

**PENGARUH LITERASI DIGITAL DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI
PROFESIONAL DAN KINERJA SDM DI SMP KABUPATEN
TEGAL**

**Skripsi
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



**Disusun oleh:
Nama : Tiara Lusiani
Nim : 30402000351**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**PENGARUH LITERASI DIGITAL DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI
PROFESIONAL DAN KINERJA SDM DI SMP KABUPATEN
TEGAL**

Disusun oleh:

Tiara Lusiani

NIM: 30402000351

Telah disetujui oleh dosen pembimbing dan sebagainya dapat diajukan sebelum
sidang skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية

Semarang , 18 Juli 2024

Dosen Pembimbing,



Prof. Hj. Nurhidayati, SE, Msi, Ph.D.

NIK. 210499043

**PENGARUH LITERASI DIGITAL DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL DAN
KINERJA SDM DI SMP KABUPATEN TEGAL**

Disusun Oleh :

Tiara Lusiani

30402000351

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 8 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Prof. Hj. Nurhidayati, SE, Msi, Ph.D.

NIK. 210499043

Penguji 1



Prof. Dr. Mutamimah, M.Si.

NIK. 210491026

Penguji II



Zaenudin, SE, MM

NIK. 210492031

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 12 Agustus 2024

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM.

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tiara Lusiani

NIM : 30402000351

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH LITERASI DIGITAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KINERJA SDM DI SMP KABUPATEN TEGAL”** merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism atau duplikasi dari karya oranglain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini di kutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etik ilmiah dalam penyusunan skripsi ini.

Semarang , 12 Agustus 2024

Yang menyatakan



Tiara Lusiani

NIM. 30402000351

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tiara Lusiani

NIM : 30402000351

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi /Tesis/Disertai* dengan judul:

“ PENGARUH LITERASI DIGITAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KINERJA SDM DI SMP KABUPATEN TEGAL ”

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

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

Semarang , 12 Agustus 2024

Yang memberikan pernyataan



Tiara lusiani

NIM. 30402000351

MOTTO

“ Bukan Aku yang Kuat Tapi kedua orangtuaku yang hebat ”

“ Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah:5)

"Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. PERCAYA PROSES itu yang paling penting. Karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit. "

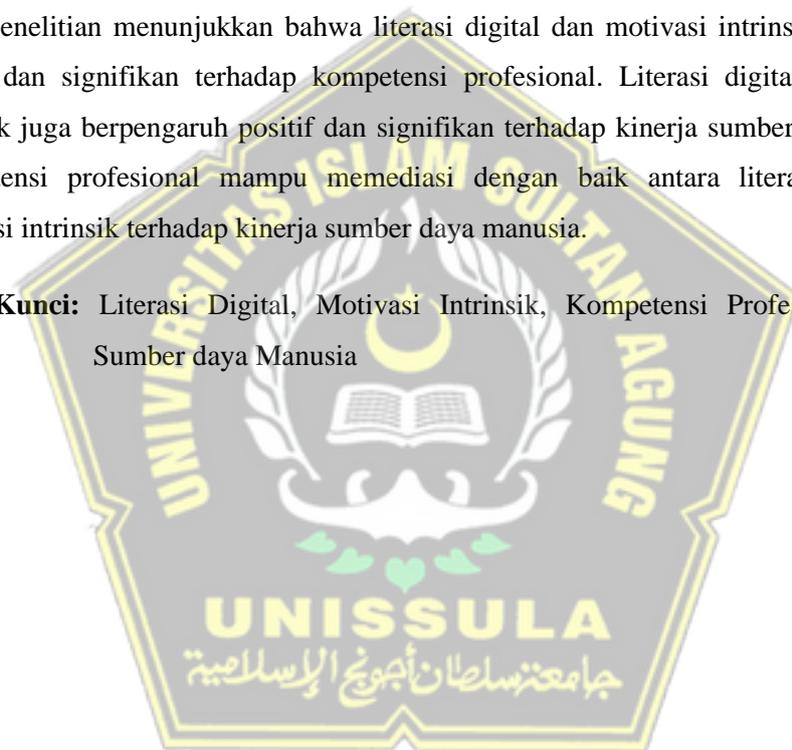
(Edwar satria)



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara literasi digital dan motivasi intrinsik terhadap peningkatan kompetensi profesional dan kinerja sumber daya manusia di smp kabupaten tegal. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel yaitu 100 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesoner google form yang disebarakan secara online kepada guru smp di kabupaten tegal. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan program olah data SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional. Literasi digital dan motivasi intrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. kompetensi profesional mampu memediasi dengan baik antara literasi digital dan motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kata Kunci: Literasi Digital, Motivasi Intrinsik, Kompetensi Profesional, Kinerja Sumber daya Manusia



ABSTRACT

This research was conducted to find out the relationship between digital literacy and intrinsic motivation towards increasing professional competence and human resource performance in junior high schools in Tegal district. The sampling used in this research was a purposive sampling with a sample size of 100 respondents. The data collection technique in this research was by using a Google Form questionnaire which was distributed online to junior high school teachers in Tegal Regency. Data analysis in this study used multiple linear regression with the SPSS 25 data processing program. The research results showed that digital literacy and intrinsic motivation had a positive and significant effect on professional competence. Digital literacy and intrinsic motivation also have a positive and significant effect on human resource performance. Professional competence is able to mediate well between digital literacy and intrinsic motivation on human resource performance.

Keywords: *Digital Literacy, Intrinsic Motivation, Professional Ccompetence, Human Resource Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

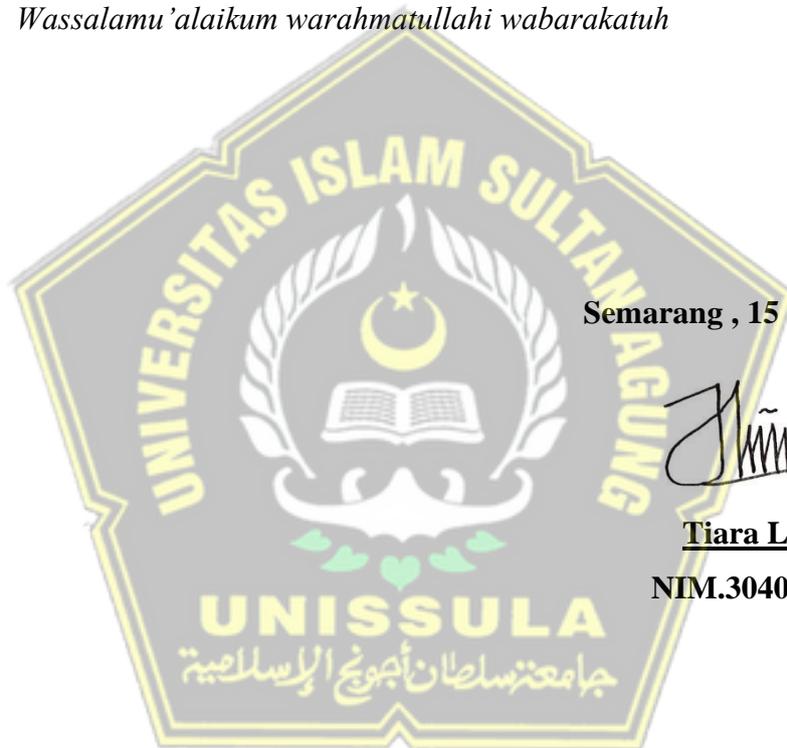
Puji syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan Berkah-Nya yang telah memberikan berupa kesehatan, kesempatan sehingga mampu menyelesaikan penyusunan skripsi berjudul “PENGARUH LITERASI DIGITAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KINERJA SDM DI SMP KABUPATEN TEGAL”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat akademik bagi mahasiswa Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Untuk Memenuhi sebagai Persyaratan Mencapai Gelar Sarjana S1 Program Studi Manajemen. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak di bantu oleh berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, karena atas Rahmat dan Ridho-Nya saya dapat menyelesaikan usulan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr Heru Sulisty, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST., S.E., M.M. Selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Untuk dosen pembimbing saya yaitu ibu Prof. Hj. Nurhidayati, SE, Msi, Ph.D. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan memberikan arahan untuk saya menyelesaikan penelitian skripsi ini.

5. Kepada Bapak Dasmad selaku ayah penulis, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
6. Kepada Ibu Cayati selaku ibu penulis, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
7. Kepada adik penulis, Aura Sukma Pradyta terimakasih atas semua doa dan dukungannya yang telah diberikan kepada penulis. Dan juga kepada keluarga yang selalu selalu memberikan bantuan serta dukungan.
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Mokhammad Fakhur Aziz. Terimakasih telah Berkontribusi memberikan dukungan kepada penulis selalu menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk penulis agar tidak pantang menyerah.
9. Rekan-rekan dan sahabat saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak SMP di kabupaten Tegal yang telah membantu dan memberikan izin penelitian.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun, sangat penulis harapkan agar dikemudian hari mampu menghasilkan karya yang lebih baik. Terimakasih atas bantuannya dan semoga Allah SWT membalasnya. Aamiin. Dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh



Semarang , 15 Agustus 2024

Tiara Lusiani

NIM.30402000351

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Literasi Digital.....	12
2.2 Motivasi Intrinsik	14
2.3 Kompetensi Profesional	23
2.4 Kinerja SDM	28
2.5 Pengembangan Hipotesis	32
2.6 Kerangka pemikiran	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Populasi dan sampel	36
3.3 Jenis Dan Sumber Data	37
3.1.1 Data Primer	37
3.1.2 Data Sekunder	37
3.4 Metode Pengumpulan Data	37

3.5	Definisi oprasional Variabel.....	38
3.6	Teknik Analisi Data.....	41
3.6.1	Uji instrumen.....	41
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.6.3	Uji Hipotesis	44
3.6.4	Uji Sobel	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Profil Responden	49
4.2	Deskripsi Variabel.....	52
4.2.1	Deskripsi variabel Literasi Digital	53
4.2.2	Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik.....	54
4.2.3	Deskripsi Variabel Kompetensi Profesional	55
4.2.4	Deskripsi variabel Kinerja SDM.....	56
4.3	Analisis Data	57
4.3.1	Uji Instrumen	57
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	60
4.3.3	Uji Hipotesis	62
4.3.4	Uji Sobel	68
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
4.4.1	Pengaruh Literasi Digital terhadap kompetensi Profesional (H1)	71
4.4.2	Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap kompetensi profesional(H2)	72
4.4.3	Pengaruh literasi digital terhadap kinerja SDM (H3)	72
4.4.4	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM (H4).....	73
4.4.5	Pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja SDM (H5) .	73
BAB V PENUTUP.....		75
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Saran.....	76
5.3	Keterbatasan penelitian	78
5.4	Agenda penelitian mendatang	78
DAFTAR PUSTAKA		79
LAMPIRAN.....		83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran penelitian	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Sobel Test 1	69
Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Test 2	70



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator	40
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	51
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Guru Bidang Studi.....	52
TABEL 4.6 Nilai Variabel Literasi Digital.....	53
Tabel 4.7 Nilai Variabel Motivasi Intrinsik	54
TABEL 4.8 Nilai Variabel Kompetensi Profesional.....	55
TABEL 4.9 Nilai Variabel Kinerja SDM	56
TABEL 4.10 Hasil Uji Validitas.....	58
TABEL 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	59
TABEL 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolonieritas	61
TABEL 4.14 Hasil Uji Heterokedatisitas.....	62
TABEL 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	63
TABEL 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
TABEL 4. 17 Hasil Uji F	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas, 2003), Pasal 3 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan individu, membentuk karakter, dan membangun peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan ini juga bertujuan untuk menumbuh kembangkan kemampuan terpendam peserta didik, menumbuhkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, menanamkan akhlak mulia, meningkatkan kesejahteraan jasmani, menyampaikan informasi, membina keterampilan, menumbuhkan kreativitas, mendorong kemandirian, dan menumbuhkan warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Secara praktis, lembaga pendidikan, khususnya sekolah, melaksanakan tugas dan tujuan pendidikan ini. Lembaga-lembaga ini memiliki visi, tujuan, dan sasaran yang jelas.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional serta visi, misi, dan sasaran sekolah, dibutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar peraturan yang ada dan memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas profesional sesuai dengan tanggung jawab mereka. Kualifikasi terkait dengan keahlian, sedangkan kompetensi mencakup kemampuan yang diperlukan untuk

melaksanakan pekerjaan, yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

Menurut Hermawan (2010), sumber daya manusia (SDM) di lingkungan sekolah mencakup kepala sekolah, guru, staf, tenaga pendidikan lainnya, siswa, orang tua siswa, serta masyarakat yang peduli terhadap sekolah. Karena luasnya cakupan SDM di sekolah, penulis akan memusatkan pembahasan pada peran guru sebagai salah satu elemen kunci dalam SDM di sekolah.

