76
Lampiran 2. Deskripsi Responden Penelitian .....	83
Lampiran 3. Distribusi Jawaban Kuesioner .....	85
Lampiran 4. Full Model PLS .....	83

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi yang sangat dinamis mempengaruhi gaya hidup setiap individu. Teknologi menjadi sarana penyelesaian berbagai masalah pekerjaan dan juga menjadi gaya hidup semua lapisan masyarakat. Pandemi Covid 19 lalu memaksa sistem pembelajaran untuk menggunakan system pembelajaran daring dan hingga kini, penggunaan media digital menjadi sebuah keharusan yang digunakan dalam kurikulum MBKM (Baro'ah, 2020). Guru sebagai fasilitator dalam pembelajaran dituntut mampu mengikuti perkembangan teknologi dan memiliki wawasan yang luas tentang materi dan mampu melakukan pembelajaran dengan menggunakan media digital (Kemdikbud, 2020).

Pendidikan merupakan upaya untuk mempersiapkan manusia hidup di masyarakat, untuk itu berbagai perubahan harus diperhatikan dan diantisipasi melalui upaya memperbaiki proses pendidikan dan pembelajaran, sehingga outputnya bisa dan mampu serta kompetitif dalam menghadapi berbagai hal yang terjadi dalam proses perubahan di masyarakat, dan untuk itu pendidikan harus dapat mengembangkan respon yang kreatif dan inovatif untuk menciptakan unggulan kompetitif (Saragih et al., 2020).

Peran serta Guru dalam kaitan dengan mutu pendidikan menurut (Widiansyah & Sitasi, 2019) sekurang – kurangnya dapat dilihat dari empat dimensi yaitu Guru sebagai Pribadi, Guru sebagai Unsur Keluarga, Guru sebagai Unsur Pendidikan, dan Guru sebagai Unsur Masyarakat. Kinerja peran Guru dalam kaitan dengan mutu Pendidikan harus dimulai dengan dirinya sendiri (Ekawati et al., 2018). Sebagai pribadi, Guru merupakan perwujudan diri dengan seluruh keunikan karakteristik yang sesuai dengan posisinya sebagai pemangku profesi Keguruan (Baro'ah, 2020).

Guru diketahui memiliki peran yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah (Timor, 2018). Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik (Wibawanto, 2019). Konsekuensi logisnya Guru harus mempunyai perencanaan yang matang, menerapkan strategi pembelajaran, melakukan pendekatan-pendekatan, mampu merancang sebuah metode pembelajaran yang aplikatif dan menyenangkan untuk siswa, dan mampu melakukan proses evaluasi yang akan mengakomodir kompetensi kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik menuju kearah pembelajaran yang bermakna (Buntet & Cirebon, 2021). Guru harus siap untuk menyesuaikan diri dengan system pembelajaran dan system pelaporan yang sekarang telah berbasis digital sebagai bentuk perubahan dari metode konvensional kepada metode pembelajaran yang terkini dengan mengikuti perubahan zaman dan globalisasi (Hotimah et al., 2020).

Internet adalah teknologi dasar dalam pengembangan teknologi informasi (Yokoyama et al., 2023). Internet telah menjadi sebuah kebutuhan utama masyarakat berbasis pengetahuan yang berfungsi untuk manajemen informasi, pencarian informasi, komunikasi, dan penelitian dan pembelajaran (Rodríguez-Abitia & Bribiesca-Correa, 2021). Dunia tanpa batas terwujud dengan Internet. Penggunaan teknologi internet akan memudahkan orang untuk mendapatkan beberapa informasi terbaru dengan cepat dan efektif

Penggunaan internet dalam bidang pendidikan telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Penggunaan internet telah tumbuh menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari pada bidang akademik dan non-akademik (Anderson & R. Krathwohl, 2015). Penggunaan akademis pada internet terutama ditujukan untuk tujuan pembelajaran dan penelitian sebagai platform untuk bersosialisasi. Internet telah menjadi bagian penting dari kehidupan remaja dan menyebabkan kecanduan (Bygstad et al., 2022).

Internet membawa dampak yang positif dan negatif bagi lingkungan Pendidikan dan akan mempengaruhi proses pendidikan (Mohamed Hashim et al., 2022). Diantaranya, internet memberikan fleksibilitas untuk mencari dan mengunduh informasi dan materi yang diperlukan. Pengembangan situs web, blog, email dan jejaring sosial memperluas jaringan komunikasi antara guru dan siswa, serta di antara teman sebaya. Penggunaan Internet dapat memiliki dampak positif pada kinerja akademik siswa jika ditangani dengan benar.

Penggunaan internet yang berlebihan berpotensi mengalami masalah dalam penggunaan internet yang disebut sebagai *Problematic Internet Use (PIU)*, *excessive internet use*, *compulsive internet use*, dan *internet dependence* (Rodríguez-Abitia & Bribiesca-Correa, 2021). *Problematic Internet Use (PIU)*, *excessive internet use*, *compulsive internet use*, dan *internet dependence* adalah istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan berbagai efek negatif yang timbul dari ketidakmampuan individu untuk mengontrol aktivitas penggunaan internet mereka (Berber Çelik & Odaci, 2022; Nasir, 2021). Penggunaan internet secara berlebih dapat menyebabkan pengurangan interaksi sosial dalam tatap muka (Berber Çelik & Odaci, 2022), mengurangi kemampuan intelektual (Nasir, 2021), menurunkan motivasi untuk bekerja dan belajar (Ravizza, et.al 2014) serta menurunkan tingkat motivasi berprestasi (Young & De Abreu, 2017). *Problematic Internet Use (PIU)* menyebabkan seseorang mengalami penurunan motivasi belajar karena mereka kurang bertanggung jawab atas kewajiban mereka sehingga mereka tidak memaksimalkan berbagai aspek kecerdasan yang dimiliki (Zheng et al., 2020). Efek negatif dari penggunaan internet yang berlebihan dapat mengubah perilaku interpersonal individu termasuk menyebabkan penurunan kinerja akademik, kesejahteraan psikologis dan keterlibatan social (Ravizza et al., 2017).

Transformasi digital melibatkan aspek holistik, baik praktis maupun filosofis (Ferreira et al., 2019). Perubahan budaya, pola pikir, dan kebijakan harus dilakukan disesuaikan dengan zaman. Integrasi teknologi harus dilakukan

mengingat institusi pendidikan merupakan jembatan antara lapangan kerja dan masyarakat dengan kesesuaian keterampilan pendidikan (Mulyanto & Hery Yoenanto, 2022). Kompetensi digital adalah konsep terbaru yang menggambarkan keterampilan terkait teknologi (Rahayuningsih & Muhtar, 2022). Selama beberapa tahun terakhir, beberapa istilah telah digunakan untuk menggambarkan keterampilan dan kompetensi menggunakan teknologi digital, seperti keterampilan TIK, keterampilan teknologi, keterampilan teknologi informasi, keterampilan abad ke-21, literasi informasi, literasi digital, dan keterampilan digital (Abdillah et al., 2022).

Literasi digital tentu tidak dapat langsung diterima secara instan, tetapi melalui beberapa tahap. Tahapan-tahapan dalam literasi digital ini kemudian disebut dengan level literasi digital. Menurut Mayes dan Fowler, terdapat tiga tingkatan atau level literasi digital, yaitu kompetensi digital (level 1), penggunaan digital (level 2), dan transformasi digital (level 3). Pengertian kompetensi digital yang merupakan level awal dari tahapan transformasi digital adalah merupakan kemampuan untuk memilah ketika berhadapan dengan berbagai informasi di dalam dunia digital.

Hasil penelitian terdahulu terkait peran kompetensi terhadap kinerja masih menyisakan kontroversi diantaranya adalah hasil yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja akademik siswa (Prasetio et al., 2019). Lawal et al (2018) kompetensi secara signifikan memprediksi kinerja usaha. Studi ini

menggarisbawahi pentingnya kompetensi kewirausahaan untuk meningkatkan kelangsungan hidup dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian (Pramukti, 2019; Yudi Supiyanto, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian (Sarumaha, 2022; Satato et al., 2022) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kompetensi, yang artinya semakin tinggi kompetensi SDM maka akan meningkatkan prestasi kerja SDM. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan positif tetapi tidak signifikan antara kompetensi dan kinerja keuangan di perusahaan Bahrain (Alhashimi et al., 2019). Hasil penelitian lain menunjukkan kompetensi pemimpin sangat penting untuk mempromosikan berbagi pengetahuan dan meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan (swanson et.al 2020).

**Tabel 1.1**  
**Ikhtisar Gap Penelitian**

No	Gap	Temuan
1	Perbedaan hasil penelitian (Pramukti, 2019; Yudi Supiyanto, 2019) dengan (Sarumaha, 2022; Satato et al., 2022)	Hasil penelitian (Pramukti, 2019; Yudi Supiyanto, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian (Sarumaha, 2022; Satato et al., 2022) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kompetensi, yang artinya semakin tinggi kompetensi SDM maka akan meningkatkan prestasi kerja SDM.
2	Perbedaan hasil penelitian Prasetio et.al (2019) dengan	Temuan menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja akademik siswa

- Lawal et al (2018) (prasetio et.al, 2019) hasil ini berbeda dengan Lawal et al (2018) kompetensi secara signifikan memprediksi kinerja usaha. Studi ini menggarisbawahi pentingnya kompetensi kewirausahaan untuk meningkatkan kelangsungan hidup dan kinerja perusahaan
- 3 Perbedaan hasil penelitian Alhashimi et.al (2019) dengan swanson et.al (2020). Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan positif tetapi tidak signifikan antara kompetensi dan kinerja keuangan di perusahaan Bahrain (Alhashimi et.al, 2019). Hasil ini berbeda dengan penelitian yang menunjukkan kompetensi pemimpin sangat penting untuk mempromosikan berbagi pengetahuan dan meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan (swanson et.al 2020).
- 

Namun kondisi yang ada di Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat adalah sebagai berikut : kurangnya pemahaman terkait kurikulum MBKM, Banyaknya kebutuhan literasi digital dalam penyelesaian tugas terkait system pendidikan dalam kurikulum Merdeka. Dan kemampuan Guru dalam pemanfaatan digital masih sangat terbatas.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan research gap dan fenomena gap latar belakang di atas dirumuskan masalah adalah “ Bagaimana peran kompetensi dan *task accomplishment* terhadap kinerja guru “ Kemudian pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *digital competence* terhadap kinerja Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat?
2. Bagaimana pengaruh *digital competence* terhadap *task accomplishment* Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat?
3. Bagaimana pengaruh *task accomplishment* terhadap kinerja Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dirumuskan maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *digital competence* terhadap *task accomplishment* Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis *digital competence* terhadap kinerja Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat.
- 3) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *task accomplishment* terhadap kinerja Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat.

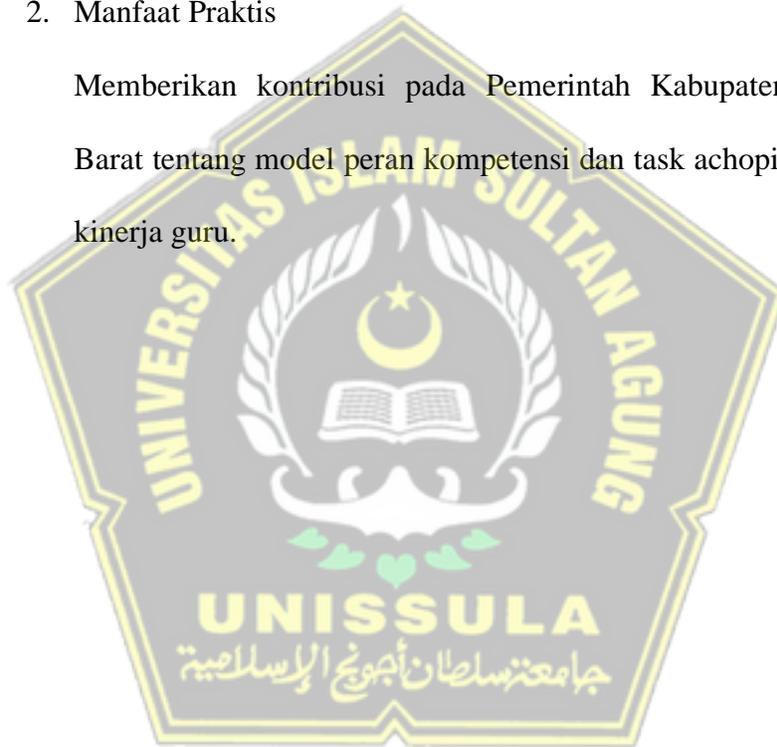
#### 1.4. Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teori penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) tentang model peran kompetensi dan task achopisment terhadap kinerja guru.

##### 2. Manfaat Praktis

Memberikan kontribusi pada Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat tentang model peran kompetensi dan task achopisment terhadap kinerja guru.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja Guru**

Kinerja yang dimaksud adalah secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Nawawi, 2022). Kinerja merupakan unjuk kerja yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, jenis pekerjaan yang menantang, imbalan yang memadai dan beberapa definisi diatas menunjukkan bahwa kinerja seseorang dapat terlihat dari hasil seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara efisien dan efektif (Kartomo & Slameto, 2016).

Kinerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas tugas yang dicapai oleh individu atau kelompok (Kristianty Wardany, 2020). Dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok diharapkan hasil kerja dapat terukur secara jelas, seberapa sering pekerjaan itu dilakukan, baik ataupun buruk dari suatu pekerjaan dihasilkan dan sesuaikah dengan standar yang telah ditetapkan (Hasanah & Kristiawan, 2019).

Pengertian kinerja sering dikaitkan dengan hasil kerja, dimana kinerja SDM merupakan hasil dari peran, aktivitas, kerja keras dan usaha dalam mencapai tujuan yang akan dicapai (Sedarmayanti, 2017). Kinerja

merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu sumber daya manusia yang diminta (Bakirova Oynura, 2022). Dua definisi tersebut dapat diakumulasikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja individu menurut (Cascio, 2006):

- a. kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Untuk mengukur kinerja secara individual, McKenna dan Beech (1995) ada beberapa indikator, indikator-indikator dari kinerja yang sering dipergunakan untuk menilai kinerja individu pegawai menurut McKenna dan Beech adalah:

- a. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan/kompeten
- b. Sikap kerja, diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi
- c. Kualitas pekerjaan
- d. Interaksi, misalnya keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu (Kartomo & Slameto, 2016). Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Kinerja guru merupakan wujud perilaku kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Kartomo &

Slameto, 2016). Indikator yang digunakan adalah bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru (Dedeh Sofia Hasanah, 2010).

## **2.2. Digital Competence**

Konsep kompetensi digital guru juga muncul dengan kuat, mengacu pada keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pendidik untuk mendukung pembelajaran siswa di dunia digital saat ini (Suti et al., 2020). Kompetensi digital umum guru adalah prasyarat untuk mengembangkan kompetensi digital khusus guru sebagai kompetensi khusus mata pelajaran, pedagogis, dan transversal guru (Ghomi & Redecker, 2019).

Kompetensi digital guru terkait erat dengan penggunaan TIK secara pedagogis yang mencakup generasi guru sebagai penduduk *digital natives* dari basis pengetahuan mereka tentang penggunaan TIK (dan dengan demikian dapat memberikan informasi kepada guru lain yang sudah mapan), sementara guru yang sudah mapan di masyarakat dapat menyumbangkan pengetahuan mereka yang luas tentang praksis belajar mengajar (Mulyanto & Hery Yoenanto, 2022).

Kompetensi digital lebih kompleks daripada literasi digital dalam pekerjaan lain dan di antara warga rata-rata membutuhkan kesadaran akan kompleksitas ini, dan cara guru melaksanakan dan mengalami penggunaan

pedagogis TIK akan sangat sering bergantung pada kompetensi digital mereka (Debora et al., 2022). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *digital competence* adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan digital serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan digital, ketrampilan digital dan kemampuan digital (Krumsvik, 2014).

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Shieh & Wang, 2019). Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan (Ikhsan et al., 2019).

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Alhashimi, M., Reyad, S., Hamdan, A., Badawi, S., Al-Sartawi, A., & Razzaque, 2019). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusiaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratu et al., 2020).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Semakin baik kompetensi digital seseorang maka akan semakin baik kinerja Guru

### 2.3. *Task Accomplishment*

*Task Accomplishment* atau penyelesaian tugas meliputi perilaku karyawan yang secara langsung terlibat dalam proses pembentukan sumber daya organisasi ke dalam barang atau jasa yang dihasilkan organisasi (Wu et al., 2019). *Task Accomplishment* terdiri dari perilaku-tugas, tugas, dan tanggung jawab yang merupakan bagian inti dari pekerjaan (Au & Leung, 2016). *Task Accomplishment* meliputi perilaku karyawan yang secara langsung terlibat di dalam transformasi sumber daya organisasi kedalam hasil produksi organisasi baik barang atau jasa (Gabriel et al., 2011). *Task Accomplishment* mengacu pada efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan inti atau tanggung jawab berbasis perannya (Lazarides & Warner, 2020).

*Task Accomplishment* secara langsung berkaitan dengan inti teknis organisasi melalui pelaksanaan, pemeliharaan, dan layanan persyaratan fungsional yang pengetahuan tentang prosedur, pemrosesan informasi, dan pengambilan keputusan tentang hal-hal yang berkaitan dengan inti teknis dan terdiri dari tugas-tugas substantif dan tugas-tugas yang membedakan satu pekerjaan dari pekerjaan lain (Subhra Patnaik, 2020). *Task Accomplishment* mengungkapkan bagaimana karyawan melakukan tugas pekerjaan yang dipersyaratkan dengan baik, dan dapat berkontribusi pada reputasi mereka di organisasi saat ini (Gabriel et al., 2011).

*Task Accomplishment* adalah membantu rekan sekerja, fasilitasi antar pribadi meliputi tindakan yang mempunyai tujuan yang mengembangkan moral, mendorong kerja sama, menghilangkan batasan/hambatan terhadap kinerja, atau membantu rekan sekerja dalam melakukan kegiatan-kegiatan pekerjaan yang berorientasi tugas mereka (Sriviboon, 2020). *Task Accomplishment* diukur menggunakan item-item berikut: (1) menangani beberapa tugas sekaligus; (2) mengikuti instruksi lisan secara tepat; (3) mempelajari prosedur baru dengan cepat; (4) melakukan beberapa atau tidak ada kesalahan besar dalam pekerjaan; dan (5) bekerja dengan sedikit atau tanpa arah (Motowidlo & Van Scotter, 1994).

Penyelesaian tugas dalam bidang Pendidikan memiliki implikasi yang berbeda dengan di organisasi non Pendidikan. *Task Accomplishment* dalam bidang pendidikan terkait dengan penyelesaian kebiatan pembelajaran siswa (Kartomo & Slameto, 2016). Pembelajaran merupakan proses terjadinya aksi belajar dan pembelajaran di satuan pendidikan (Hasanah & Kristiawan, 2019). Dengan kata lain kegiatan yang dilakukan oleh guru merupakan segala upaya yang sengaja dalam rangka memberikan kemungkinan bagi siswa untuk terjadinya proses belajar sesuai dengan tujuan yang dirumuskan. Berdasarkan pengertian ini tersirat adanya satu kesatuan kegiatan yang tidak terpisahkan antara siswa yang belajar dan guru yang mengajar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.74 tahun 2008 tentang guru pasal 52 dinyatakan bahwa tugas Guru yaitu merencanakan pembelajaran,

melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan. Tugas Guru dalam merencanakan pembelajaran menurut Mulyasa (2008), yaitu menyusun program pembelajaran, membuat silabus dan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Tugas Guru dalam melaksanakan pembelajaran yaitu melakukan kegiatan pendahuluan pembelajaran, melakukan kegiatan inti dan melakukan kegiatan penutup pada pembelajaran (Sutiono, 2021).

Terakhir untuk tugas guru dalam melaksanakan tugas tambahan, dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru bahwa Guru diberi tugas tambahan yang melekat pada tugas pokok misalnya menjadi pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja dan guru piket. Pelaksanaan tugas guru dalam merencanakan pembelajaran akan dilihat dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah disusun guru. Pelaksanaan tugas guru dalam proses pembelajaran akan dilihat dari kegiatan membuka, kegiatan inti, dan kegiatan menutup pembelajaran, penyampaian materi, penggunaan metode, alat/media pembelajaran. Data tentang pelaksanaan evaluasi pembelajaran akan diamati dari analisis soal, analisis buku nilai, dan program tindak lanjut yang disusun guru.

Tugas Guru adalah sebuah proses yang membutuhkan kecakapan mendapatkan informasi, mengolah informasi, menilai kualitas informasi, menggunakan informasi untuk proses pembelajaran. Dalam penelitian ini tugas guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan

pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan melaksanakan tugas tambahan.

Hasil penelitian terdahulu memberikan hasil bahwa Karyawan yang berkompeten dalam organisasi dan memiliki keterampilan yang diperlukan, kompetensi dan kemampuan untuk mengekspresikan ide-ide mereka sehingga mampu bekerja dengan efektif efisien (Sumaiyah & Rosli, 2011). Kinerja seluruh organisasi tergantung pada kompetensi karyawannya (Karyono et al., 2020; Sabuhari et al., 2020; Sari, 2019; Sudibya & Utama, 2012).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

*H2 : Semakin baik kompetensi digital seseorang maka akan semakin baik penyelesaian tugasnya*

Hasil penelitian terdahulu menjadi justifikasi dalam penyusunan hipotesis peran penyelesaian kerja terhadap kinerja Guru. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Sutiono, 2021). Semakin baik dan tepat penyelesaian kerja akan semakin baik kinerja (Sriviboon, 2020).