Dengan berkembangnya zaman dan globalisasi saat ini, setiap guru di sekolah seharusnya terus-menerus berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta kompetensinya. Cara untuk mencapainya adalah dengan terus belajar dan mencari metode pengajaran yang efektif guna memaksimalkan potensi siswa mereka.

Untuk meningkatkan kualitas guru, tidak hanya kesejahteraan mereka yang perlu diperhatikan, tetapi juga tingkat profesionalisme yang mereka miliki. Seorang guru yang profesional diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan serta membantu siswa menjadi individu yang berkualitas dan berguna bagi negara. Sagala (2005) menyatakan bahwa "guru yang memenuhi standar adalah guru yang memenuhi kualifikasi yang ditetapkan dan benar-benar memahami apa yang harus dilakukan, baik di dalam maupun di luar kelas."

Kemajuan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam dunia pendidikan. Penggunaan platform digital dalam pembelajaran memberikan dampak signifikan bagi guru dan siswa, serta membuka peluang besar bagi pengembangan keterampilan guru. Menurut Schrum (2009), Platform digital

berpotensi meningkatkan kualitas pendidikan dengan menawarkan berbagai macam materi berharga. Guru memiliki kemampuan untuk mendapatkan sumber daya terkini, bekerja sama dengan rekan-rekannya, dan meningkatkan kemampuan teknis mereka yang sesuai dengan kebutuhan saat ini (Ertmer, 2012). Hal ini membantu pendidik dalam merumuskan pendekatan pedagogis yang inovatif yang selaras dengan kebutuhan khusus siswa. Pendidikan dianggap efektif jika mampu menghasilkan sumber daya manusia yang inovatif, imajinatif, dan mampu memberikan kontribusi konstruktif bagi masyarakat (Noviati & Syarifudin, 2022).

Kehadiran internet telah secara drastis mengubah cara informasi didistribusikan dan diakses. Internet memungkinkan guru untuk mendapatkan informasi kapan saja dan di mana pun dengan lebih mudah. Meskipun buku, televisi, surat kabar, dan radio juga menyediakan informasi, tidak semua informasi tersebut selalu sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu, guru perlu memilih informasi yang relevan, tepat, dan akurat dengan hati-hati. Salah satu keterampilan penting yang harus dimiliki pendidik adalah literasi digital.

Seorang pendidik harus memiliki wawasan yang mendalam mengenai informasi yang diperlukan. Dengan demikian, penting untuk menguasai keterampilan khusus yang dapat mempermudah pencarian informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan. Keterampilan ini mencakup pemahaman serta penggunaan informasi dari berbagai sumber, yang bisa diakses melalui komputer atau ponsel pintar, dan sering disebut sebagai literasi digital.

Menurut Potter seperti yang diungkapkan oleh Rini et al. (2022), literasi digital mengacu pada minat, sikap, dan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital dan alat komunikasi secara efektif untuk memperoleh, mengatur, menggabungkan, menganalisis, dan menilai informasi. Lebih jauh, literasi digital mencakup kemampuan untuk menghasilkan informasi baru, menghasilkan konten, dan terlibat dengan orang lain, sehingga memberdayakan orang untuk terlibat secara aktif dalam masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan literasi digital sangat penting dan menjadi keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk memajukan dunia pendidikan.

Profesi sebagai guru masih sering dianggap sebagai pekerjaan yang kurang prestisius, sehingga kurang menarik minat generasi muda untuk memilihnya sebagai karier utama. Banyak yang masih melihat profesi ini sebagai pilihan "terpaksa", di mana para guru bekerja tanpa motivasi yang kuat. Oleh karena itu, motivasi sangat penting bagi guru agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan lebih baik. Motivasi kerja guru mencakup dorongan dari dalam diri maupun faktor eksternal yang bertujuan meningkatkan hasil pembelajaran dan pencapaian sebagai seorang guru (Hamzah, 2008). Guru yang memiliki motivasi tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai rutinitas, tetapi juga menunjukkan dedikasi yang kuat dalam mendidik murid-muridnya serta berusaha mengembangkan dirinya dalam karier dengan penuh keikhlasan (Kastawi, 2021).

Motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori tersebut, motivasi intrinsik adalah dorongan untuk

mencapai sesuatu yang berasal dari dalam diri individu, sementara motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah faktor-faktor eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Herzberg, seperti yang dijelaskan oleh Fred Luthans (2011), menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan, minat positif terhadap kegiatan pendidikan muncul karena kesadaran akan manfaatnya. Dengan adanya motivasi internal dan eksternal, seorang guru akan termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan organisasi. Seorang guru dengan motivasi kerja yang tinggi dapat dikenali melalui dimensi internal dan eksternal tersebut.

Guru adalah elemen utama dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Ini karena guru berfungsi sebagai jembatan langsung antara siswa sebagai subjek dan objek pembelajaran. Walaupun kurikulum, fasilitas, dan prasarana pendidikan telah diatur dengan baik dan siswa menunjukkan antusiasme yang tinggi, hasilnya tidak akan optimal tanpa dukungan kemampuan guru. Kualitas pengajaran guru bergantung pada keterampilan dan kualifikasi mereka. Untuk mencapai kesuksesan, guru harus memiliki kompetensi yang cukup. Seorang guru dengan kompetensi profesional yang tinggi akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi juga (Damanik, 2019).

Pelaksanaan pendidikan di Indonesia masih sangat tergantung pada guru sebagai pusat proses belajar, terutama di tingkat pendidikan dasar. Pendidikan dasar tidak hanya memerlukan penguasaan materi untuk menilai pencapaian tujuan, tetapi juga harus didukung oleh kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru. Kompetensi dalam konteks ini merujuk pada kemampuan seseorang dalam

menjalankan tugas dan fungsi profesionalnya. Kompetensi guru meliputi gabungan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dipahami, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan profesinya.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 mengenai standar kualifikasi dan kompetensi guru, terdapat empat kompetensi utama yang menjadi dasar penilaian kompetensi guru, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial. Keempat kompetensi ini saling berkaitan dan mempengaruhi performa guru, sehingga peningkatan dalam salah satu kompetensi akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

Seorang pendidik yang profesional harus memiliki keterampilan mengajar yang kuat, pemahaman mendalam tentang materi, dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, diharapkan guru memiliki kompetensi yang memadai. Salah satu kompetensi penting adalah kompetensi profesional, yang menekankan pada pengetahuan mendalam dan pemahaman luas tentang materi pelajaran. Hal ini sangat penting untuk menciptakan proses belajar yang efektif. Pengetahuan materi adalah salah satu syarat utama keberhasilan pembelajaran, karena guru berperan sebagai sumber pengetahuan bagi siswa. Kompetensi profesional adalah faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pendidikan, karena guru dengan kompetensi ini mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menyenangkan.

Kegiatan yang berorientasi pada pelatihan dan pengembangan guru untuk mencapai tingkat profesional yang maksimal merupakan bagian dari usaha untuk

mengelola kelas secara lebih efektif. Usaha ini dilakukan melalui inisiatif dari berbagai pihak, seperti pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan, asosiasi guru, serta para guru itu sendiri. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi tantangan pendidikan dan pembelajaran, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas hasil belajar siswa.

Menurut Armstrong (1998), terdapat empat faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu: (1) motivasi kerja, (2) kompetensi, (3) kejelasan dan penerimaan tugas, serta (4) kesempatan untuk bekerja. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan salah satu elemen penting yang memengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru adalah faktor krusial dalam pendidikan yang memengaruhi tingkat kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru karena mereka adalah pihak yang sering berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses belajar. Kinerja memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk di kalangan guru sekolah menengah pertama. Supardi (2014) menyatakan bahwa "kinerja guru merujuk pada kemampuan dan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran." Kinerja guru meliputi semua aktivitas terkait dengan tugas profesionalnya sebagai pendidik serta pengembangan pribadi guru tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Yuningsih (2023) mengungkapkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Metris (2023) yang juga

menunjukkan bahwa keterampilan dalam literasi digital memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kemampuan karyawan dalam mengelola teknologi dan informasi, maka semakin baik pula kinerjanya. Namun, penelitian Rahman *et al.* (2023) menunjukkan bahwa literasi digital tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muhadib *et al.* (2023) juga menemukan bahwa literasi digital tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa keterampilan literasi digital yang memadai, kinerja seorang karyawan tidak akan meningkat.

Penelitian awal yang penulis lakukan melalui wawancara di Sekolah Menengah Pertama mengungkapkan bahwa tidak semua guru memiliki kemampuan literasi digital yang cukup dalam menjalankan tugas profesional mereka. Masih banyak guru yang memiliki literasi terbatas, terutama dalam memanfaatkan internet sebagai sumber bahan ajar tambahan bagi siswa. Selain itu, belum semua guru memiliki motivasi tinggi untuk memanfaatkan literasi digital dalam meningkatkan kompetensi profesional mereka, seperti yang terlihat dari ketergantungan mereka pada bahan ajar dari buku paket. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka sebagai pendidik profesional.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu mengenai kinerja guru, penulis berniat untuk melakukan studi dengan menggunakan model yang sudah ada, tetapi dengan fokus objek yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menilai kinerja guru dengan memperhatikan variabel literasi digital dan motivasi intrinsik, serta

menyertakan kompetensi profesional sebagai variabel mediasi. Fokus penelitian ini akan melibatkan guru-guru di sekolah menengah pertama negeri di Tegal.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh literasi digital dan motivasi intrinsik terhadap peningkatan kompetensi profesional dan kinerja SDM di smp kabupaten tegal ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada, penulis memusatkan pembahasan pada aspek sumber daya manusia (SDM) di tingkat sekolah menengah pertama (SMP) di Kabupaten Tegal, terutama pada peran guru sebagai bagian dari SDM tersebut. Oleh karena itu, penulis merumuskan masalah sebagai berikut: bagaimana cara meningkatkan kinerja SDM guru melalui literasi digital, motivasi intrinsik, dan kompetensi profesional. Dengan demikian, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh literasi digital terhadap peningkatan kompetensi professional di SMP Kabupaten Tegal?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap peningkatan kompetensi professional di SMP Kabupaten Tegal?
3. Bagaimana literasi digital terhadap kinerja SDM di SMP Kabupaten Tegal?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM di SMP Kabupaten Tegal?
5. Bagaimana pengaruh peningkatkan kompetensi professional terhadap kinerja SDM di SMP Kabupaten Tegal?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh literasi digital terhadap peningkatan kompetensi professional di SMP Kabupaten Tegal.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap peningkatan kompetensi professional di SMP Kabupaten Tegal.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh literasi digital terhadap kinerja SDM di SMP Kabupaten Tegal.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM di SMP Kabupaten Tegal.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh peningkatan kompetensi professional terhadap peningkatan kinerja SDM di SMP Kabupaten Tegal.



1.4 Manfaat Penelitian

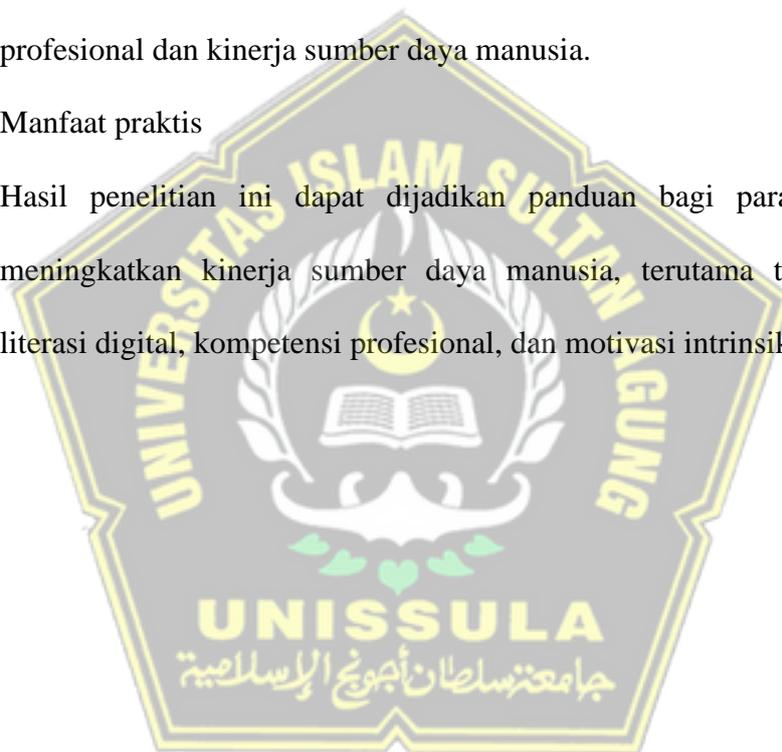
Jika tujuan penelitian di atas tercapai, maka akan memberikan berbagai manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi ilmiah untuk memahami literasi digital serta motivasi intrinsik dalam meningkatkan keterampilan profesional dan kinerja sumber daya manusia.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan panduan bagi para guru untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, terutama terkait dengan literasi digital, kompetensi profesional, dan motivasi intrinsik.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Literasi Digital

2.1.1 Pengertian literasi digital

Dewi Desilia Purnama (2019) menjelaskan bahwa literasi, yang berasal dari kata Inggris *literacy*, merujuk pada kemampuan membaca dan menulis. Dia menambahkan bahwa literasi digital mencakup keterampilan membaca dan menulis dalam konteks teknologi digital. Dengan kata lain, literasi digital melibatkan elemen yang lebih luas seperti jaringan, kolaborasi, interaksi, dan kreativitas yang didorong oleh teknologi. Sebaliknya, Kurnianingsih *et al.* (2017) mendefinisikan literasi digital sebagai kemampuan untuk menggunakan teknologi dan informasi dari perangkat digital secara efektif dan produktif dalam berbagai konteks, termasuk akademis, profesional, dan kehidupan sehari-hari. Menurut Dyna Herlina S (2017: 11), Paul Gilster mendefinisikan literasi digital sebagai keterampilan untuk menggunakan teknologi dan informasi dari perangkat digital secara efektif dan efisien dalam berbagai konteks, termasuk akademis, profesional, dan kehidupan sehari-hari.

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, literasi digital mencakup kemahiran dan kemampuan untuk secara efektif menggunakan media, perangkat, atau jaringan komunikasi digital untuk tujuan mencari, mengevaluasi, membuat, dan memanfaatkan informasi dengan cara yang bijaksana, cerdas, waspada, tepat, dan sah, dengan tujuan memfasilitasi komunikasi dan interaksi

sehari-hari. Di sisi lain, Kamil (2018) mendefinisikan literasi digital sebagai kemampuan untuk menggunakan teknologi dalam menemukan, menilai, memanfaatkan, menciptakan, dan menyampaikan informasi, dengan melibatkan keterampilan kognitif dan teknis.

Menurut Harjono (2018:4), menguasai literasi digital dapat mempermudah dan meningkatkan efisiensi dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi program pembelajaran. Pendapat ini didukung oleh Hague dan Payton dalam Akbar & Anggraeni (2017), yang menyatakan bahwa Literasi digital mengacu pada kapasitas individu untuk menggunakan keterampilan praktis secara efektif terkait dengan teknologi digital. Literasi digital memberdayakan orang dengan kapasitas untuk mencari dan memilih informasi, terlibat dalam pemikiran kritis dan kreatif, berinteraksi dengan orang lain, berkomunikasi dengan baik, dan memprioritaskan keamanan digital serta faktor sosial budaya yang relevan.

Berdasarkan beberapa definisi dan penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa literasi digital adalah kemampuan tentang teknologi dan informasi untuk Mengakses, Mengelola, Menganalisis, Mengevaluasi.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi literasi digital

Menurut Kuo dalam (Julian McDougall, Mark Readman, 2018) Literasi digital dipengaruhi beberapa faktor diantaranya;

- 1) Penggunaan media online
- 2) Nilai akademik
- 3) Peran orangtua/keluarga
- 4) Intensitas membaca

2.1.3 Indikator Literasi Digital

Menurut Konan dalam (Nada et al., 2023) bahwa indikator literasi digital terdiri dari :

1. Mengakses
2. Mengelola
3. Menganalisis
4. Mengevaluasi informasi

2.2 Motivasi Intrinsik

2.2.1 Pengertian Motivasi Instrinsik

Secara umum, seseorang melakukan suatu aktivitas karena adanya dorongan atau alasan yang mendasari tindakan tersebut. Motivasi, yang berasal dari kata Latin "movere" yang berarti "menggerakkan," adalah perubahan energi dalam diri individu yang ditandai oleh munculnya perasaan dan respons terhadap tujuan yang ingin dicapai. Menurut McDonald, sebagaimana dikutip oleh Hamalik (2011), motivasi didefinisikan sebagai "perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan kemunculan perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan."

Menurut Usman (2013), motivasi merupakan suatu dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku. Sebaliknya, Mudjiono (2009) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan mental yang mendorong dan mengarahkan tindakan manusia. Hamzah (2016: 5) menambahkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri yang membuat seseorang

berusaha mengubah perilaku untuk memenuhi kebutuhan dengan cara yang lebih baik.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan sebagaimana dikutip dalam Suyatno (2019), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, bekerja sama, bekerja secara efisien, dan mengerahkan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Secara sederhana, motivasi adalah daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, Siagian (1995:138) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat kuat yang mendorong individu dalam suatu organisasi untuk siap dan bersemangat dalam memanfaatkan berbagai kemampuan yang dimilikinya, seperti pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu, dalam melaksanakan berbagai tugas dan kewajibannya dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya, menurut Mohammad Asrori (2009), motivasi merupakan suatu daya yang mendorong individu baik secara sadar maupun tidak sadar untuk berperilaku dengan tujuan tertentu.

Stephen P. (2003) mengartikan motivasi sebagai proses yang membentuk tingkat usaha, arah, dan ketahanan individu dalam mencapai tujuan. Definisi ini mencakup tiga elemen penting: tingkat usaha, arah, dan ketahanan. Tingkat usaha berhubungan dengan seberapa keras seseorang bekerja, yang sering menjadi fokus utama dalam pembahasan motivasi. Namun, Robbins (2003) menekankan bahwa meskipun usaha yang dilakukan sangat besar, itu tidak akan efektif kecuali usaha tersebut diarahkan pada tujuan yang bermanfaat bagi organisasi. Oleh karena itu,

selain memperhatikan tingkat usaha, kita juga harus memperhatikan kualitas usaha tersebut. Usaha yang berkelanjutan dan terarah pada tujuan organisasi harus menjadi prioritas utama. Selain itu, motivasi juga mencakup aspek ketahanan, yaitu seberapa lama seseorang dapat terus berusaha. Individu yang termotivasi umumnya akan terus bertahan dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut pandangan Stephen P. Robbins, Hamzah (2016: 65) mengidentifikasi tiga elemen utama dalam motivasi, yaitu: (1) usaha, (2) tujuan organisasi, dan (3) kebutuhan. Elemen usaha merujuk pada tingkat intensitas yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas. Saat seseorang termotivasi, dia akan berusaha sekuat tenaga untuk meraih hasil terbaik. Elemen tujuan organisasi menunjukkan arah dari usaha tersebut, yaitu pencapaian tujuan yang ditetapkan. Sedangkan elemen kebutuhan adalah faktor pendorong yang memotivasi seseorang untuk bertindak dan mencapainya. Motivasi ini mempengaruhi perilaku seseorang dalam berusaha mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Kegiatan utama manusia adalah belajar dan bekerja, keduanya memerlukan usaha untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan. Proses ini dikenal sebagai motivasi. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan. Motivasi merupakan proses psikologis yang mendorong individu untuk bertindak. Pada orang dewasa yang sudah bekerja, motivasi berkaitan dengan dua aspek penting dalam pekerjaan, yaitu keinginan dan keterampilan.

Berdasarkan pandangan ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan internal individu dalam menjalankan pekerjaannya, yang ditandai dengan rasa bangga terhadap profesi, dedikasi, dan kesetiaan terhadap profesi tersebut.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2003), teori motivasi terbagi menjadi dua jenis: (1) teori kepuasan dan (2) teori proses. Teori kepuasan berfokus pada faktor internal individu yang memengaruhi, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku mereka. Di sisi lain, teori proses lebih menitikberatkan pada analisis mengenai bagaimana perilaku individu dipandu, dipertahankan, dan diakhiri.

1) Teori Kepuasan

Menurut Hasibuan (2003), teori-teori yang termasuk dalam kategori kepuasan mencakup (a) teori motivasi klasik yang dikembangkan oleh F.W. Taylor, (b) teori Maslow yang dirumuskan oleh Abraham Maslow, dan (c) teori Herzberg yang diperkenalkan oleh Frederick Herzberg. Teori motivasi klasik, menurut F.W. Taylor, menekankan pada kebutuhan tunggal, di mana individu didorong untuk bekerja keras dengan harapan mendapatkan imbalan materi, seperti uang atau barang, sebagai hasil dari usaha mereka.

Kadji (2013) menjelaskan teori Maslow, yang sering disebut sebagai Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, yaitu: a) Kebutuhan Psikologis, termasuk kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, perlindungan (pakaian

dan tempat tinggal), seks, dan kebutuhan fisik lainnya; b) Kebutuhan Keamanan, yang mencakup keselamatan serta perlindungan dari kerugian fisik dan emosional; c) Kebutuhan Sosial, seperti kasih sayang, penerimaan, persahabatan, dan rasa memiliki; d) Kebutuhan Penghargaan, yang terdiri dari penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan pencapaian, serta penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian; dan e) Kebutuhan Aktualisasi Diri, yang merupakan dorongan untuk mencapai potensi penuh, berkembang, dan memenuhi diri.

Teori hierarki kebutuhan Maslow merupakan salah satu teori motivasi yang menguraikan lima tingkat kebutuhan manusia, di mana setiap tingkat harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum bisa mencapai tingkat berikutnya. Teori ini mendukung variabel motivasi berbasis material dengan mengelompokkan kebutuhan menjadi dua kategori: kebutuhan dasar dan kebutuhan lanjutan. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, individu akan mulai mengejar pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi, yang disebut kebutuhan lanjutan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Maslow membagi lima jenis kebutuhan menjadi dua kategori: kebutuhan dasar dan kebutuhan tingkat tinggi. Kebutuhan psikologis dan keamanan termasuk dalam kategori kebutuhan dasar, sementara kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri termasuk dalam kategori kebutuhan tingkat tinggi. Perbedaan utama antara kedua kategori ini adalah cara pemenuhannya; kebutuhan tingkat tinggi biasanya dipenuhi secara internal, sementara kebutuhan dasar lebih

sering dipenuhi secara eksternal. Oleh karena itu, dalam kondisi ekonomi yang baik, sebagian besar pekerja tetap telah memenuhi sebagian besar kebutuhan dasar mereka.

Teori Herzberg, atau yang dikenal sebagai teori dua faktor atau teori motivasi-higiene, merupakan lanjutan dari teori Maslow. Menurut Yulianto Kadji (2013), Herzberg mengembangkan teori ini dengan menggunakan wawancara sebagai metode utama. Herzberg percaya bahwa hubungan antara seseorang dan pekerjaannya adalah hal yang mendasar, dan sikap individu terhadap pekerjaan dapat berperan penting dalam menentukan apakah mereka berhasil atau gagal.

Menurut Kadji (2013), penelitian dari Pittsburgh menghasilkan teori Two Factor yang mengidentifikasi berbagai elemen yang dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, antara lain: a) kebijakan dan administrasi perusahaan, b) pengawasan, c) hubungan dengan pengawas, d) kondisi kerja, e) gaji, f) hubungan dengan rekan kerja, g) kehidupan pribadi, h) hubungan dengan bawahan, dan i) status serta keamanan. Sebaliknya, faktor-faktor yang biasanya meningkatkan kepuasan karyawan mencakup: a) pencapaian tujuan, b) pengakuan, c) pekerjaan itu sendiri, d) tanggung jawab, e) kesempatan untuk berkembang, dan f) pengembangan diri. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi, manajer harus secara aktif menangani faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan.

2) Teori Proses

Menurut Sutrisno (2009), teori proses berbeda dari teori kebutuhan yang telah dibahas sebelumnya. Teori proses lebih fokus pada perkembangan motivasi itu sendiri. Dengan kata lain, teori ini bertujuan untuk memahami bagaimana motivasi bisa diperkuat, diarahkan, dipertahankan, dan dihentikan agar individu dapat bekerja sesuai dengan harapan manajer. Teori ini menjelaskan secara rinci hubungan sebab-akibat dalam pekerjaan seseorang dan hasil yang dicapainya. Apabila seseorang bekerja dengan baik hari ini, maka hasil yang baik akan diperoleh di masa depan. Dengan kata lain, hasil yang didapat merupakan refleksi dari proses kerja yang telah dilakukan, di mana hasil hari ini adalah cerminan dari aktivitas kemarin.

Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu: (a) teori harapan, (b) teori keadilan, dan (c) teori pengukuhan.

a) Teori Harapan

Teori Harapan, yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom, berlandaskan pada tiga konsep utama: harapan, nilai, dan pertautan. Menurut Vroom (1964), harapan merujuk pada kemungkinan tercapainya hasil tertentu sebagai akibat dari tindakan tertentu. Nilai mengacu pada dampak atau hasil dari tindakan yang dianggap berharga oleh individu. Sementara itu, pertautan adalah persepsi individu mengenai hubungan antara hasil pertama dengan hasil kedua.

Secara ringkas, teori ini mengungkapkan bahwa motivasi timbul dari interaksi antara harapan yang dikurangi dengan pencapaian, serta penilaian

yang berkaitan dengan pencapaian dikurangi hasil. Mengingat bahwa kebutuhan bersifat umum dan sebenarnya bervariasi antara individu, Model Ekspektansi diperkenalkan (Arep & *et al*, 2004).

b) Teori Keadilan

Berdasarkan teori ini, motivasi seseorang untuk bekerja akan muncul jika mereka merasakan adanya keadilan. Kinerja yang ditunjukkan akan bergantung pada penilaian individu terhadap perbandingan antara apa yang mereka terima dan apa yang diterima orang lain. Teori ini mengungkapkan bahwa motivasi timbul sebagai hasil dari keadilan terkait dengan hasil dan upah. Keadilan sederhana menuntut agar pendapatan sebanding dengan usaha yang dilakukan: pendapatan akan tinggi bagi mereka yang bekerja keras dan rendah bagi mereka yang malas. Jika pendapatan orang yang rajin setara dengan pendapatan orang yang malas, maka dianggap tidak adil (Arep & *et al*, 2004).

c) Teori pengukuhan

Teori pengukuhan menekankan hubungan antara tindakan dan hasil yang diberikan sebagai imbalan. Misalnya, promosi biasanya bergantung pada kinerja yang konsisten, sementara bonus kelompok terkait dengan tingkat produksi kelompok tersebut. Ketergantungan ini berhubungan dengan koneksi antara perilaku dan akibat yang mengikutinya. Dalam teori ini, terdapat dua jenis pengukuhan: 1) Pengukuhan positif dan 2) Pengukuhan negatif. Prinsip utama dari pengukuhan adalah bahwa frekuensi dan respons akan meningkat jika diikuti oleh stimulus yang

menguntungkan. Sebaliknya, prinsip hukuman akan menyebabkan penurunan dalam frekuensi respons.

Menurut penulis, efektivitas teori proses tergantung pada pemahaman mendalam manajer terhadap bawahan serta kepribadian mereka, yang seringkali bukanlah hal yang mudah dicapai. Selain itu, karyawan yang pernah mengalami ketidakadilan sebelumnya atau yang belum merasa aman cenderung lambat untuk mempercayai manajer dan mengungkapkan jenis imbalan yang paling berarti bagi mereka. Meski demikian, kelemahan ini bisa diatasi jika manajer menetapkan standar kinerja yang jelas serta sistem imbalan ekstrinsik yang sesuai. Manajer juga perlu menyadari bahwa meskipun nilai imbalan ekstrinsik berbeda-beda bagi setiap individu, hampir semua orang merasakan kepuasan intrinsik dari hasil pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, tugas manajer adalah memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan optimal.

2.2.3 Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Asrori (2009) terdapat 2 indikator dalam motivasi intrinsik yaitu dari dalam diri individu (internal) dan dari luar (eksternal). dalam diri individu (Internal) diantaranya sebagai berikut:

1. Kebanggaan terhadap profesi
2. Dedikasi terhadap profesi
3. Kesetiaan terhadap profesi

Sedangkan dari luar diri individu (eksternal) yaitu :

1. Kesejahteraan
2. penghargaan
3. Sarana dan prasarana

Selanjutnya dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan motivasi yang berasal dari dalam diri individu (internal) sebagai indikatornya yaitu :

1. Kebanggaan terhadap profesi
2. Dedikasi terhadap profesi
3. Kesetiaan terhadap profesi

2.3 Kompetensi Profesional

2.3.1 Pengertian kompetensi

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris "competence," yang berarti keahlian dan kapasitas. Sutrisno (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang bersumber dari keterampilan dan pengetahuan, yang juga didukung oleh sikap profesional. Kompetensi ini diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan di tempat kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 045/U/2002, kompetensi dipahami sebagai serangkaian tindakan yang bijaksana dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan tertentu. Di sisi lain, Triastuti (2019) mengartikan

kompetensi sebagai ciri-ciri dasar seseorang yang berhubungan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaan mereka.

Syah (2000) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan atau keahlian. Sementara itu, Usman (1994) menyatakan bahwa kompetensi mencerminkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik dalam aspek kualitatif maupun kuantitatif. McAhsan, sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2003), menyebutkan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang dan telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga memungkinkan individu tersebut untuk melaksanakan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan baik.

Menurut Spencer (1993), kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan langsung dengan kinerja yang efektif dan/atau unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Dengan kata lain, kompetensi merujuk pada atribut yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan kinerja yang sesuai dengan kriteria efektivitas dan keunggulan dalam konteks pekerjaan atau situasi tertentu. Berdasarkan pendapat ini, seorang guru dapat dianggap kompeten jika ia mampu menunjukkan kinerja yang efektif dan unggul dalam berbagai situasi pekerjaan.

Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi diklasifikasikan sebagai karakteristik mendasar yang penting karena merupakan bagian integral dari kepribadian seseorang dan mampu memprediksi berbagai situasi serta jenis pekerjaan. Kompetensi disebut memiliki hubungan kausal karena berperan dalam menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Selain itu, kompetensi

dianggap berbasis kriteria karena dapat memprediksi siapa yang akan memiliki kinerja baik atau buruk, berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Menurut Spencer, Kusnandar (2008) menyebutkan bahwa kompetensi adalah serangkaian keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat bekerja dengan tepat dan efektif. Selain itu, Wibowo (2007) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kompetensi mencerminkan keterampilan atau pengetahuan yang menunjukkan profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai aspek yang paling penting dan unggul dalam bidang tersebut.

Muhaimin (2004) memiliki pandangan yang berbeda dari para ahli sebelumnya mengenai kompetensi. Menurutnya, kompetensi adalah serangkaian tindakan yang cerdas dan penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang agar dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Kecerdasan harus ditunjukkan melalui keterampilan, ketepatan, dan kesuksesan dalam bertindak. Selain itu, tanggung jawab harus terlihat dalam kebenaran tindakan dari sudut pandang ilmu pengetahuan, teknologi, dan etika.

Menurut Depdiknas (2004:7), kompetensi diartikan sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang tercermin dalam cara berpikir dan bertindak. Dari pengertian ini, kompetensi seorang guru dapat diartikan sebagai kemampuan dalam menguasai pengetahuan, keterampilan, nilai,

dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pendidik.

2.3.2 Kompetensi Guru profesional

Guru memainkan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan pendidikan. Hal ini wajar karena guru berinteraksi langsung dengan siswa, baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik. Meski kurikulum mungkin dirancang dengan baik, fasilitas pendidikan memadai, dan siswa memiliki semangat belajar yang tinggi, semua itu akan kurang efektif tanpa kompetensi yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam pendidikan dan meningkatkan kualitasnya, para guru harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang memadai.

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1), terdapat empat aspek utama dalam kompetensi guru: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Depdiknas, 2005). Agus Wibowo (2012) menyatakan bahwa kompetensi pedagogik mencakup pemahaman guru terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan potensi siswa. Kompetensi kepribadian melibatkan kestabilan, kebijaksanaan, kedewasaan, dan kewibawaan guru, menjadikannya sebagai teladan dan berakhlak mulia. Mulyasa E. (2008) menjelaskan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa, rekan pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa, serta masyarakat sekitar secara efektif.

Sulthon (2011: 136) menjelaskan bahwa kompetensi profesional guru meliputi semua kemampuan yang dibutuhkan dalam praktik mengajar. Ini termasuk penguasaan materi pelajaran yang diajarkan, pemahaman metodologi pengajaran, penerapan strategi belajar yang tepat, penggunaan pendekatan yang sesuai dalam proses pembelajaran, penerapan teori belajar, pemanfaatan berbagai sumber dan alat bantu belajar, serta kemampuan untuk mengorganisir dan melaksanakan pembelajaran. Selain itu, guru juga diharapkan dapat merancang program perbaikan untuk siswa yang mengalami kesulitan dan mengembangkan potensi siswa.

Hamzah B. Uno (2011: 21) lebih lanjut menjelaskan bahwa seorang guru, dalam perannya sebagai pengelola proses pembelajaran, harus memiliki kompetensi profesional yang meliputi beberapa aspek: merancang sistem pembelajaran, melaksanakan sistem pembelajaran, mengevaluasi sistem pembelajaran, dan mengembangkan sistem pembelajaran.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional adalah bentuk kemampuan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

2.3.3 Faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional

Menurut (Taufiq, 2019) Profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor dan merupakan permasalahan, yaitu faktor :

1. Kualifikasi standar guru
2. Bidang keahlian guru
3. Tugas mengajar

2.3.4 Indikator kompetensi Profesional

Menurut peraturan menteri pendidikan nasional republik Indonesia (permendiknas) nomor 16 tahun 2007 Indikator Kompetensi profesional, yaitu:

1. Penguasaan materi ajar
2. mampu mengembangkan materi ajar
3. Penguasaan pendekatan/cara mengajar
4. Penguasaan feedback materi ajar

2.4 Kinerja SDM

2.4.1 Pengertian kinerja

Menurut Sagala (2007: 179), istilah "kinerja" dalam bahasa Indonesia diambil dari kata Inggris "Performance," yang memiliki dua arti: (1) pekerjaan atau tindakan, dan (2) penampilan atau pertunjukan. Di sisi lain, Rivai (2005:13) mengungkapkan bahwa performance/kinerja menggambarkan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.

Menurut Supardi (2014), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, dengan mempertimbangkan standar atau ukuran serta waktu yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan norma yang berlaku. Gibson (1990:15) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan dikatakan baik jika

tujuan tersebut tercapai secara efektif. Wahyu Sumijo (2007) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif dalam usaha mencapai tujuan kelompok di unit kerja. Kasmir (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan tindakan yang diperoleh dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Mangkunegara (2009) menambahkan bahwa kinerja mencakup hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya.

Salah satu elemen yang dapat memperbaiki kinerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki setiap individu. Afandi (2021) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggung jawab mereka dan mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 Tahun 2007, kinerja guru didefinisikan sebagai hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yang merupakan bagian dari tanggung jawab sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan (Sekretariat Negara RI, 2007:2). Burhanudin (2007:1) menambahkan bahwa kinerja guru adalah representasi dari kualitas kerja guru, yang dapat dilihat dari penguasaan dan penerapan kompetensi mereka. Pandangan ini menegaskan bahwa kinerja guru mencerminkan penguasaan dan penerapan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Leo Anglin (1982:4) juga berpendapat bahwa "Keberhasilan Anda akan tergantung pada fleksibilitas dan kemampuan Anda untuk melihat pengajaran sebagai proses yang terus berubah yang mencerminkan masyarakat di sekitarnya." Ini berarti bahwa keberhasilan kinerja

guru bergantung pada kemampuan mereka untuk beradaptasi dan memahami pengajaran sebagai proses yang dinamis sesuai dengan perubahan dalam masyarakat.