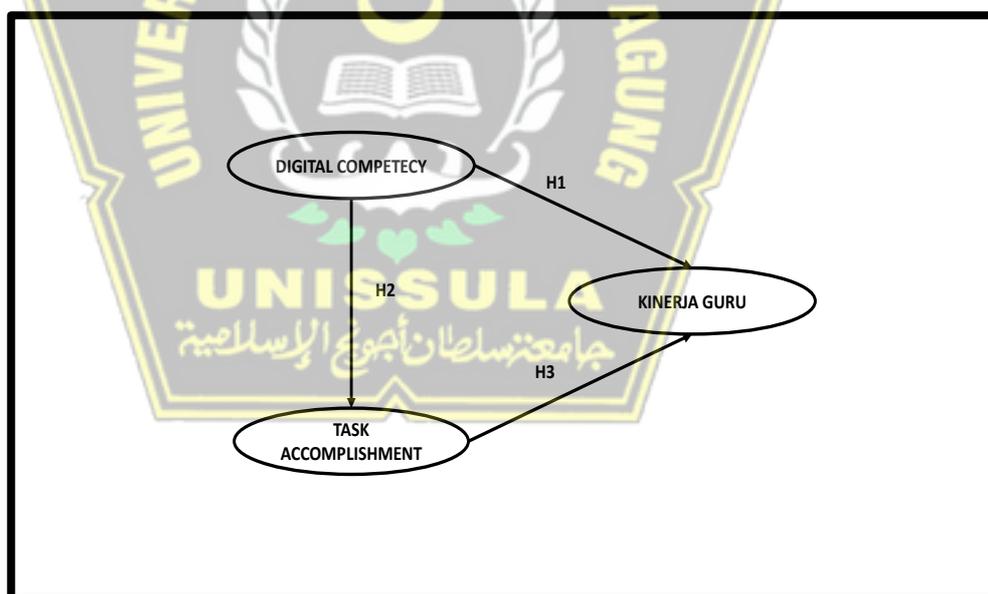
Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

*H3 : Semakin baik penyelesaian tugasnya maka akan semakin baik kinerja Guru*

## 2.4 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang yang dituangkan dalam teori maupun penelitian terdahulu, maka dapat diungkapkan bahwa kompetensi digital yang dimiliki Guru akan menjadi faktor yang akan mempengaruhi kinerja Guru jika penyelesaian tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Kompetensi digital memungkinkan Guru lebih efektif dalam menyelesaikan tugas akan menjadikan Guru lebih terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Model empiric penelitian disajikan dalam bentuk kerangka konseptual penelitian berikut ini:

**Gambar 1 Model Empirik Penelitian**



Gambar 1 dapat dilihat bahwa *Digital Competence* memiliki hubungan langsung terhadap penyelesaian tugas guru dan berpotensi meningkatkan kinerja Guru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory research* yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh *digital competence, task accomplishment* dan kinerja Guru SMP.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat sebanyak 762 Guru.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan atau tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari populasi tersebut. Menurut Hair (1995) sebaiknya ukuran sampel harus

100 atau lebih besar. Sebagai aturan umum, jumlah sampel minimum setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah item pertanyaan yang akan dianalisis, dan ukuran sampel akan lebih diterima apabila memiliki rasio 10:1. Dalam penelitian ini terdapat 15 item pertanyaan, maka ukuran sampel yang dibutuhkan minimal  $12 \times 10 = 120$  sampel.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penarikan sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penarikan *Purposive Sampling*. Teknik Sensus *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini penentuan sampel adalah Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat dengan ketentuan sebagaimana berikut :

1. Guru ASN
2. Masa kerja > 5 tahun
3. Menggunakan device digital dalam penyelesaian pekerjaannya.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : *digital competence*, *task accomplishment* dan kinerja Guru SMP. Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi data statistic SDM, data dan referensi yang berkaitan dengan studi ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable penelitian *digital competence*, *task accomplishment* dan kinerja Guru SMP.

Pengukuran variable penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

<b><i>Sangat Tidak Setuju</i></b>	1	2	3	4	5	<b><i>Sangat Setuju</i></b>
-----------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa :

- a. Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian.
- b. Literature berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian.

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan kontruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian ini mencakup *digital competence, task accomplishment* dan kinerja Guru SMP. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1

Table 3.1  
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja guru wujud perilaku kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.	<ol style="list-style-type: none"><li>a. bekerja dengan siswa secara individual,</li><li>b. persiapan dan perencanaan pembelajaran,</li><li>c. pendayagunaan media pembelajaran,</li><li>d. melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar,</li><li>e. kepemimpinan yang aktif dari guru</li></ol>	

No	Variabel	Indikator	Sumber
2.	<i>Digital competence</i> suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan digital serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	1. pengetahuan digital, 2. ketrampilan digital 3. kemampuan digital.	Robbins (2008)
3.	Tugas Guru sebuah proses yang membutuhkan kecakapan mendapatkan informasi, mengolah informasi, menilai kualitas informasi, menggunakan informasi untuk proses pembelajaran.	1. merencanakan pembelajaran, 2. melaksanakan pembelajaran, 3. menilai hasil pembelajaran 4. melaksanakan tugas tambahan.	Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian (Umar, 2012). Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisa non statistik untuk menganalisis data kualitatif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, grafik / angka-angka berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel penelitian kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

#### 3.6.2 Analisis Uji Partial Least Square

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation*

*Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kuasalita/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan kontruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (Partial Least Square) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses

iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

### 3.6.3. Analisa model Partial Least Square

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

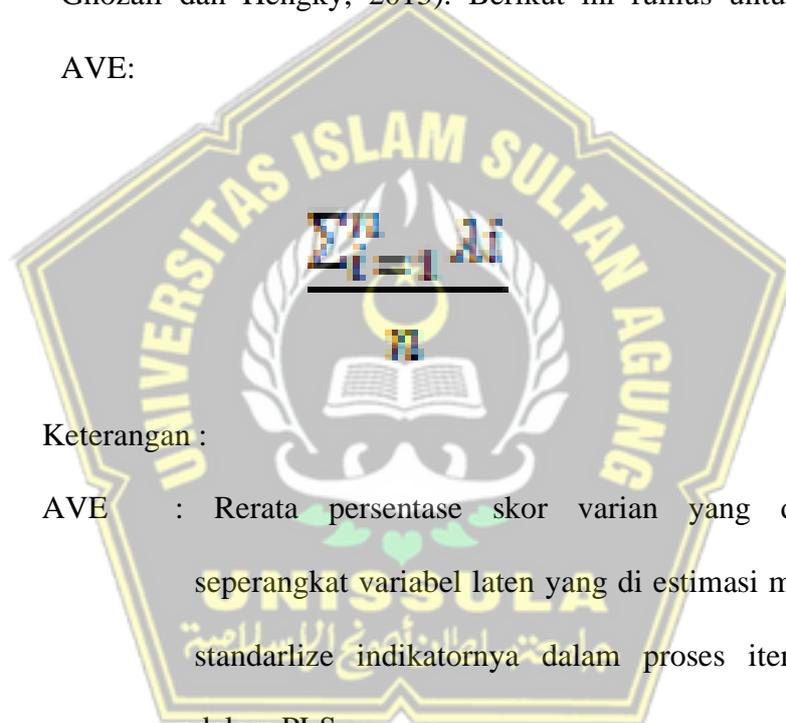
#### 1. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan kontruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Hengky (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading

#### 2. *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran kontruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan kontruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai

*Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai *Root Of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali dan Hengky, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:



Keterangan :

AVE : Rerata persentase skor varian yang diekstrasi dari seperangkat variabel laten yang di estimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

$\lambda$  : Melambangkan standarize loading faktor dan  $i$  adalah jumlah indikator.

### 3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang mana mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS

dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. (Hair et al, 2016) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah  $\pm 30$  dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading  $\pm 40$  dianggap lebih baik, dan untuk loading  $> 0.50$  dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading*  $> 0.7$ , *cummunality*  $> 0.5$  dan *Average Variance Extracted* (AVE)  $> 0.5$  (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Chin, Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka

lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

#### 4. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

#### 5. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0.7$ . Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Sedangkan untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji indikator formatif yaitu:

##### a. *Uji Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan konstraknya harus signifikan.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multikolineritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 – 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolineritas.

6. Analisa *Inner Model*

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural (Stone, 1974; Geisser, 1975). Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai ( $R^2$ ), pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model

konstruktif.  $Q^2$  mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai  $Q^2$  kurang dari nol (0), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$Y = b_1 X_1 + e$$

$$Y_2 = b_1 X_1 + b_2 y_1 + e$$

*Weight Relation*, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana  $W_{kb}$  dan  $W_{ki}$  adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen ( $\eta$ ) dan eksogen ( $\xi$ ). Estimasi variabel laten adalah linier agregasi dari indikator yang nilai

*weightnya* didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah  $\eta$  dan variabel laten eksogen adalah  $\xi$  (independent), sedangkan  $\zeta$  merupakan residual dan  $\beta$  dan  $\gamma$  adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*)

*Inner* model diukur menggunakan *R-square* variable laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevante* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square*  $> 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square*  $\leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$$

Dimana  $(1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$  adalah *R-square* eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan *R-Square* untuk konstruk endogen (dependen), *Q-square* test untuk relevansi prediktif, *t-statistik* dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

## 7. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah langkah pengujiannya adalah :

### 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

a)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan dari variabel *digital competence* terhadap *task accomplishment*

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan dari variabel *digital competence* terhadap *task accomplishment*

b)  $H_0 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan dari variabel *digital competence* terhadap kinerja Guru

$H_0 : \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan dari variabel *digital competence* terhadap kinerja Guru

c)  $H_0 : \beta_3 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan dari variabel *task accomplishment* terhadap kinerja SDM

$H_0 : \beta_3 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan dari variabel *task accomplishment* terhadap kinerja SDM

2) Menentukan level of significance :  $\alpha = 0,05$  dengan Df = ( $\alpha$ ;n-k)

3) Kriteria pengujian

Ho diterima bila  $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$

Ho diterima bila  $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$

4) Perhitungan nilai t :

a) Apabila  $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$  berarti ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

b) Apabila  $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$  berarti tidak ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

8. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model strukrur alat auinner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat  $R^2$  untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

## 9. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk  $\alpha = 0,05$  nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak atau menerima hiootesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai  $p < 0,05$ .



**BAB IV**  
**HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**4.1.Deskripsi Responden**

Penelitian ini didukung oleh subjek yang terdiri dari berbagai karakteristik yang dapat ditampilkan dalam tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden**

No	Karakteristik	Total Sampel n=120	
		Jumlah	Persentase (%)
1.	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Pria	39	32.5
	Wanita	81	67.5
2.	<b>Usia</b>		
	25 - 30 tahun	20	16.7
	31 - 40 tahun	59	49.2
	41 - 50 tahun	33	27.5
	51 - 60 tahun	8	6.7
3.	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	SMA/SMK	0	0
	Diploma	0	0
	S1	118	98.3
	S2	2	1.7
4.	<b>Masa Kerja</b>		
	0 - 10 tahun	41	34.2
	11 - 20 tahun	36	30.0
	21 - 30 tahun	34	28.3
	>30 tahun	9	7.5

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Sajian data pada Tabel 4.1 menyajikan gambaran responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin didominasi wanita yaitu terdapat 81 orang (67,5%) dan sisanya laki laki sebanyak 39 orang atau 32,5%. Guru perempuan memiliki tingkat kesabaran dan ketelitian yang tinggi dalam

pekerjaan mereka, yang dapat membantu dalam mengatasi berbagai tantangan pembelajaran siswa.