Dari definisi menurut ahli di atas dapat disimpulkan kinerja SDM adalah Hasil kerja guru dalam melaksanakan tugasnya untuk periode tertentu.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM

Menurut (Mangkunegara, 2004), faktor yang mempengaruhi kinerja SDM guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan dalam psikologi melibatkan dua elemen utama, yaitu potensi intelektual (IQ) dan kemampuan praktis (pengetahuan + keterampilan). Dengan kata lain, seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan relevan, serta keterampilan yang baik dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Penempatan guru yang tepat pada bidangnya dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran.
2. Faktor motivasi dipengaruhi oleh sikap guru dalam menangani situasi di tempat kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang secara terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

2.4.3 Indikator kinerja SDM

Menurut Supardi (2014:73) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator:

1. kemampuan menyusun rencana pembelajaran
2. kemampuan melaksanakan pembelajaran
3. kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
4. kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar
5. kemampuan melaksanakan pengayaan
6. kemampuan melaksanakan remedial
7. kinerja guru

Menurut Mulyasa (2002), seorang guru dikatakan berhasil dalam mengelola kelas jika memenuhi indikator-indikator berikut: 1) memiliki penguasaan dan pemahaman yang baik terhadap materi serta hubungannya dengan materi lain, 2) menyukai materi yang diajarkan dan menjadikan mengajar sebagai profesi yang dicintai, 3) memahami karakteristik, pengalaman, kemampuan, dan prestasi peserta didik, 4) menerapkan berbagai metode pengajaran, 5) mampu menghilangkan materi yang kurang penting, 6) selalu mengikuti perkembangan pengetahuan terbaru, 7) mempersiapkan proses pembelajaran dengan baik, 8) mendorong peserta didik untuk mencapai hasil yang lebih baik, dan 9) mengaitkan pengalaman masa lalu dengan materi yang akan diajarkan.

Menurut Rachmawati, Tutik, dan Daryono (2013), evaluasi kinerja guru perlu diperhatikan secara serius, khususnya oleh pengawas. Sahertian, seperti yang dikutip oleh Rachmawati, Tutik, dan Daryono (2013), mengungkapkan bahwa standar kinerja guru mencakup kualitas dalam melaksanakan tugas, termasuk interaksi langsung dengan siswa, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran, keterlibatan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, serta kepemimpinan yang aktif dari guru

Berdasarkan pandangan para ahli yang telah diuraikan, penulis lebih condong untuk mengacu pada pendapat Rachmawati *et al* (2013) dalam penelitian ini. Menurut pendapat tersebut, penilaian kinerja guru dilakukan dengan mempertimbangkan tiga aktivitas pembelajaran di kelas, yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan
3. Evaluasi/penilaian pembelajaran

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Literasi digital terhadap kompetensi profesional (H1)

Menurut Iqbal (2020), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari literasi digital terhadap kompetensi profesional di SMK Negeri se-Kota Parepare. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat literasi digital yang lebih tinggi akan berdampak pada peningkatan kompetensi profesional yang dimiliki oleh sumber daya manusia (guru). Sebaliknya, tingkat literasi digital yang rendah akan mengakibatkan kompetensi profesional yang lebih rendah pula.

H1 : Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional

2.5.2 Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kompetensi Profesional (H2)

Penelitian oleh Sumarsih (2016) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi internal seorang guru, maka semakin baik pula kompetensi profesionalnya.

H2 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional

2.5.3 Pengaruh literasi digital terhadap kinerja SDM (H3)

Menurut Dharma (2022), literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kabupaten Gowa. Dengan kata lain, tenaga pendidik yang memiliki kemampuan literasi digital yang baik akan berkontribusi pada keberhasilan proses pembelajaran serta meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan pendidikan.

H3 : Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.5.4 Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM (H4)

Menurut Munif dan Widhiastuti (2018), motivasi intrinsik memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di KJPP NDR. Ini menunjukkan bahwa motivasi internal berperan penting dalam meningkatkan

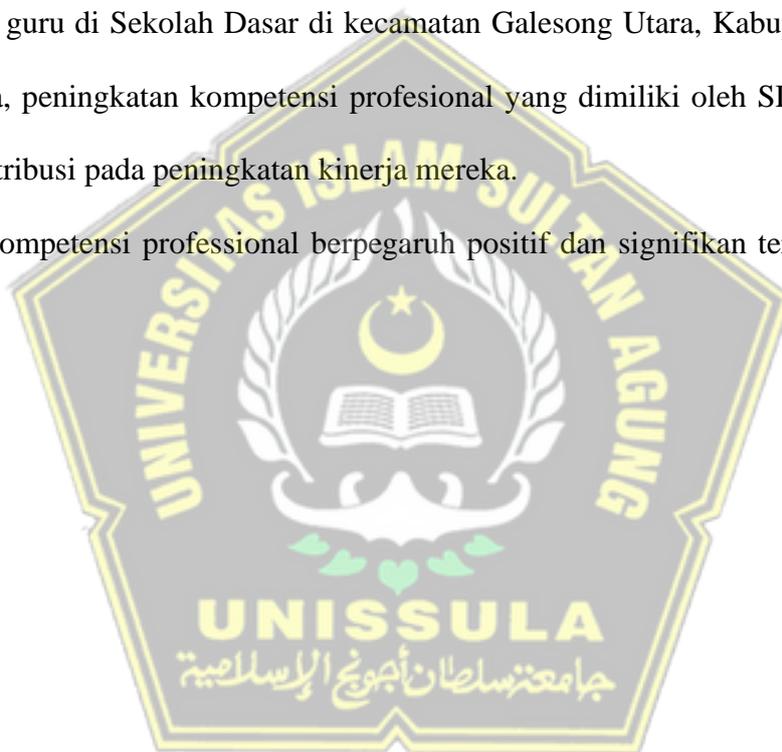
kinerja sumber daya manusia; semakin tinggi motivasi internal yang dimiliki oleh SDM, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya.

H4 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.5.5 Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja SDM (H5)

Menurut Suci Afriani Sulhabar (2019), kompetensi profesional memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) guru di Sekolah Dasar di kecamatan Galesong Utara, Kabupaten Takalar. Artinya, peningkatan kompetensi profesional yang dimiliki oleh SDM guru akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

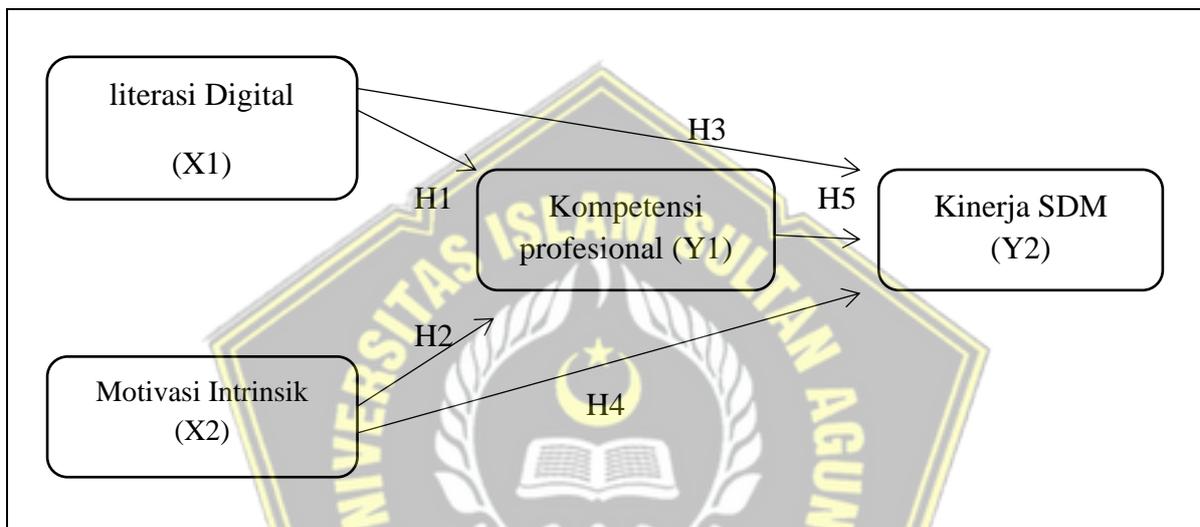
H5 : Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.



2.6 Kerangka pemikiran

2.6.1 Gambar Kerangka Pemikiran

Untuk melihat apakah ada Literasi Digital, Motivasi intrinsik terhadap peningkatan kompetensi profesional dan kinerja guru maka peneliti akan menggunakan kerangka penelitian seperti pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Peneliti akan menerapkan metode penelitian explanatory, yang bertujuan untuk menjelaskan atau memahami pengaruh hubungan antar variabel dalam penelitian, sebagaimana dijelaskan oleh Hermawan (2009).

3.2 Populasi dan sampel

Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13), populasi adalah sekumpulan individu atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan. Dalam penelitian ini, objek yang dipelajari oleh penulis adalah para guru di sekolah menengah pertama negeri di Kecamatan Tarub, Kabupaten Tegal.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk memprediksi karakteristik populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, penulis memilih dua SMP Negeri di Kabupaten Tegal, yaitu SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 2 yang terletak di Kecamatan Tarub, dengan total 100 guru. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016:85). Teknik ini dipilih

karena para guru di SMP Negeri 1 dan 2 Tarub sudah aktif menggunakan teknologi digital dalam proses pembelajaran.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.1.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu dari pihak yang mengumpulkan data itu sendiri. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang disebarakan kepada semua responden. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden (Sugiyono, 2019:199).

3.1.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015), data sekunder merujuk pada informasi yang didapatkan peneliti dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari studi literatur, jurnal, buku, dan dokumentasi yang dapat diakses secara online melalui internet.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada guru SMP di Kabupaten Tegal yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi profesional dan kinerja sumber daya manusia seorang guru.

Skala yang diterapkan dalam kuesioner ini adalah skala ordinal yang menggunakan skala Likert. Sugiono (2017) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dalam studi ini, peneliti mengevaluasi perilaku seseorang terhadap pernyataan dengan memilih dari lima opsi jawaban yang tersedia. Opsi-opsi jawaban tersebut adalah:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

3.5 Definisi operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diketahui, sehingga informasi tersebut dapat diperoleh dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi profesional dan kinerja guru di SMP di Kabupaten Tegal, peneliti telah menentukan serta membagi variabel-variabel yang sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada judul tersebut. Variabel-variabel tersebut antara lain:

1. Variabel Independen (X) adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013). Dalam

penelitian ini, variabel independennya adalah literasi digital dan motivasi intrinsik.

2. Variabel Intervening atau mediasi (Y1) merupakan variabel yang secara teori berperan dalam mempengaruhi hubungan tidak langsung antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah kompetensi profesional.
3. Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel independen (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah kinerja sumber daya manusia (SDM).



Tabel 3.1 Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi	Sumber dan Indikator
Literasi Digital (X1)	literasi digital adalah kemampuan tentang teknologi dan informasi untuk Mengakses, Mengelola, Menganalisis, Mengevaluasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengakses 2. Mengelola 3. Menganalisis 4. Mengevaluasi informasi <p>Sumber : Konan dalam Ana Quthratun Nada dan Deni Indrawan (2023)</p>
Motivasi intrinsik (X2)	Motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang diindikasikan dengan kebanggaan terhadap profesi, dedikasi terhadap profesi, kesetiaan terhadap profesi.	<p>Dalam diri individu (internal)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebanggaan terhadap profesi 2. Dedikasi terhadap profesi 3. Kesetiaan terhadap profesi <p>Sumber : Asrori, (2009)</p>
Kompetensi Profesional (Y1)	kompetensi Profesional Guru adalah bentuk kemampuan materi pelajaran secara luas dan mendalam.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguasaan materi ajar 2. mampu mengembangkan materi ajar 3. Penguasaan pendekatan/cara mengajar 4. Penguasaan feedback materi ajar <p>Sumber : (permendiknas; nomor 16 tahun 2007)</p>
Kinerja SDM (Y2)	Kinerja SDM adalah Hasil kerja guru dalam melaksanakan tugasnya untuk periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan 3. evaluasi/penilaian pembelajaran. <p>Sumber: Rachmawati <i>et al</i> (2013)</p>

3.6 Teknik Analisi Data

Analisis data adalah langkah krusial dalam penelitian yang melibatkan pengaturan dan pengelolaan informasi yang telah dikumpulkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa analisis data dilakukan setelah seluruh data dari responden atau sumber lain berhasil dikumpulkan. Proses ini mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dan tipe responden, pembuatan tabel yang sesuai dengan variabel dari semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, serta perhitungan yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis. Teknik yang diterapkan untuk menganalisis data adalah teknik statistik dengan dukungan program SPSS. Dalam penelitian ini, penulis akan menerapkan metode analisis data sebagai berikut:

3.6.1 Uji instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Untuk menentukan keabsahan kuesioner, dilakukan uji validitas melalui korelasi bivariate antara setiap skor indikator dan total skor konstruk. Uji ini memanfaatkan koefisien korelasi Pearson. Sebuah variabel dianggap valid jika nilai Sig-nya kurang dari 0,05.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai apakah indikator dari suatu variabel dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel, kita perlu memastikan bahwa jawaban responden konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Variabel dianggap reliabel jika nilai cronbach alpha-nya lebih dari 0,6 (Ghozali, 2009).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data populasi mengikuti distribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji ini digunakan untuk memeriksa distribusi data, apakah normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap mengikuti distribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) $\geq 0,05$, sedangkan jika nilai Asymp Sig (2-tailed) $\leq 0,05$, data tersebut tidak terdistribusi normal (Mulison, 2012).

3.5.1.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah proses untuk menilai apakah terdapat hubungan atau korelasi antara variabel-variabel independen dalam sebuah model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan apakah variabel-variabel independen dalam model tersebut saling berkorelasi. Sebuah model regresi yang ideal seharusnya tidak memperlihatkan adanya korelasi di antara variabel-variabel independennya. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi, berarti variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang tidak memiliki korelasi antar variabel independen lainnya, yaitu nilai korelasinya sama dengan nol. Multikolinearitas dapat diidentifikasi melalui nilai tolerance atau nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 , maka masalah multikolinearitas dapat dianggap terjadi (Asnawi &

Masyhuri, 2001). Apabila $VIF > 10$, berarti ada multikolinearitas; sebaliknya, jika $VIF < 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3.5.1.5 Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode untuk memeriksa apakah varian residual dalam regresi tidak konstan, yang dapat meragukan akurasi hasil prediksi. Heteroskedastisitas mengacu pada perbedaan variasi variabel di seluruh pengamatan, di mana kesalahan yang terjadi menunjukkan hubungan sistematis dengan salah satu variabel bebas, yang berarti kesalahan tersebut tidak bersifat acak (Susanto, 2010). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah varian residual berbeda-beda di seluruh pengamatan dalam model regresi linear. Model regresi yang ideal adalah yang bebas dari heteroskedastisitas. Jika varian residual tetap stabil di antara pengamatan, ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian tersebut bervariasi, itu dikenal sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang menunjukkan homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Ada berbagai metode untuk mendeteksi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, seperti:

- 1) Jika titik-titik pada grafik scatterplot terlihat menyebar secara acak tanpa terfokus di area tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- 2) Dengan menggunakan uji statistik Glejser, yang melibatkan transformasi nilai residual menjadi residual absolut dan melakukan regresi terhadap variabel independen dalam model, jika nilai

signifikansi variabel independen lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas (Latan & Temlagi, 2013).

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji scatterplot. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji scatterplot.

Tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi apabila:

1. Titik-titik tersebar di area di atas dan di bawah angka 0, atau di sekitarnya.
2. Titik-titik dalam data tidak hanya berkumpul di bagian atas atau bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh menunjukkan pola berombak yang melebar, menyempit, lalu melebar lagi.
4. Penyebaran titik-titik data tidak mengikuti pola tertentu.

3.6.3 Uji Hipotesis

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian, sehingga masalah penelitian biasanya dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Disebut sementara karena jawaban ini hanya didasarkan pada teori yang relevan, bukan pada fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Hipotesis bisa diuji melalui dua cara: dengan membandingkannya dengan fakta atau dengan mengevaluasi konsistensi logisnya (Nazir, 2009).

3.6.3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mempelajari hubungan antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) (Aziz & Utami, 2022). Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 25, dengan model persamaan regresi linear berganda seperti berikut:

$$Y1 = a + b1 X1 + b2X2 + e$$

$$Y2 = a + b1 X1 + b2X2 + b3Y1 + e$$

Keterangan:

Y1 : Kompetensi professional

Y2 : Kinerja SDM

X1 : literasi Digital

X2 : Motivasi intrinsik

α : Konstanta

b1 : Koefisien Regresi 1

b2 : Koefisien Regresi 2

b3 : Koefisien Regresi 3

e : Error

3.5.1.6 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Nilai R² berada dalam rentang dari nol hingga satu. Semakin tinggi nilai R², semakin kuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yang menunjukkan bahwa model tersebut dinilai baik (Aziz & Utami, 2020).

3.5.1.7 Uji T

Menurut Ghozali (2013), uji t digunakan untuk menguji hipotesis satu per satu untuk mengidentifikasi efek masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Hasilnya dianggap signifikan jika nilai signifikansinya kurang dari α (0,05) (Ghozali, 2016).

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dan pengambilan kesimpulan:

- Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.5.1.8 Uji F

Menurut Ghozali (2016), tujuan dari uji F adalah untuk menentukan apakah variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen. Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji F dianggap signifikan pada level 0,05; jika nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016). Adapun keputusan diambil berdasarkan hal berikut:

- Jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menunjukkan

bahwa variabel bebas secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- Jika nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak, yang berarti variabel bebas secara keseluruhan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dan pengambilan kesimpulan:

- Nilai signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Nilai signifikan $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.6.4 Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk mengevaluasi efek dari variabel mediasi, dalam hal ini Kompetensi Profesional. Sebuah variabel dikategorikan sebagai variabel intervening jika ia memengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982), yang dikenal sebagai uji Sobel (Ghozali, 2018). Uji Sobel bertujuan untuk menguji efek tidak langsung dari variabel X terhadap Y melalui M (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji Sobel digunakan untuk menilai dampak variabel X terhadap variabel Y2 melalui variabel Y1. Perhitungan uji Sobel dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan :

Sa: standar eror koefisien a

Sb : standar eror koefisien b

a : koefisien variabel mediasi

b : koefisien variabel bebas

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Jika nilai z yang diuji lebih besar dari 1,96 (nilai z absolut standar), maka terdapat efek mediasi. Uji Sobel membutuhkan ukuran sampel yang besar; jika sampel kecil, hasil uji Sobel cenderung kurang akurat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Penelitian ini melibatkan guru-guru sekolah menengah pertama negeri di Kecamatan Tarub, Kabupaten Tegal, sebagai peserta. Dari jumlah tersebut, 100 orang dipilih sebagai sampel. Profil peserta dijelaskan sebagai berikut: perempuan lebih dominan (53%) dibandingkan laki-laki (47%). Hal ini mengindikasikan bahwa perspektif perempuan mungkin akan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai hasil penelitian ini. Identitas peserta berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	jumlah Responden	Persentase
laki-laki	47	47%
Perempuan	53	53%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Dari Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia relatif muda, dengan persentase mencapai 68%. Rinciannya adalah sebagai berikut: 19% responden berusia di bawah 29 tahun, 23% berusia antara 30-40 tahun, 29% berusia antara 40-50 tahun, dan 32% berusia lebih dari 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan literasi digital oleh responden sesuai dengan usia mereka, karena generasi milenial yang lebih muda sudah sangat familiar dengan teknologi, sementara generasi X yang lebih tua masih dapat beradaptasi

dengan teknologi. Identitas responden berdasarkan usia lebih lanjut dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
Kurang dari 29 tahun	19	19%
30-39 tahun	23	23%
40-49 tahun	26	26%
Lebih dari 50 tahun	32	32%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Persentase responden menurut tingkat pendidikan terakhir adalah sebagai berikut: SMA sebesar 1%, D3 sebesar 4%, S1 sebesar 93%, dan S2 sebesar 2%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu 93%, jika dibandingkan dengan tingkat pendidikan terakhir lainnya. Informasi lebih lanjut tentang identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	1	1%
D3	4	4%
S1	93	93%
S2	2	2%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Jumlah responden dalam penelitian ini menunjukkan variasi berdasarkan status kepegawaian, dengan 56% merupakan PNS, 38% PPPK, dan 6% Honorer. Hal ini mengindikasikan bahwa responden dengan status kepegawaian PNS lebih

mendominasi dibandingkan dengan status kepegawaian lainnya. Identitas responden menurut status kepegawaian dapat dilihat lebih rinci pada tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Persentase
PNS	56	56%
PPPK	38	38%
HONORER	6	6%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer Diolah,2024

Jumlah responden dibagi menurut bidang studi guru terbagi dalam dua kelompok: kelompok pertama adalah guru bidang studi sosial yang meliputi IPS dengan 8 guru, PABP dengan 8 guru, bahasa Jawa dengan 7 guru, bahasa Inggris dengan 7 guru, bahasa Indonesia dengan 8 guru, PAI dengan 8 guru, seni budaya dengan 9 guru, BK dengan 8 guru, dan PPKN dengan 8 guru. Kelompok kedua adalah guru bidang studi sains, yang mencakup informatika dengan 4 guru, MTK dengan 9 guru, IPA dengan 8 guru, dan PJOK dengan 8 guru. Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden dari guru bidang studi sosial lebih banyak, yaitu 79%, dibandingkan dengan guru bidang studi sains yang berjumlah 21%. Detail identitas responden berdasarkan bidang studi dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Guru Bidang Studi

Guru Bidang Studi	Jumlah Responden	Persentase
Guru bidang social	79	79%
Guru bidang science	21	21%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer diolah , 2024

4.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel penelitian mencakup pengukuran hasil indeks untuk setiap indikator melalui pengolahan data menggunakan SPSS. Penilaian dari responden didasarkan pada kriteria berikut:

Skor penilaian terendah : 1

Skor penilaian tertinggi : 5

Interval = $\frac{\text{Skor penilaian tertinggi} - \text{skor penilain terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$ Maka dari rumus diatas

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Maka dapat simpulkan nilai interval dari rata-rata kategori yang didapat sebagai berikut :

- 1,00 – 2,30 = Rendah (R)
- 2,31 - 3,61 = Cukup (C)
- 3,62 - 5,00 = Tinggi (T)

4.2.1 Deskripsi variabel Literasi Digital

Indikator yang di miliki oleh literasi digital yaitu, Mengakses (X1.1), Mengelola (X1.2), Menganalisis (X1.3), dan Mengevaluasi informasi (X1.4). Nilai indeks variabel Literasi digital berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

TABEL 4.6 Nilai Variabel Literasi Digital

No	Indikator	Frekuensi					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Mengakses	F	0	0	18	46	4,18	Tinggi
		FS	0	0	54	184		
2	Mengelola	F	0	0	15	59	4,11	Tinggi
		FS	0	0	45	236		
3	Menganalisis	F	0	1	22	54	3,99	Tinggi
		FS	0	2	66	216		
4	Mengevaluasi Informasi	F	0	0	16	52	4,16	Tinggi
		FS	0	0	48	208		
Total Rata-Rata						4,11	Tinggi	

Sumber : Data Primer yang diolah,2024

Berdasarkan tabel 4.6, rata-rata skor responden untuk variabel Literasi Digital adalah 4,11, menunjukkan bahwa sebagian besar guru sudah mahir dalam menggunakan teknologi dan informasi. Indikator Mengakses (X1.1) memiliki rata-rata tertinggi, yaitu 4,18, yang berarti sebagian besar guru sudah sangat baik

dalam mengakses sumber belajar melalui teknologi digital. Sementara itu, Indikator Menganalisis (X1.3) memiliki rata-rata terendah, yaitu 3,99, menandakan bahwa belum semua guru mampu menganalisis konten video atau materi pembelajaran yang akan diberikan kepada siswa.

4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik

Indikator yang di miliki oleh Motivasi intrinsik yaitu Kebanggaan terhadap profesi (X2.1), Dedikasi terhadap profesi (X2.2), Kesetiaan terhadap profesi (X2.3). Nilai indeks variabel Motivasi intrinsik berdasarkan hasil penelitian adalah berikut:

Tabel 4.7 Nilai Variabel Motivasi Intrinsik

No	Indikator	Frekuensi					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Kebanggaan terhadap profesi	F	0	3	20	49	4,12	Tinggi
		FS	0	6	60	196		
2	Dedikasi terhadap profesi	F	0	0	15	64	4,06	Tinggi
		FS	0	0	45	256		
3	Kesetiaan terhadap profesi	F	0	2	21	42	4,10	Tinggi
		FS	0	4	63	168		
Total Rata-Rata						4,09	Tinggi	

Sumber : Data primer yang diolah,2024

Berdasarkan tabel 4.7 di ketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel Motivasi intrinsik sebesar 4,09 artinya sebagian besar guru mampu mendorong dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk Indikator Kebanggaan

terhadap profesi (X2.1) menempati posisi tertinggi dengan rata-rata sebesar 4,12 artinya sebagian besar guru bangga terhadap profesinya sebagai seorang guru sedangkan, Dedikasi terhadap profesi (X2.2) menempati posisi terendah dengan rata-rata sebesar 4,06 Artinya, belum semua guru bisa mendedikasikan dirinya untuk beprestasi dalam proses pembelajaran disekolah.