Kemudian, berdasarkan usia, sebagian besar responden ada dalam usia sekitar 31 - 40 tahun yakni terdapat 59 orang (49,2%), kemudian usia 41 - 50 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau 27,5%; disusul usia 25 - 30 tahun sebanyak 20 orang responden atau sebesar 16,7%, dan bagian terkecil adalah Guru berusia 51 - 60 tahun sebanyak 8 orang atau 6,7%. responden yang didominasi usia 31 - 40 tahun mengimplikasikan bahwa responden didominasi Guru yang memiliki beragam pengalaman dan kualifikasi yang baik dalam mengelola kelas, menghadapi berbagai tantangan pembelajaran, dan mengembangkan strategi pengajaran yang efektif.

Pendidikan yang dimiliki responden didominasi pendidikan setingkat S1 yaitu terdapat 108 orang (98,3%), guru dengan pendidikan setingkat S1 memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan persyaratan dasar untuk menjadi seorang guru dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang materi pelajaran yang mereka ajarkan.

Ditilik dari latar belakang lama mengajar paling banyak responden telah bekerja selama 11 – 20 tahun sebanyak 36 orang (30,0%); disusul 21 - 30 tahun sebanyak 34 responden atau sebesar 34,3%; kemudian lama mengajar 0 - 10 tahun sebanyak 41 orang atau sebesar 34,2% dan terakhir responden yang memiliki masa kerja selama >30 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 7,53%. Guru yang telah mengajar lama dapat berperan sebagai mentor bagi guru-guru yang lebih baru. Kolaborasi antara guru yang

berpengalaman dan yang lebih junior dapat meningkatkan kualitas pengajaran.

#### 4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan pada bagian ini untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Tujuan dari analisis ini juga adalah untuk mengetahui kecenderungan responden untuk menanggapi item-item yang menjadi indikator dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti, dan sebagai penentu status variabel-variabel tersebut di lokasi penelitian.

Data dijelaskan dengan memberikan bobot penilaian untuk masing-masing pernyataan pada angket yang digunakan. Kriteria tanggapan responden mengacu prosedur tanggapan survei di bawah ini.

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Penelitian menggunakan lima pilihan jawaban (skala 1-5), dan skor untuk masing-masing pernyataan dihitung sebagai berikut:

Skor maksimum = 5

Skor minimum = 1

Renyang = 4

Interval kelas = rentang : banyak kelas =  $4/5 = 0,8$

Berikut ini merupakan kategorisasi data untuk memberikan gambaran pada variabel yang diteliti :

- a) Sangat Baik atau Sangat Tinggi:  $4,2 < \text{rata-rata skor} \leq 5$
- b) Baik atau Tinggi:  $3,4 < \text{rata-rata skor} \leq 4,2$
- c) Cukup atau Sedang:  $2,6 < \text{rata-rata skor} \leq 3,4$
- d) Kurang Baik atau Rendah:  $1,8 < \text{rata-rata skor} \leq 2,6$
- e) Sangat Kurang Baik atau Sangat Rendah:  $1 < \text{rata-rata skor} \leq 1,8$

Tabel berikut menunjukkan hasil analisis rata-rata jawaban responden untuk masing-masing variabel:

1. *Digital Competence*

Variabel *Digital Competence* diukur dengan tiga indikator yakni: Pengetahuan digital, Ketrampilan digital, dan Kemampuan digital. Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel *Digital Competence*:

Tabel 4.2.  
Statistik Deskriptif Variabel *Digital Competence*

Indikator		N	Min	Max	Mean
X1_1	Pengetahuan digital	120	1	5	3.51
X1_2	Ketrampilan digital	120	1	5	3.60
X1_3	Kemampuan digital	120	1	5	3.62
Mean variabel					3.58

Sumber : Data Primer 2023.

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa nilai mean data variabel *Digital Competence* secara keseluruhan sebesar 3,58 terletak pada

rentang kategori baik ( $3,4 < \text{rata-rata skor} \leq 4,2$ ). Artinya, bahwa responden secara umum memberikan penilaian baik pada variabel *Digital Competence*. Hasil deskripsi data pada variabel *Digital Competence* didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah Kemampuan digital dengan skor 3,62. Temuan tersebut memberi petunjuk bahwa responden memiliki kemampuan yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan keterampilan digital. Indikator yang mendapatkan skor terendah adalah Pengetahuan digital yaitu diperoleh skor 3,51. Temuan tersebut memberi petunjuk bahwa meskipun memiliki kemampuan digital, namun responden merasa bahwa pengetahuannya tentang teknologi digital masih kurang.

## 2. *Task Accomplishment*

Variabel *Task Accomplishment* diukur dengan empat indikator yakni: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melaksanakan tugas tambahan. Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel *Task Accomplishment*:

Tabel 4.3.  
Statistik Deskriptif Variabel *Task Accomplishment*

	<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>
Y1_1	Merencanakan pembelajaran,	120	1	5	3.63
Y1_2	Melaksanakan pembelajaran,	120	2	5	3.62
Y1_3	Menilai hasil pembelajaran	120	1	5	3.68
Y1_4	Melaksanakan tugas tambahan	120	1	5	3.70
			Mean variabel		3.66

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa nilai mean data variabel *Task Accomplishment* secara keseluruhan sebesar 3.66 terletak pada rentang kategori tinggi ( $3,4 < \text{rata-rata skor} \leq 4,2$ ). Artinya, bahwa rata-rata responden memiliki *task accomplishment* yang baik. Hasil deskripsi data pada variabel *Task Accomplishment* didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah Melaksanakan tugas tambahan dengan skor 3,70. Indikator *Task Accomplishment* yang mendapatkan skor terendah adalah melaksanakan pembelajaran yaitu diperoleh skor 3,62. Temuan tersebut memberi petunjuk bahwa responden merasa masih ada kekurangan dalam proses pembelajaran.

### 3. Kinerja Guru

Variabel Kinerja Guru diukur dengan lima indikator yakni: Bekerja dengan siswa secara individual, Persiapan dan perencanaan pembelajaran, Pendayagunaan media pembelajaran, Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, Kepemimpinan yang aktif dari guru. Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel kinerja guru:

Tabel 4.4.  
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru

	<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>
Y2_1	Bekerja dengan siswa secara individual	120	1	5	3.78
Y2_2	Persiapan dan perencanaan pembelajaran	120	2	5	3.82
Y2_3	Pendayagunaan media pembelajaran	120	1	5	3.86
Y2_4	Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar	120	2	5	3.78

Y2_5	Kepemimpinan yang aktif dari guru	120	2	5	3.77
		Rata-rata variabel			3,80

Pada Tabel 4.4 terlihat bahwa nilai mean data variabel kinerja guru secara keseluruhan sebesar 3,80 terletak pada rentang kategori baik ( $3,4 < \text{rata-rata skor} \leq 4,2$ ). Artinya, bahwa rata-rata guru yang responden penelitian ini memiliki kinerja yang baik. Hasil deskripsi data pada variabel kinerja guru didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah Pendayagunaan media pembelajaran dengan skor 3,86. Artinya, para guru umumnya mampu memanfaatkan media pembelajaran dalam proses pembelajaran dengan baik. Indikator Kinerja Guru yang mendapatkan skor terendah adalah Kepemimpinan yang aktif dari guru yaitu diperoleh skor 3,77. Hal ini menunjukkan masih kurangnya kemampuan guru dalam hal kepemimpinan yang aktif.

#### 4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Penelitian (Outer Model)

Model PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria *Goodness of fit* (GoF) dan model struktural (*inner model*) (Ghozali dan Latan, 2015:7). Pada bagian pertama, model pengukuran *outer model* merupakan evaluasi dasar harus dilakukan dilakukan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menentukan validitas dan reliabilitas indikator yang menjadi ukuran variabel laten. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *cronbach alpha*.

#### 4.3.1. *Convergent Validity*

*Convergent validity* masing-masing indikator digunakan untuk mengevaluasi indikator reflektif pada model pengukuran variabel laten. Pada PLS, nilai outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya menunjukkan pengujian *convergent validity*. Menurut Ghozali (2011), sangat disarankan agar nilai outer loading lebih dari 0,70; namun, besaran loading antara 0,50 dan 0,60 masih dapat diterima dengan nilai t-statistic lebih dari 1,96 atau p-value kurang dari 0,05.

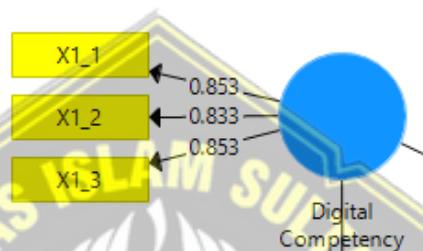
Untuk merefleksikan variabel laten yang bersangkutan, outer loading setiap indikator yang mendapat nilai paling tinggi adalah pengukur paling kuat atau paling penting. Nilai outer loading menggambarkan kekuatan indikator dalam menjelaskan variabel laten.

##### 1. Evaluasi Model Pengukuran Variabel *Digital Competence* (X1)

Pengukuran variabel *Digital Competence* pada penelitian ini merupakan refleksi dari tiga indikator, yakni Pengetahuan digital (X1\_1), Ketrampilan digital (X1\_2), dan Kemampuan digital (X1\_3). Nilai loading faktor masing-masing indikator variabel *Digital Competence* menunjukkan evaluasi model pengukuran outer model. Berikut ditampilkan besaran outer loading bagi konstruk *Digital Competence*.

Tabel 4.5  
Output Estimasi Nilai Outer Loading Variabel *Digital Competence* (X1)

Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>t-statistics</i>	t-tabel ( $\alpha=5\%$ )	<i>p value</i>
X1_1 <- Digital Competency	0.853	22.848	1,960	0,000
X1_2 <- Digital Competency	0.833	21.229	1,960	0,000
X1_3 <- Digital Competency	0.853	28.586	1,960	0,000



Gambar 4.1 Nilai Loading Faktor pada Indikator Variabel *Digital Competence*

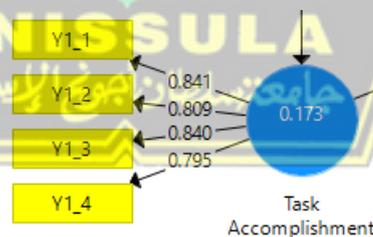
Tabel di atas menyajikan nilai loading faktor variabel *Digital Competence* (X1), di mana nilai loading faktor untuk indikator X1\_1 yaitu Pengetahuan digital adalah 0,853. Indikator X1\_2 yaitu Ketrampilan digital didapatkan loading faktor sebesar 0,833, dan indikator X1\_3 yaitu Kemampuan digital didapatkan loading faktor sebesar 0,853, atau berada di atas angka 0,700 serta signifikan pada taraf kepercayaan 95% dan angka t-statistik setiap indikator di atas nilai t-tabel (1,960). Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel *Digital Competence* (X1) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator Pengetahuan digital (X1\_1), Ketrampilan digital (X1\_2), dan Kemampuan digital (X1\_3).

## 2. Evaluasi Model Pengukuran Variabel *Task Accomplishment* (Y1)

Pengukuran variabel *Task Accomplishment* pada penelitian ini merupakan refleksi dari empat indikator yaitu: Merencanakan pembelajaran (Y1\_1), Melaksanakan pembelajaran (Y1\_2), Menilai hasil pembelajaran (Y1\_3), dan Melaksanakan tugas tambahan (Y1\_4). Nilai loading faktor masing-masing indikator variabel *Task Accomplishment* menunjukkan evaluasi model pengukuran outer model. Berikut ditampilkan besaran outer loading bagi konstruk *Task Accomplishment*.

Tabel 4.6  
Output Estimasi Nilai Outer Loading Variabel *Task Accomplishment* (Y1)

Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>t-statistics</i>	t-tabel ( $\alpha=5\%$ )	<i>p value</i>
Y1_1 <- Task Accomplishment	0.841	26.406	1,960	0,000
Y1_2 <- Task Accomplishment	0.809	22.709	1,960	0,000
Y1_3 <- Task Accomplishment	0.840	28.158	1,960	0,000
Y1_4 <- Task Accomplishment	0.795	20.543	1,960	0,000



Gambar 4.2 Nilai Loading Faktor pada Indikator Variabel *Task Accomplishment*

Tabel di atas menyajikan nilai loading faktor variabel *Task Accomplishment* (Y1), di mana nilai loading faktor untuk indikator Y1\_1 yaitu Merencanakan pembelajaran sebesar 0,841, indikator Y1\_2 yaitu Melaksanakan pembelajaran diperoleh loading faktor

sebesar 0,809, indikator Y1\_3 yaitu Menilai hasil pembelajaran diperoleh loading faktor sebesar 0,840 dan indikator Y1\_4 yaitu Melaksanakan tugas tambahan diperoleh loading faktor sebesar 0,795, atau berada di atas angka 0,700 serta signifikan pada taraf kepercayaan 95% dan angka t-statistik setiap indikator di atas nilai t-tabel (1,960). Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel *Task Accomplishment* (Y1) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator Merencanakan pembelajaran (Y1\_1), Melaksanakan pembelajaran (Y1\_2), Menilai hasil pembelajaran (Y1\_3), dan Melaksanakan tugas tambahan (Y1\_4).

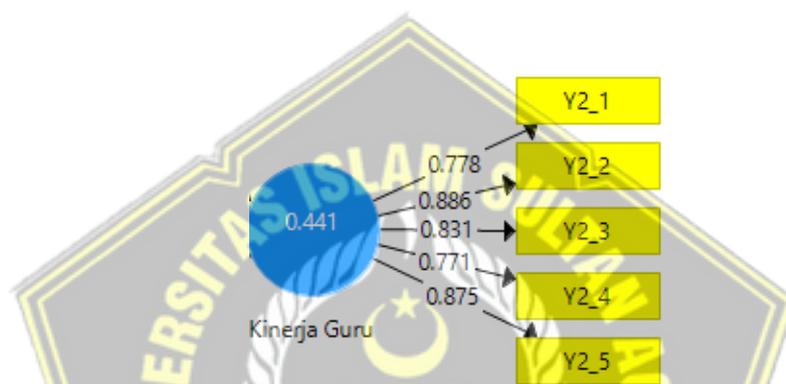
### 3. Evaluasi Model Pengukuran Variabel Kinerja Guru (Y2)

Variabel kinerja guru pada penelitian ini diukur dari refleksi lima indikator yakni: Bekerja dengan siswa secara individual (Y2\_1), Persiapan dan perencanaan pembelajaran (Y2\_2), Pendayagunaan media pembelajaran (Y2\_3), Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar (Y2\_4), dan Kepemimpinan yang aktif dari guru (Y2\_5). Evaluasi model pengukuran (outer model) diidentifikasi dari nilai loading faktor dari setiap indikator variabel Kinerja Guru. Berikut ditampilkan besaran nilai loading bagi variabel kinerja guru.

Tabel 4.7  
Output Estimasi Nilai Outer Loading Variabel Kinerja Guru (Y2)

Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>t-statistics</i>	t-tabel ( $\alpha=5\%$ )	<i>p value</i>
-----------	----------------------	---------------------	-----------------------------	----------------

Y2_1 <- Kinerja Guru	0.778	18.116	1,960	0,000
Y2_2 <- Kinerja Guru	0.886	39.245	1,960	0,000
Y2_3 <- Kinerja Guru	0.831	21.504	1,960	0,000
Y2_4 <- Kinerja Guru	0.771	20.776	1,960	0,000
Y2_5 <- Kinerja Guru	0.875	33.837	1,960	0,000



Gambar 4.3 Nilai Loading Faktor pada Indikator Variabel Kinerja Guru

Tabel di atas memperlihatkan besarnya loading faktor setiap indikator untuk variabel Kinerja Guru (Y2), di mana angka loading faktor pada indikator Y2\_1 yaitu Bekerja dengan siswa secara individual bernilai 0,778, indikator Y2\_2 yaitu Persiapan dan perencanaan pembelajaran diperoleh loading faktor bernilai 0,886, indikator Y2\_3 yaitu Pendayagunaan media pembelajaran diperoleh loading faktor 0,831, indikator Y2\_4 yaitu Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar diperoleh loading faktor 0,771, dan indikator Y2\_5 yaitu Kepemimpinan yang aktif dari guru diperoleh loading faktor bernilai 0,875. Angka-angka loading tersebut berada

di atas angka 0,700 serta signifikan pada taraf kepercayaan 95% dan angka t-statistik setiap indikator di atas nilai t-tabel (1,960). Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja guru (Y2) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator: Bekerja dengan siswa secara individual (Y2\_1), Persiapan dan perencanaan pembelajaran (Y2\_2), Pendayagunaan media pembelajaran (Y2\_3), Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar (Y2\_4), dan Kepemimpinan yang aktif dari guru (Y2\_5).

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat dikatakan seluruh indikator yang digunakan dalam model penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat dipakai sebagai ukuran bagi variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

#### 4.3.2. *Discriminant Validity*

Untuk menguji *discriminant validity* terdapat dua cara yang dilakukan yaitu: melihat *square root of average variance extracted* atau akar AVE dan nilai *cross loading*. Hasil uji *discriminant validity* untuk data variabel penelitian ini dipaparkan di bawah ini:

1. Akar AVE atau *Square Root Of Average Variance Extracted* (AVE)

Pengujian *discriminant validity* model ini dijalankan dengan memeriksa perbandingan nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dengan nilai korelasi antara satu konstruk dengan konstruk yang lain. Hasilnya dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.8  
Nilai Validitas Diskriminan

	Digital Competency	Kinerja Guru	Task Accomplishment
Digital Competency	<b>0.847</b>		
Kinerja Guru	0.444	<b>0.830</b>	
Task Accomplishment	0.416	0.634	<b>0.822</b>

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2023

Nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang dan nilai akar AVE memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk yang lain, menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas *discriminant* yang tinggi. Hasil pengolahan data pada Tabel 4.8 memperlihatkan nilai akar AVE yang lebih tinggi dari korelasi antar konstruk. Dengan demikian, hasil analisis data dapat diterima. Oleh karena itu, syarat validitas diskriminan telah dipenuhi oleh alat penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi semua konstruk variabel laten penelitian ini.

## 2. Cross Loading

Analisis terhadap cross loading dilakukan untuk melihat besarnya korelasi indikator dengan konstruk laten. Tabel cross-loading berikut ini menampilkan hasil dari analisis korelasi

konstruk dengan indikatornya sendiri atau dengan indikator lainnya.

Tabel 4.9  
 Nilai Korelasi Konstruk dengan Indikator (*Cross Loading*)

	<b>Digital Competency</b>	<b>Kinerja Guru</b>	<b>Task Accomplishment</b>
<b>X1_1</b>	<b>0.853</b>	0.344	0.326
<b>X1_2</b>	<b>0.833</b>	0.318	0.322
<b>X1_3</b>	<b>0.853</b>	0.445	0.396
<b>Y1_1</b>	0.308	0.480	<b>0.841</b>
<b>Y1_2</b>	0.323	0.519	<b>0.809</b>
<b>Y1_3</b>	0.402	0.567	<b>0.840</b>
<b>Y1_4</b>	0.323	0.507	<b>0.795</b>
<b>Y2_1</b>	0.404	<b>0.778</b>	0.501
<b>Y2_2</b>	0.381	<b>0.886</b>	0.524
<b>Y2_3</b>	0.375	<b>0.831</b>	0.563
<b>Y2_4</b>	0.325	<b>0.771</b>	0.538
<b>Y2_5</b>	0.350	<b>0.875</b>	0.493

Jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya, dan jika semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif, maka pengujian diskriminasi validitas dianggap valid. Semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas discriminant yang tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel cross-loading. Atas dasar tersebut, maka hasil analisis data dapat diterima bahwa data memiliki validitas discriminant yang baik.

### 4.3.3. Uji Reliabilitas

Ada tiga metode yang dapat digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas, yaitu :

- a. *Composite Reliability*. Indikator-indikator sebuah konstruk memberikan hasil yang baik yaitu apabila mampu memberikan nilai *composite reliability* bernilai lebih dari 0,70.
- b. *Average Variance Extracted (AVE)*. Kriteria AVE yang berada di atas 0,5 menunjukkan indikator yang membentuk variabel penelitian dikatakan reliabel, sehingga dapat dipergunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian.
- c. *Cronbach alpha*. Kriteria skor *cronbach alpha* yang lebih dari 0,70 memiliki arti bahwa reliabilitas konstruk yang diteliti tergolong baik (Chin dalam Ghazali, 2011).

Nilai-nilai *composite reliability*, *cronbach's alpha*, dan *AVE* untuk masing-masing konstruk penelitian ini tersaji seluruhnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.10  
Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>Digital Competency</b>	0.805	0.884	0.717
<b>Kinerja Guru</b>	0.886	0.917	0.689
<b>Task Accomplishment</b>	0.840	0.892	0.675

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas masing-masing struktur ditunjukkan dalam Tabel 4.10. Ini dibuktikan oleh fakta bahwa nilai AVE

masing-masing konstruk lebih dari 0,5, nilai reliabilitas komposit masing-masing konstruk lebih dari 0,7, dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk lebih dari 0,7. Menurut pendapat Chin dalam Ghozali (2011), hasil reliabilitas komposit setiap konstruk bisa dipergunakan pada proses analisis data sebagai penunjuk ada tidaknya hubungan pada masing-masing konstruk. Hasil uji reliabilitas komposit menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari 0,70, dan nilai yang lebih tinggi dari 0,70 Reliabel menunjukkan bahwa indikator penelitian yang digunakan sesuai dengan kondisi obyek penelitian sebenarnya.

Sesuai hasil pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas variabel penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel laten, seluruhnya dapat dinyatakan sebagai indikator pengukur yang valid dan reliabel.

#### 4.3.4. Pengujian *Goodness of Fit*

Setelah persyaratan validitas *convergent* dan *discriminant* model yang diestimasi telah terpenuhi, selanjutnya pengujian dilakukan uji kebaikan pada model struktural atau *inner model*. Penilaian *inner model* berarti mengevaluasi hubungan antara konstruk laten melalui pengamatan hasil estimasi koefisien parameter jalan dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji *goodness of fit* model struktural dievaluasi dengan

mempertimbangkan R-square (R<sup>2</sup>) dan Q<sup>2</sup> (model relevansi prediktif).

Q<sup>2</sup> menentukan seberapa baik model menghasilkan nilai observasi. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dari semua variabel endogen menentukan Q<sup>2</sup>. Besaran Q<sup>2</sup> memiliki nilai dalam rentang dari 0 hingga 1 dan menunjukkan bahwa semakin dekat dengan nilai 1 bermakna semakin baik model yang dibentuk. Tabel 4.14 menunjukkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk kedua variabel endogen.

Tabel 4.11  
Nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*)

	<b>R Square</b>
Kinerja Guru	0.441
<i>Task Accomplishment</i>	0.173

Tabel 4.11 di atas memperlihatkan adanya nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang muncul pada model variabel Kinerja Guru (Y<sub>2</sub>) sebesar 0,582. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel kinerja guru (Y<sub>2</sub>) dapat dijelaskan oleh variabel Digital Competence dan Task Accomplishment sebesar 44,1% dan sisanya 55,9% diperoleh oleh efek dari variabel lainnya yang tidak tertera dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi (*R-square*) pada model variabel Task Accomplishment (Y<sub>1</sub>) bernilai 0,173 dapat dijelaskan oleh Digital

Competence sebesar 17,3% dan sisanya 82,7% diperoleh oleh efek dari variabel lainnya yang tidak tertera dalam penelitian ini.

Nilai Q-Square ( $Q^2$ ), relevansi prediksi Q-Square merupakan salah satu uji dalam melihat kebaikan model struktural, yaitu menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini dapat dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,441) (1 - 0,173) \\ &= 1 - ((0,559) (0,827)) \\ &= 1 - 0,462 \\ &= 0,537 \end{aligned}$$

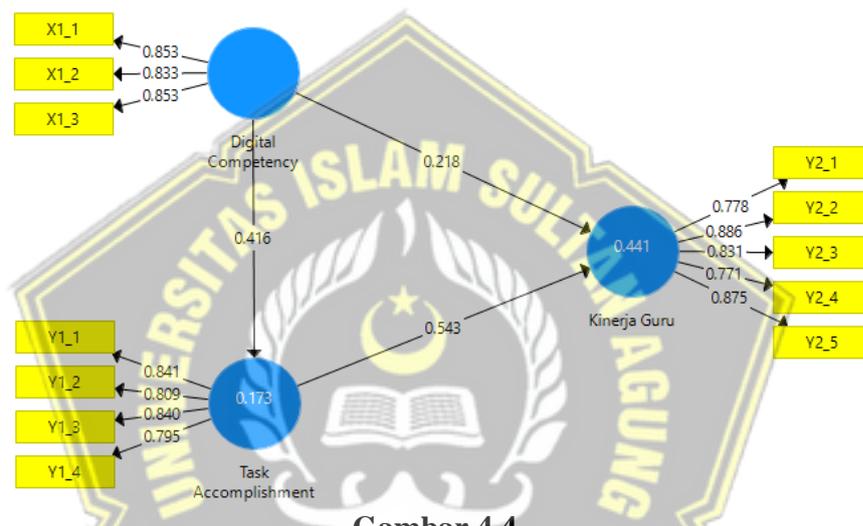
Perhitungan Q-square ( $Q^2$ ) dihasilkan nilai 0,537 yang lebih besar dari nol yang berarti model memiliki *predictive relevance* yang baik. Hal ini bermakna nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi. Nilai  $Q^2$  hampir sama dengan nilai 1, menunjukkan bahwa model struktural mempunyai kesesuaian yang baik atau fit dengan data.

#### 4.3.5. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis yang terakhir dalam PLS yaitu analisis model struktural atau inner model. Pada analisis model struktural dapat dilakukan pengujian hipotesis melalui uji statistik t (*T Statistics*). Hasil uji dapat dilihat dari output model struktural pada signifikansi

*loading factor* yang menjelaskan pengaruh konstruk *digital competence* terhadap kinerja guru melalui mediasi *task accomplishment* sebagai variabel intervening.

Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan berbantuan perangkat lunak *SmartPLS* v3.0. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



**Gambar 4.4.**  
**Full Model SEM-PLS dengan Mediasi**  
 Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS* 3.0 (2023)

#### 4.4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.4.1. Analisis Pengaruh Langsung

Bagian ini menyajikan hasil dari pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan dalam bab sebelumnya. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, Anda dapat membandingkan thitung dengan t-tabel, dengan asumsi bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% adalah 1,96. Tabel 4.12 berikut menunjukkan detail lebih lanjut.

Tabel 4.12  
*Path Coefficients* Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Digital Competency -> Kinerja Guru	0.218	0.215	0.083	2.622	0.009
Digital Competency -> Task Accomplishment	0.416	0.417	0.082	5.086	0.000
Task Accomplishment -> Kinerja Guru	0.543	0.541	0.064	8.541	0.000

Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS 3.0* (2023)

Melalui sajian hasil olah data tersebut, selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis penelitian, yaitu:

1. Pengujian Hipotesis 1:

*H1 : Semakin baik kompetensi digital seseorang maka akan semakin baik kinerja Guru*

Uji hipotesis pertama dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh *Digital Competency* terhadap Kinerja Guru yakni 0.218. Hasil itu memberi bukti bahwa *Digital Competence* memberi pengaruh positif kepada Kinerja Guru. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (2,622) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,009) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu *Digital Competence* secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja guru. Hasil ini berarti apabila kompetensi digital seseorang semakin baik, maka kinerja

guru akan cenderung menjadi lebih baik. Atas dasar tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

*Digital competency* atau kompetensi digital guru dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Alhashimi, M., Reyad, S., Hamdan, A., Badawi, S., Al-Sartawi, A., & Razzaque, 2019). Guru yang memiliki kompetensi digital yang baik dapat memanfaatkan teknologi pendidikan dengan efektif untuk meningkatkan metode pengajaran dan memberikan materi pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif kepada siswa; mengelola administrasi kelas, penilaian, dan dokumentasi dengan lebih efisien menggunakan perangkat lunak dan alat digital; dapat dengan mudah mengakses sumber daya pendidikan online, seperti materi pembelajaran, video, dan bahan pelatihan yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kurikulum dan menyediakan siswa dengan informasi terkini; serta memungkinkan guru untuk lebih terlibat dengan siswa, terutama generasi yang tumbuh dengan teknologi.

*Digital Competence* yang diindikasikan dengan Pengetahuan digital, Ketrampilan digital, dan Kemampuan digital terbukti mampu meningkatkan Kinerja Guru yang diukur dengan Bekerja dengan siswa secara individual, Persiapan dan perencanaan pembelajaran, Pendayagunaan media pembelajaran, Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan Kepemimpinan yang aktif dari

guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi digital Guru maka akan semakin baik kinerjanya.

2. Pengujian Hipotesis 2:

*H2 : Semakin baik kompetensi digital seseorang maka akan semakin baik penyelesaian tugasnya*

Uji hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh *Digital Competency* terhadap *Task Accomplishment* yakni 0.416. Hasil itu memberi bukti bahwa *Digital Competence* memberi pengaruh positif kepada *Task Accomplishment*. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (5,086) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu *Digital Competence* secara positif dan signifikan mempengaruhi *Task Accomplishment*. Hasil ini berarti apabila kompetensi digital seseorang semakin baik, maka penyelesaian tugasnya akan cenderung menjadi lebih baik. Atas dasar tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Digital competency dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan pencapaian tugas (Subhra Patnaik, 2020). Guru yang memiliki kompetensi digital yang baik dapat dengan cepat merencanakan dan menyelenggarakan pembelajaran dengan memanfaatkan alat-alat digital seperti platform pembelajaran online, aplikasi, dan perangkat lunak pendidikan (Kartomo & Slameto,

2016). Guru yang kompeten secara digital dapat dengan mudah mengakses dan memanfaatkan sumber daya pendidikan digital, seperti video pembelajaran, perpustakaan online, dan alat bantu pengajaran untuk meningkatkan kualitas materi pembelajaran yang mereka sediakan kepada siswa (Hasanah & Kristiawan, 2019). Kompetensi digital dapat membantu guru dalam penggunaan alat digital untuk mengukur kemajuan siswa, menganalisis data pembelajaran, dan memberikan umpan balik yang lebih rinci sehingga meningkatkan perencanaan pengajaran dengan lebih baik (Sutiono, 2021).

Pengetahuan digital, ketrampilan digital dan kemampuan digital Guru akan meningkatkan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pelaksanaan tugas tambahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi digital Guru akan semakin baik pencapaian pekerjaan Guru.

### 3. Pengujian Hipotesis 3:

*H3 : Semakin baik penyelesaian tugasnya maka akan semakin baik kinerja Guru*

Uji hipotesis ketiga dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh *task accomplishment* terhadap kinerja guru yakni 0.543. Hasil itu memberi bukti bahwa

*task accomplishment* memberi pengaruh positif kepada kinerja guru. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (8,541) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu *task accomplishment* secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja guru. Hasil ini berarti apabila penyelesaian tugas seseorang semakin baik, maka kinerjanya akan cenderung menjadi lebih baik. Atas dasar tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini membuktikan bahwa pencapaian tugas atau pencapaian pekerjaan guru dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru. Guru yang berhasil menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, seperti merencanakan pelajaran, menyusun materi pembelajaran, dan memberikan penilaian yang tepat, cenderung memberikan pengajaran yang lebih berkualitas kepada siswa. Guru yang dapat menyelesaikan tugas-tugas administratif dengan efisien memiliki lebih banyak waktu untuk fokus pada pengajaran dan interaksi dengan siswa dan mengoptimalkan penggunaan waktu (Sutiono, 2021). Guru yang dapat menyelesaikan tugas-tugas evaluasi dan pemantauan dengan baik dapat secara efektif menilai kinerja mereka sendiri yang memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi area di mana mereka dapat memperbaiki proses pengajaran (Sriviboon, 2020).

Guru yang dapat menyelesaikan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pelaksanaan tugas tambahan akan mendorong peningkatan kualitas pekerjaan dengan siswa secara individual, meningkatkan persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, keterlibatan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik penyelesaian tugas guru maka akan semakin baik kinerjanya.

Ringkasan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan secara menyeluruh pada tabel 4.13.

Tabel 4.13  
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

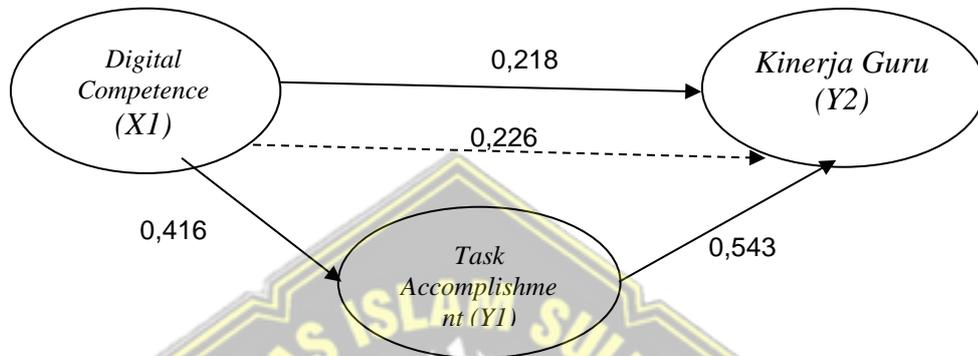
Hipotesis	Kesimpulan
H1 <i>Semakin baik kompetensi digital seseorang maka akan semakin baik kinerja Guru</i>	<b>Diterima</b> t = 2,622 > 1,96 (p=0,009 < 0,05)
H2 <i>Semakin baik kompetensi digital seseorang maka akan semakin baik penyelesaian tugasnya</i>	<b>Diterima</b> t = 5,086 > 1,96 (p=0,000 < 0,05)
H3 <i>Semakin baik penyelesaian tugasnya maka akan semakin baik kinerja Guru</i>	<b>Diterima</b> t = 8,541 > 1,96 (p=0,000 < 0,05)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

#### 4.4.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung *Digital Competence* terhadap Kinerja Guru melalui mediasi *Task Accomplishment*

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat efek yang diberikan oleh suatu variabel eksogen

(independen) terhadap variabel endogen (dependen) melalui variabel intervening, yaitu variabel *Task Accomplishment*. Pengaruh tidak langsung Digital Competence terhadap Kinerja Guru melalui mediasi Task Accomplishment digambarkan pada *path diagram* berikut:



**Gambar 4.2.**  
**Koefisien Jalur Pengaruh Mediasi *Task Accomplishment* pada Hubungan Antar *Digital Competence* Terhadap Kinerja Guru**

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh langsung
- - - - - : Pengaruh tidak langsung

Koefisien jalur pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang diberikan *digital competence* bagi kinerja guru melalui *task accomplishment* senilai 0,226. Angka tersebut merupakan hasil kali perkalian koefisien jalur X1 - Y1 dengan Y1 - Y2, yaitu  $0,416 \times 0,543 = 0,226$ . Untuk menguji pengaruh tidak langsung, *Sobel Test* digunakan, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

variabel <i>eksogen</i>	<i>Indirect Effect</i>	t hitung	P values	Keterangan
Digital Competency -> Task Accomplishment -> Kinerja Guru	0,226	4,410	0,000	Signifikan

Sumber : *Data primer yang diolah, 2023*

Pengaruh mediasi *task accomplishment* dalam kaitan variabel digital competence terhadap kinerja guru diketahui sebesar 0,226. Uji sobel menghasilkan besaran t-hitung 4,410 ( $t > 1.96$ ) dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Simpulan dari pengujian tersebut yaitu bahwa *task accomplishment* menjadi mediator pada hubungan *digital competence* dengan kinerja guru. Apabila dilihat dari besar pengaruhnya, pengaruh *indirect* 0,226 lebih besar nilainya dibanding pengaruh secara *direct* 0,218. Artinya, pengaruh *digital competency* terhadap kinerja guru lebih banyak melalui mediasi *task accomplishment*. Semakin baik kompetensi digital seseorang maka akan meningkatkan proses penyelesaian tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi lebih baik.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

##### 5.1.1. Kesimpulan masalah penelitian

Penelitian Ini menjawab perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait peran kompetensi terhadap kinerja dan menjawab rumusan permasalahan penelitian yaitu peran kompetensi dan *task accomplishment* terhadap kinerja guru yaitu sebagaimana berikut

1. Pengaruh *digital competence* terhadap *task accomplishment* Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat. Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat. yang memiliki kompetensi digital yang baik dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya diantaranya dengan merencanakan dan menyelenggarakan pembelajaran dengan memanfaatkan alat-alat digital seperti platform pembelajaran online, aplikasi, dan perangkat lunak pendidikan
2. Pengaruh *digital competence* terhadap kinerja Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat. Guru yang memiliki kompetensi digital yang baik dapat memanfaatkan teknologi pendidikan dengan efektif untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya sebagai pendidik.

3. Pengaruh *task accomplishment* terhadap kinerja Guru SMP se Kabupaten Kotawaringin Barat. pencapaian tugas atau pencapaian pekerjaan guru dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru. Guru yang berhasil menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik.

#### 5.1.2. Kesimpulan hypothesis

Hasil pembuktian hypothesis penelitian dengan menggunakan SEM PLS menunjukkan bahwa :

1. Semakin baik kompetensi digital seseorang maka akan semakin baik kinerja Guru
2. Semakin baik kompetensi digital seseorang maka akan semakin baik penyelesaian tugasnya
3. Semakin baik penyelesaian tugasnya maka akan semakin baik kinerja Guru

#### 5.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis yang berkaitan dengan variabel *digital competence* terhadap kinerja guru adalah pemahaman tentang bagaimana kompetensi digital guru dapat memengaruhi praktik pengajaran dan hasil pembelajaran siswa. Hasil penelitian ini berimplikasi pada Teori Perubahan Organisasi, dimana dalam konteks institusi pendidikan, kompetensi digital guru dapat memengaruhi bagaimana perubahan organisasi diterapkan. Guru yang kompeten secara digital akan dapat lebih

mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan praktik pengajaran yang diperlukan.

Implikasi teoritis dalam kaitan variabel "*task accomplishment*" terhadap kinerja guru dapat membantu organisasi memahami bagaimana pencapaian tugas-tugas guru sehari-hari dapat memengaruhi kinerja mereka dalam lingkungan pendidikan, diantaranya adalah teori Motivasi Guru dan Teori Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan. Guru yang berhasil menyelesaikan tugas mereka mungkin lebih cenderung termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Teori ini menunjukkan bahwa motivasi guru dapat meningkat ketika mereka merasa mampu mencapai tugas-tugas mereka dengan baik. Kemudian, Pemimpin sekolah dan manajer pendidikan dapat memanfaatkan informasi tentang pencapaian tugas guru dalam membuat keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sekolah dan kepemimpinan pendidikan.

### **5.3. Implikasi manajerial**

1. Terkait variable *Digital Competence*, nilai loading faktor indikator variabel *Digital Competence* menunjukkan nilai tertinggi diperoleh dua variable dengan nilai loading yang sama yaitu indikator pengetahuan digital dan kemampuan digital sedangkan indikator terendah adalah indikator ketrampilan digital. Dengan demikian, organisasi dalam hal ini adalah Dinas Pendidikan dan Kepala Sekolah perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan pengetahuan digital dan kemampuan digital guru. Hal ini melibatkan pelatihan dan

sumber daya yang diperlukan untuk memastikan guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menggunakan teknologi pendidikan dengan efektif. Kemudian, untuk meningkatkan keterampilan digital guru, perlu adanya sumber daya digital yang cukup seperti perangkat keras dan perangkat lunak, serta akses ke internet yang stabil di sekolah. Pemberian perangkat dan akses yang memadai dapat meningkatkan kemampuan guru untuk menerapkan kompetensi digital mereka dalam pengajaran.

2. Nilai loading factor indikator variabel *Task Accomplishment* tertinggi adalah indikator merencanakan pembelajaran sedangkan nilai loading factor terendah adalah indikator melaksanakan tugas tambahan. Dinas Pendidikan memiliki peran yang penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perencanaan pengajaran yang berkualitas. Dengan dukungan dan bimbingan yang tepat, guru dapat merencanakan pembelajaran yang efektif dan memengaruhi hasil belajar siswa secara positif. Dinas Pendidikan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan profesional kepada guru dalam hal perencanaan pengajaran yang efektif mencakup pelatihan penggunaan teknologi pendidikan, metode pengajaran inovatif, dan evaluasi hasil pembelajaran. Dinas Pendidikan perlu memperhatikan beban tambahan guru dalam pelaksanaan tugas tambahan guru dan memastikan pengelolaan yang efektif di tingkat sekolah. Penting untuk memastikan bahwa tugas tambahan tidak memberikan beban

kerja yang tidak proporsional kepada guru, sehingga dapat mengganggu tugas utama mereka sebagai pendidik. Manajemen sekolah harus merencanakan dengan hati-hati agar beban kerja guru tetap seimbang.

3. Nilai loading faktor indikator variabel Kinerja Guru yaitu indikator bekerja dengan siswa secara individual dan indikator dengan nilai loading faktor terendah adalah indikator melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar. Dinas Pendidikan harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada guru untuk membekali mereka dengan keterampilan dan strategi yang diperlukan untuk bekerja dengan siswa secara individual, mencakup pelatihan dalam evaluasi siswa, perencanaan pembelajaran individual, atau manajemen waktu. Dinas Pendidikan harus memperhatikan bagaimana Guru dapat melibatkan siswa secara optimal dengan berkomitmen untuk memberikan pengalaman belajar yang inklusif, yang mengakomodasi perbedaan individu siswa. Ini termasuk mendukung siswa dengan kebutuhan khusus dan memberikan akses yang sama kepada semua siswa.

#### **5.4. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian tentang variabel task accomplishment, digital competence, dan kinerja guru dapat memiliki beberapa keterbatasan. Beberapa keterbatasan yang mungkin timbul dalam penelitian ini meliputi Koefisien determinasi (*R-square*) yang rendah pada variasi kinerja guru

hanya dapat dijelaskan oleh variabel Digital Competence dan Task Accomplishment sebesar 44,1% dan sisanya 55,9% diperoleh oleh efek dari variabel lainnya yang tidak tertera dalam penelitian ini. Koefisien determinasi (*R-square*) pada model variabel Task Accomplishment hanya dapat dijelaskan oleh Digital Competence sebesar 17,3% dan sisanya 82,7% diperoleh oleh efek dari variabel lainnya yang tidak tertera dalam penelitian ini. Penelitian ini mungkin tidak mempertimbangkan semua faktor kontribusi terhadap kinerja guru. Ada banyak variabel yang dapat memengaruhi kinerja guru, dan memisahkan efek digital competence dan task accomplishment dari faktor lain mungkin sulit. Hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan dengan mudah ke berbagai konteks atau populasi guru. Kondisi sekolah, budaya, dan lingkungan dapat berbeda di berbagai tempat, dan hasil penelitian mungkin lebih relevan untuk beberapa kelompok guru daripada yang lain.

#### **5.5. Agenda Penelitian Mendatang**

Pencapaian tugas guru adalah faktor penting dalam menjaga kualitas pendidikan dan membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang sukses. Namun, penting untuk diingat bahwa selain pencapaian tugas, aspek-aspek seperti kompetensi pedagogis, interaksi siswa-guru, dan komitmen terhadap profesi juga berperan dalam menentukan kinerja guru secara keseluruhan. Dampak kompetensi digital terhadap penyelesaian tugas dan kinerja dapat bervariasi tergantung pada tugas spesifik, industri, dan peran individu. Namun, di dunia yang berpusat pada digital saat ini,

memiliki tingkat kompetensi digital yang kuat umumnya bermanfaat bagi efisiensi dan efektivitas tugas di banyak sektor termasuk diluar sektor pendidikan seperti pemasaran, dan kinerja di bidang industri.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, D., Panjaitan, K., Tiara Puteri Stefanny, N., & Andriana Surbakti, F. (2022). THE GLOBAL COMPETITION IN THE DIGITAL SOCIETY 5.0 ERA: THE CHALLENGES OF THE YOUNGER GENERATION. In *SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)* (Vol. 1). <https://ojs.transpublika.com/index.php/JHSSB/>
- Alhashimi, M., Reyad, S., Hamdan, A., Badawi, S., Al-Sartawi, A., & Razzaque, A. (2019). Entrepreneurial Competencies and Firm Performance: Evidence from Bahrain. *International Conference on Innovation and Entrepreneurship*, 49–XXIV.
- Alhashimi, M., Reyad, S., Hamdan, A., Badawi, S., Al-Sartawi, A., & Razzaque, A. (2019). Entrepreneurial competencies and firm performance: Evidence from Bahrain. *Proceedings of the European Conference on Innovation and Entrepreneurship, ECIE, 1*, 49–58. <https://doi.org/10.34190/ECIE.19.014>
- Anderson, L. W., & R. Krathwohl. (2015). Kerangka Landasan Untuk Pembelajaran, Pengajaran, dan asesment (Revisi Taksonomi Pendidikan Bloom), . In terj." Agung Prihantoro. . Pustaka Pelajar .
- Au, A. K. C., & Leung, K. (2016). Differentiating the Effects of Informational and Interpersonal Justice in Co-Worker Interactions for Task Accomplishment. *Applied Psychology*, 65(1), 132–159. <https://doi.org/10.1111/apps.12060>
- Bakirova Oynura. (2022). HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. *Uzbek Scholar Journal*, 8(9), 114–120. [www.uzbekscholar.com](http://www.uzbekscholar.com)
- Baro'ah, S. (2020). Kebijakan Merdeka Belajar Sebagai Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 4(1), 1063–1073.
- Berber Çelik, Ç., & Odaci, H. (2022). Subjective well-being in university students: what are the impacts of procrastination and attachment styles? *British Journal of Guidance and Counselling*, 50(5), 768–781. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1803211>
- Buntet, S., & Cirebon, P. (2021). *Pembelajaran jarak jauh yang ramah siswa*. 3(1), 22–33.
- Bygstad, B., Øvrelid, E., Ludvigsen, S., & Dæhlen, M. (2022). From dual digitalization to digital learning space: Exploring the digital transformation of higher education. *Computers and Education*, 182. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104463>
- Cascio, W. F. (2006). Managing Human Resources: productivity, quality of work life, profits 7th Edition Tata McGraw-Hill. *Abnormal and Social Psychology*, 62, 401–407. [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/6473908/583915094.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1553144068&Signature=IMuRJz7nAsTdmbELlzIloy3%2FEAM%3D&response-content-disposition=inline%3B filename%3DManaging\\_human\\_resources.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/6473908/583915094.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1553144068&Signature=IMuRJz7nAsTdmbELlzIloy3%2FEAM%3D&response-content-disposition=inline%3B filename%3DManaging_human_resources.pdf)
- Debora, Alexander, N., K. P. S. Putri, A. T., & A. T. Lasar, H. F. (2022). Accurate: Penunjang di Era Digitalisasi untuk Meningkatkan Kompetensi

- dan Profesionalisme Guru dan Murid SMK. *TEKIBA : Jurnal Teknologi Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 7–12.  
<https://doi.org/10.36526/tekiba.v2i2.2110>
- Dedeh Sofia Hasanah. (2010). PENGARUH PENDIDIKAN LATIHAN (DIKLAT) KEPEMIMPINAN GURU DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR SE KECAMATAN BABAKANCIKAO KABUPATEN PURWAKARTA. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 90–106.
- Ekawati, F., Menengah, S., Islam, P., Imam, T., Caringin, B. J., 12, R. W., Sumedang, J., & Barat, J. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMPIT. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 3(2), 118–139.  
<http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema>
- Ferreira, J. J. M., Fernandes, C. I., & Ferreira, F. A. F. (2019). To be or not to be digital, that is the question: Firm innovation and performance. *Journal of Business Research*, 101(June), 583–590.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.013>
- Gabriel, A. S., Diefendorff, J. M., & Erickson, R. J. (2011). The Relations of Daily Task Accomplishment Satisfaction With Changes in Affect: A Multilevel Study in Nurses. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 1095–1104. <https://doi.org/10.1037/a0023937>
- Ghomi, M., & Redecker, C. (2019). Digital competence of educators (DigCompedu): Development and evaluation of a self-assessment instrument for teachers' digital competence. *CSEDU 2019 - Proceedings of the 11th International Conference on Computer Supported Education*, 1, 541–548.  
<https://doi.org/10.5220/0007679005410548>
- Hair, J. F. (1995). *MultiVariate Data Analysis*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97.  
<https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>
- Hotimah, Ulyawati, & Siti Raihan. (2020). Pendekatan heutagogi dalam pembelajaran di era society 5.0. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(2), 152–159.
- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance Through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60–71.
- Kartomo, A. I., & Slameto. (2016). EVALUASI KINERJA GURU BERSERTIFIKASI. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219–230.
- Karyono, Indradewa, R., Yanuar, T., & Syah, R. (2020). The Work Motivation Effect , Training , and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital. *Journal of Multidisciplinary Academic*.
- Kemdikbud. (2020). Panduan Pembelajaran Jarak Jauh. *Kemertrian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 28.  
<https://bersamahadapikorona.kemdikbud.go.id/panduan-pembelajaran-jarak-jauh/>

- Kristianty Wardany, D. (2020). *KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU. 1*(2), 73–82. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika>
- Krumsvik, R. J. (2014). Teacher educators' digital competence. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58(3), 269–280. <https://doi.org/10.1080/00313831.2012.726273>
- Lawal, F. A., Iyiola, O. O., Adegbuyi, O. A., Ogunnaike, O. O., & Taiwo, A. A. (2018). Modelling the relationship between entrepreneurial climate and venture performance: The moderating role of entrepreneurial competencies. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 24(1).
- Lazarides, R., & Warner, L. M. (2020). Teacher Self-Efficacy. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.890>
- Mohamed Hashim, M. A., Tlemsani, I., & Matthews, R. (2022). Higher education strategy in digital transformation. *Education and Information Technologies*, 27(3), 3171–3195. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10739-1>
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 79, Issue 4).
- Mulyanto, T. N. H. P., & Hery Yoenanto, N. (2022). Kesiapan Guru Menuju Digitalisasi Pendidikan di Era Merdeka Belajar Ditinjau dari Komponen TPACK. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Pemulihan Psikososial Dan Kesehatan Mental Pasca Pandemi*, 281–290.
- Nasir, A. (2021). Efek Internet of Things Terhadap Pelaksanaan Tugas, Prestasi dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Berdasarkan Gender dan Usia. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(3), 607. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i3.3212>
- Nawawi, M. S. (2022). PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN GURU, SERTA PENGARUH KETIGANYA TERHADAP KINERJA GURU (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN KEUANGAN). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 2022. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Pramukti, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI. *CELEBES EQUILIBRUM JURNAL*, 1(1), 17–23. <https://doi.org/>
- Prasetyo, A. P., Azis, E., & Anggadwita, G. (2019). Exploring Compensation Satisfaction To Enhance Motivation and Reduce Turnover Intention Among Employee of Private Bottled Water Company in Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(1), 32–48. <https://doi.org/10.24198/jbm.v20i1.274>

- Rahayuningsih, Y. S., & Muhtar, T. (2022). Pedagogik Digital Sebagai Upaya untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Abad 21. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6960–6966. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3433>
- Ratu, R., Koleangan, R. A. M., & Kojo, C. (2020). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN DABU-DABU LEMONG DI MANADO THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND HUMAN RESOURCE COMPETENCIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF DABU-DABU LEMONG RESTAURANT IN MANADO. 8(1).
- Ravizza, S., Uitvlugt, M., & Fenn, K. (2017). News from the field. *Attention, Perception, & Psychophysics*, 79(2), 381–382. <https://doi.org/10.3758/s13414-017-1291-z>
- Rodríguez-Abitia, G., & Bribiesca-Correa, G. (2021). Assessing digital transformation in universities. *Future Internet*, 13(2), 1–17. <https://doi.org/10.3390/fi13020052>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Saragih, N. I., Hartati, V., & Fauzi, M. (2020). Tren, Tantangan, dan Perspektif dalam Sistem Logistik pada Masa dan Pasca (New Normal) Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 9(2), 77–86. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v9i2.4009.77-86>
- Sari, N. (2019). *The Effect Of Training And Utilization Of SIPKD On Competency And Its Impact On The Quality Of Financial Statements In Dharmasraya Regency SKPD*. 7(7), 112–121.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN PARIWISATA DAN PERHOTELAN*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Shieh, C., & Wang, I. (2019). a Study of the Relationships Between Corporate Core Competence , Management Innovation. *Innovation*, 395–411.
- Sriviboon, C. (2020). Impact of selected factors on job performance of employees in it sector: A case study of indonesia. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9, 28–41. [https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.j\(3\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.j(3))
- Subhra Patnaik. (2020). Operationalizing Employee Performance: A Literature Review. *Training & Development Journal*, 11(1), 45–56. <https://doi.org/10.5958/2231-069x.2020.00001.3>
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 22–34.
- Sumaiyah, A. A., & Rosli, M. (2011). The relationship between business model and performance of manufacturing small and medium enterprises in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 5(22), 8918–8932, 30 September. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.474>
- Suti, M., Syahdi, Muh. Z., & D., D. (2020). Tata Kelola Perguruan Tinggi dalam Era Teknologi Informasi dan Digitalisasi. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 203. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.635>
- Sutiono, Dr. (2021). Profesionalisme Guru. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 16–25. <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v4i2.1569>
- Timor, H. (2018). Mutu Sekolah; Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 21–30. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11568>
- Wibawanto, H. (2019). *Penjaminan Mutu Pembelajaran Daring Pembelajaran Daring, pengertian :*
- Widiansyah, A., & Sitasi, C. (2019). *Pengendalian Mutu : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Optimalisasi Fungsi Pengendalian Dalam Dunia Pendidikan. Cakrawala*. 19(1), 21–26. <https://doi.org/10.31294/jc.v19i1>
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R. M., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality*, 47(3). <https://doi.org/10.2224/sbp.7869>
- Yokoyama, Y., Nadeak, B., Sitohang, H., Smkn, ), Toraja, T., Universitas, ), & Indonesia, K. (2023). *PENERAPAN PEMBELAJARAN BERDIFERENSIASI OLEH GURU PENGGERAK DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN*. 16(1). <https://doi.org/10.51212/jdp.v16i1>
- Yudi Supiyanto. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI. *Prosiding Seminar Nasional UNY*, 722–738. <http://studensite.gunadarma.ac.id>
- Zheng, Z., Wang, T., Wen, J., Mumtaz, S., Bashir, A. K., & Chaudhary, S. H. (2020). Differentially Private High-Dimensional Data Publication in Internet of Things. *IEEE Internet of Things Journal*, 7(4), 2640–2650. <https://doi.org/10.1109/JIOT.2019.2955503>