4.2.3 Deskripsi Variabel Kompetensi Profesional

Indikator yang di miliki oleh kompetensi profesional yaitu Penguasaan materi ajar (Y1.1), mampu mengembangkan materi ajar (Y1.2), Penguasaan pendekatan/cara mengajar (Y1.3), Penguasaan feedback materi ajar (Y1.4). Nilai indeks variabel Kompetensi Profesional berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

TABEL 4.8 Nilai Variabel Kompetensi Profesional

No	Indikator	Frekuensi					SS	Rata - rata	Ket
		F	STS	TS	N	S			
1	Penguasaan materi ajar	F	0	0	15	52	33	418	Tinggi
		FS	0	0	45	208	68		
2	Mampu mengembangkan materi ajar	F	0	0	20	51	29	4,09	Tinggi
		FS	0	0	60	204	145		
3	Penguasaan pendekatan/cara mengajar	F	0	1	15	59	25	4,08	Tinggi
		FS	0	2	45	236	125		
4	Penguasaan feedback materi ajar	F	0	0	28	47	25	3,97	Tinggi
		FS	0	0	84	188	125		

Total Rata-Rata

4,08 Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah ,2024

Berdasarkan tabel 4.8 di ketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel Kompetensi Profesional sebesar 4,08 artinya sebagian besar guru mampu memberikan materi pembalaran secara luas dan mendalam. Untuk Indikator Penguasaan materi ajar (Y1.1) menempati posisi tertinggi dengan rata-rata sebesar 4,18 artinya sebagian besar guru sudah sangat baik dalam menguasai konsep materi pembelajaran yang akan diberikan sedangkan, Indikator Penguasaan feedback materi ajar (Y1.4) menempati posisi terendah dengan rata-rata sebesar 3,97 Artinya, belum semua guru bisa melakukan evaluasi pembelajaran untuk bisa menyesuaikan dengan materi pembelajaran yang *up to date* atau terkini.

4.2.4 Deskripsi variabel Kinerja SDM

Indikator yang di miliki oleh Kinerja SDM yaitu Perencanaan program kegiatan pembelajaran (Y2.1), Pelaksanaan kegiatan pembelajaran (Y2.2), dan evaluasi/penilaian pembelajaran (Y2.3). Nilai indeks variabel Kinerja SDM berdasarkan hasil penelitian adalah berikut:

TABEL 4.9 Nilai Variabel Kinerja SDM

No	Indikator	Frekuensi					Rata-rata	Ket	
		STS	TS	N	S	SS			
1	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	F	0	1	15	47	37	4,20	Tinggi
		FS	0	2	45	188	185		

2	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	F	0	0	14	54	32	4,18	Tinggi
		FS	0	0	42	216	160		
3	evaluasi/penilaian pembelajaran	F	0	0	20	58	22	4,02	Tinggi
		FS	0	0	60	232	110		
Total Rata-Rata								4,13	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah,2024

Berdasarkan tabel 4.9 di ketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel Kinerja SDM sebesar 4,13 artinya sebagian besar sudah mampu melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Untuk Perencanaan program kegiatan pembelajaran (Y2.1) menempati posisi tertinggi dengan rata-rata sebesar 4,20 artinya sebagian seorang guru sudah sangat baik menyiapkan perencanaan program pembelajaran sedangkan, Indikator evaluasi/penilaian pembelajaran (Y2.3) menempati posisi terendah dengan rata-rata sebesar 4,02 Artinya belum semua guru bisa mengevaluasi pembelajaran untuk bisa mengetahui permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai keabsahan sebuah kuesioner, yakni untuk memastikan apakah indikator-indikator dalam kuesioner tersebut layak digunakan atau tidak. Keputusan diambil berdasarkan perbandingan antara nilai

rtabel dan rhitung, di mana keputusan validitas dapat ditentukan dengan syarat $r_{tabel} < r_{hitung}$. Nilai rtabel dapat ditemukan di tabel rtabel.

Dalam penelitian ini, melibatkan 100 responden dan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Untuk memperoleh nilai derajat kebebasan (df), rumus yang digunakan adalah $df = n - 2$. Dengan $n = 100$, diperoleh $df = 100 - 2 = 98$, yang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,1966. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan dalam kuesioner dapat dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r tabel lebih besar dari r hitung, maka pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah.

TABEL 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	Rtabel	Keterangan
Literasi Digital	X1.1	0,808	0,1966	Valid
	X1.2	0,821	0,1966	Valid
	X1.3	0,825	0,1966	Valid
	X1.4	0,820	0,1966	Valid
Motivasi intrinsik	X2.1	0,904	0,1966	Valid
	X2.2	0,771	0,1966	Valid
	X2.3	0,894	0,1966	Valid
Kompetensi Profesional	Y1.1	0,877	0,1966	Valid
	Y1.2	0,888	0,1966	Valid
	Y1.3	0,823	0,1966	Valid
	Y1.4	0,887	0,1966	Valid
Kinerja SDM	Y2.1	0,886	0,1966	Valid
	Y2.2	0,834	0,1966	Valid
	Y2.3	0,855	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah,2024

Dilihat dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua item pada kuesioner mempunyai nilai $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pada kuesioner dinyatakan valid. Artinya indikator yang digunakan

dalam penelitian dapat menggambarkan variabel Literasi digital, motivasi Intrinsik, kompetensi profesional, serta kinerja SDM dan dapat dilakukan pada uji dan perhitungan berikutnya.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi pada suatu kuesioner. kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini dapat dilihat tabel dibawah ini:

TABEL 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Literasi Digital (X1)	0.835	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X2)	0.819	Reliabel
Kompetensi Profesional (Y1)	0.884	Reliabel
Kinerja SDM (Y2)	0.821	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,6, yang menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner sudah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Dengan demikian, semua konsep pengukuran dari setiap variabel dapat dianggap reliabel, yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang dapat diandalkan.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menilai apakah model regresi yang mencakup variabel dependen dan independen mengikuti distribusi normal. Salah satu metode untuk memeriksa distribusi normal suatu variabel adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikategorikan sebagai berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $\geq 0,05$; sebaliknya, jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $\leq 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

TABEL 4.12 Hasil Uji Normalitas

<i>No</i>	<i>Variabel</i>	<i>Asymp Sig(2-tailed)</i>	<i>Keterangan</i>
1	Persamaan 1	0.200	Normal
2	Persamaan 2	0.081	Normal

Sumber : Data Primner yang diolah,2024

Dilihat dari tabel 4.12 bahwa semua persamaan pada penelitian ini mempunyai nilai Asymp Sig (2-tailed) $\geq 0,05$, yang berarti data residu berdistribusi normal sehingga layak untuk di gunakan dan memiliki kualitas data yang baik.

4.3.2.2 Uji Multikolonieritas

Tujuan dari uji multikolonieritas adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen. Untuk memeriksa apakah suatu variabel mengalami multikolonieritas atau tidak, kita dapat merujuk pada tabel nilai VIF dan nilai Tolerance. Jika nilai VIF lebih dari 10,00 dan nilai

Tolerance lebih dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Persamaan 1		
	Literasi Digital (X1)	0,740	1,352
	Motivasi Intrinsik (X2)	0,740	1,352
2	Persamaan 2		
	Literasi Digital (X1)	0,544	1,839
	Motivasi Intrinsik (X2)	0,643	1,556
	Kompetensi profesional (Y1)	0,497	2,013

Sumber : Data Primer yang diolah,2024

Dalam tabel uji multikolonieritas yang telah disajikan, terlihat bahwa setiap variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel independen tersebut. Ini menunjukkan bahwa data tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas dan memiliki kualitas yang baik.

4.3.2.3 Uji Heterokedasitas

Model regresi yang optimal adalah yang bebas dari heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, bisa digunakan uji Glejser. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

Berikut adalah tabel hasil dari uji heteroskedastisitas:

TABEL 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sig
1	Persamaan 1	
	Literasi Digital (X1)	0,494
	Motivasi Intrinsik (X2)	0,520
	2	Persamaan 2
Literasi Digital (X1)		0,317
Motivasi Intrinsik (X2)		0,531
	Kompetensi profesional (Y1)	0,276

Sumber : Data Primer yang diolah,2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa tidak ada satupun variabel yang memiliki nilai sig < 0,05 yang artinya bahwa data lolos heterokedastisitas.

4.3.3 Uji Hipotesis

4.3.3.1 Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan dari regresi linier berganda adalah untuk menjalin hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

TABEL 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Dependent	Variabel Independent	Unsta ndard ized Coeffi ients	Standar diezed Coeffici ents	Beta	t- hitung	Sig.	Hipotesis
		B	Std Error				
Persamaan 1							
Kompetensi Profesional (Y1)	Literasi Digital (X1)	0,524	0,089	0,492	5,911	0,000	H1 di terima
	Motivasi Intrinsik (X2)	0,394	0,103	0,319	3,824	0,000	H2 di terima
Persamaan 2							
Kinerja SDM (Y2)	Literasi Digital (X1)	0,235	0,071	0,301	3.321	0,001	H3 di terima
	Motivasi Intrinsik (X2)	0,187	0,076	0,206	2.469	0,015	H4 di terima
	Kompetensi Profesional (Y1)	0,274	0,070	0,373	3.931	0,000	H5 di terima

Sumber : Data Primer yang diolah,2024

Berdasarkan dari tabel 4.15 maka pada penelitian ini persamaan uji regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y1 = 0,492X1 + 0,319X2$$

Jadi dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Koefisien dari variabel Literasi digital sebesar 0,492 yang berarti bahwa jika semakin baik Literasi digital maka dapat meningkatkan kompetensi profesional.

2. Koefisien dari variabel Motivasi Intrinsik sebesar 0,319 yang berarti bahwa jika semakin baik Motivasi intrinsik maka dapat meningkatkan kompetensi profesional.

$$Y_2 = 0,301 + 0,206X_2 + 0,373Y_1$$

1. Koefisien dari variabel Literasi digital sebesar 0,301 yang berarti bahwa jika semakin baik Literasi digital maka dapat meningkatkan kompetensi profesional dan Kinerja SDM.
2. Koefisien dari variabel Motivasi Intrinsik sebesar 0,206 yang berarti bahwa jika semakin baik Motivasi Intrinsik maka dapat meningkatkan kompetensi profesional dan kinerja SDM.
3. Koefisien dari variabel Kompetensi profesional sebesar 0,373 yang berarti bahwa jika Kompetensi profesional meningkat maka kinerja SDM akan meningkat juga.

4.3.3.2 Uji Determinasi R²

Tujuan dari uji koefisien determinasi untuk mengetahui atau mengukur besar kemampuan dalam menjelaskan mengenai variasi variabel dependen.

Untuk melihat hasil perhitungan pada penelitian ini dapat dilihat :

TABEL 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Variabel	R Square	Adjusted R Square
1	Persamaan 1	0,503	0,493
2	Persamaan 2	0,570	0,557

Sumber : Data Primer yang di olah, 2024

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa pada persamaan 1, nilai adjusted R-squared adalah 0,493 atau 49,3%. Ini berarti bahwa persentase kontribusi dari Literasi Digital dan Motivasi Intrinsik terhadap variabel dependen, yaitu Kompetensi Profesional, adalah 49,3%. Sisanya, yaitu 50,7%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sementara itu, pada persamaan 2, nilai adjusted R-squared adalah 0,557 atau 55,7%. Ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel independen, yaitu Literasi Digital dan Motivasi Intrinsik, terhadap Kompetensi Profesional dan Kinerja SDM adalah 55,7%. Sebagian sisanya, yaitu 44,3%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.3.3 UJI T

1. Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kompetensi Profesional

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,911 dengan tingkat signifikansi 5%, yang menghasilkan nilai t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung (5,911) lebih tinggi daripada t tabel (1,984) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara literasi digital dan kompetensi profesional. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis tentang pengaruh literasi digital terhadap kompetensi profesional diterima.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kompetensi Profesional

Menurut Tabel 4.15, nilai t hitung adalah 3,824 dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan nilai t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung (3,824) lebih

tinggi daripada t tabel (1,984) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dan kompetensi profesional. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis tentang adanya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kompetensi profesional dapat diterima.

3. Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,321 dengan tingkat signifikansi 5%, sedangkan t tabel adalah 1,984. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,321 > 1,984$) dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Literasi Digital dan kinerja SDM. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat bukti bahwa Literasi Digital berpengaruh terhadap kinerja SDM.

4. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM

Menurut Tabel 4.15, nilai t hitung adalah 2,469 dengan tingkat signifikansi 5%, sementara t tabel adalah 1,984. Karena t hitung (2,469) lebih besar dari t tabel (1,984) dan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja SDM. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM.

5. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai t hitung yang diperoleh adalah 3,931 dengan tingkat signifikansi 5%, yang menghasilkan nilai t tabel sebesar 1,984. Dengan t hitung sebesar 3,931 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Profesional dan Kinerja SDM. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa hipotesis mengenai adanya pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja SDM dapat diterima.

4.3.3.4 UJI F

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersamaan dapat mempengaruhi variabel dependen, sehingga model regresi dianggap layak untuk penelitian. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai signifikansi F tabel. Hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada:

TABEL 4. 17 Hasil Uji F

	F	Sig
Persamaan 1	49,150	0,000
Persamaan 2	42,481	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

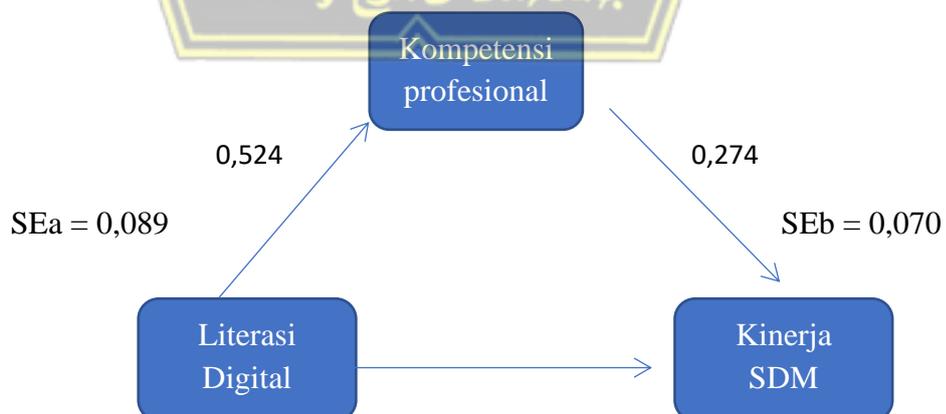
F-tabel untuk penelitian ini adalah 2,70. Berdasarkan Tabel 4.17, uji F untuk persamaan pertama menghasilkan nilai F-hitung sebesar 49,150 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($49,150 > 2,70$) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,005 ($0,000 <$

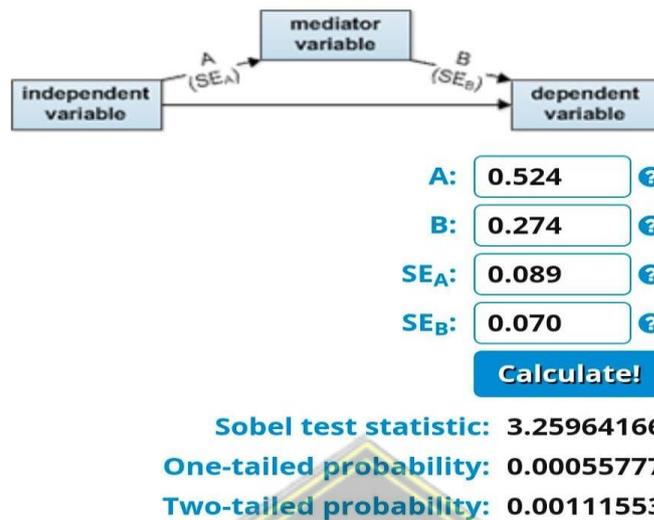
0,005). Dengan demikian, variabel literasi digital dan motivasi intrinsik secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional.

Untuk persamaan kedua, uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 42,481 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($42,481 > 2,70$) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,005 ($0,000 < 0,005$). Oleh karena itu, variabel literasi digital dan motivasi intrinsik secara bersamaan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

4.3.4 Uji Sobel

Uji Sobel dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menghitung nilai untuk uji Sobel. Jika nilai probabilitas yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka H_0 akan ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel intervening dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

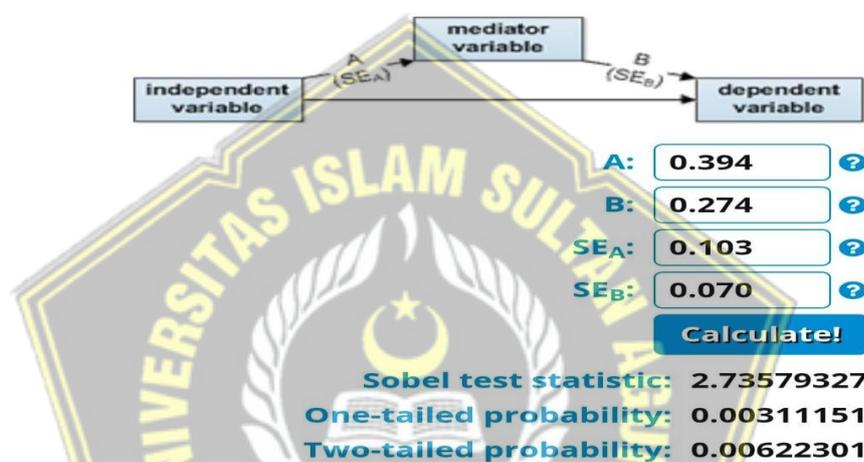
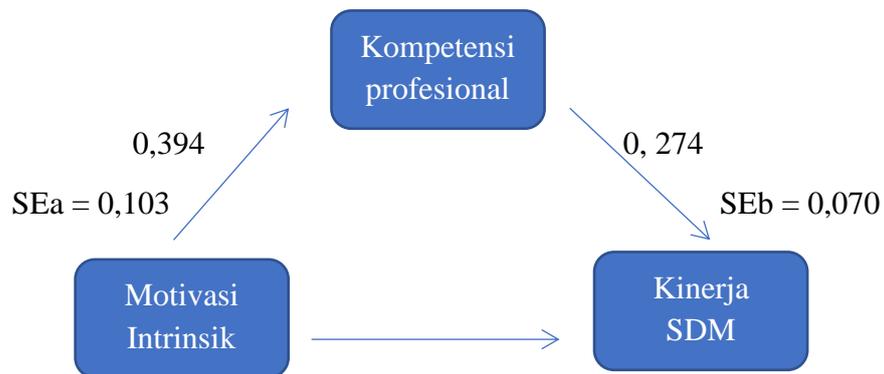




Gambar 4.1 Hasil Uji Sobel Test 1

Berdasarkan gambar 4.1, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh literasi digital melalui kompetensi profesional terhadap kinerja SDM guru SMP di Kabupaten Tegal. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,001, yang berarti nilai probabilitas $< 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak, yang berarti kompetensi profesional dapat memediasi pengaruh literasi digital terhadap kinerja SDM.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional berperan signifikan dalam memediasi hubungan antara literasi digital dan kinerja SDM. Artinya, semakin tinggi literasi digital seorang guru, maka semakin baik kompetensi profesionalnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.



Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Test 2

Berdasarkan gambar 4.2, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM melalui kompetensi profesional. Hal ini dikarenakan nilai probabilitas pada uji Sobel sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H₀ ditolak. Ini berarti kompetensi profesional dapat berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM guru di SMP Kabupaten Tegal.

Dengan demikian, kompetensi profesional menunjukkan hasil yang signifikan sebagai mediator antara motivasi intrinsik dan kinerja SDM. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi profesional berperan penting dalam

mendorong peningkatan kinerja seorang guru. Artinya, semakin besar pengaruh motivasi intrinsik pada seorang guru, semakin tinggi pula kompetensi profesionalnya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja SDM guru.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Literasi Digital terhadap kompetensi Profesional (H1)

Dari hasil penelitian terbukti H1 yaitu Literasi Digital berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi profesional. Artinya Semakin baik Literasi digital yang dimiliki seorang guru maka dapat meningkatkan kompetensi profesional seorang guru juga. Ketika seorang guru mampu mencari berbagai sumber belajar dan menyeleksi materi tambahan yang bersumber dari internet yang bertujuan untuk mengembangkan materi sesuai dengan kurikulum dan untuk pembelajaran yang inovatif maka akan berdampak pada peningkatan kompetensi profesional seorang sebagai guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Muhammad Iqbal (2021) menyatakan Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Profesional. hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya kemampuan literasi digital maka semakin tinggi pula kompetensi profesional yang dimiliki seorang guru.

4.4.2 Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap kompetensi profesional (H2)

Dari hasil penelitian terbukti bahwa H2 yaitu Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi profesional. Artinya ketika seorang guru nyaman dan tetap setia dalam bekerja sebagai seorang juga profesi guru adalah profesi yang didambakannya guru akan selalu menguasai dan mengembangkan materi ajar sesuai dengan kurikulum dan akan menggunakan pembelajaran yang inovatif hal ini akan berdampak pada peningkatan kompetensinya sebagai seorang guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sumarsih (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional artinya jika seorang guru memiliki motivasi dalam diri yang tinggi maka akan meningkatkan kompetensi profesional guru juga.

4.4.3 Pengaruh literasi digital terhadap kinerja SDM (H3)

Dari hasil penelitian terbukti bahwa H3 yaitu literasi digital berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM. Artinya ketika seorang guru mampu mencari berbagai sumber belajar dan mampu menyeleksi materi tambahan yang bersumber dari internet maka guru akan melakukan perencanaan untuk mengevaluasi dan memperbaiki pembelajaran setiap semester yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya sebagai seorang guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Surya Dharma (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh literasi digital positif dan signifikan

terhadap kinerja SDM guru, Artinya SDM (guru) yang memiliki kemampuan literasi digital, untuk keberhasilan pelaksanaan pembelajaran maka akan meningkatkan juga kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan.

4.4.4 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM (H4)

Dari hasil penelitian bahwa H4 motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sdm. Artinya jika seorang guru terdorong mendedikasikan waktunya dan merasa nyaman untuk tetap setia bekerja sebagai guru maka guru akan selalu menyiapkan perencanaan program sebelum kegiatan pembelajaran dan akan mengevaluasi pembelajarannya setiap semester yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya sebagai seorang guru.

Hasil penelitian mendukung penelitian Ahmad Munif, Tatiek Nurhayati & Hardani widhiastuti (2018) menyatakan bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan ,Hal tersebut berarti motivasi dalam diri memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM, dimana semakin meningkatnya motivasi dalam diri SDM akan meningkatkan kinerja SDM tersebut.

4.4.5 Pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja SDM (H5)

Dari hasil penelitian terbukti bahwa H5 yaitu kompetensi profesional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM. Artinya jika seorang guru mampu menguasai konsep materi pembelajaran yang diampu dan mengembangkan materi ajar sesuai dengan kurikulum maka guru akan menggunakan perencanaan program pembelajaran sebelum kegiatan pembelajaran

dan akan mengevaluasi & memperbaiki perencanaan pembelajarannya setiap semester yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya sebagai seorang guru.

Hasil ini mendukung penelitian Suci Afriani Sulhabar (2019) menyatakan kompetensi professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM guru, artinya semakin meningkatnya kompetensi profesional yang dimiliki guru maka akan meningkat juga kinerjanya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasilnya beserta pembahasan mengenai literasi digital dan motivasi intrinsik terhadap peningkatan kompetensi profesional dan kinerja SDM di SMP kabupaten tegal, dapat ditarik kesimpulan:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan Literasi digital terhadap kompetensi profesional. Hal ini berarti bahwa seorang guru yang memiliki kemampuan literasi digital dalam hal mengakses, mengelola, menganalisis, dan mengevaluasi informasi dengan baik maka akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi intrinsik terhadap kompetensi profesional. Hal ini berarti bahwa seorang guru yang memiliki motivasi dalam diri dalam melaksanakan pekerjaannya yang diindikasikan oleh kebanggaan terhadap profesi, dedikasi terhadap profesi dan kesetiaan terhadap profesi yang baik maka akan meningkatkan kompetensi profesional yang dimiliki.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan Literasi digital terhadap kinerja SDM seorang guru. Hal ini berarti bahwa seorang guru yang mempunyai literasi digital yang baik dalam hal mengakses, mengelola, menganalisis, dan mengevaluasi informasi yang

bertujuan untuk penguasaan materi pembelajaran maka akan meningkatkan kinerja SDM yang dimiliki.

4. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM seorang guru. Hal ini berarti bahwa seorang guru yang mempunyai motivasi dalam diri yang baik untuk meningkatkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi materi pembelajaran maka akan meningkatkan kinerja SDM yang dimiliki.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional kinerja SDM seorang guru. Hal ini berarti bahwa seorang guru yang mempunyai kompetensi profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan materi pembelajaran secara luas maka akan meningkatkan kinerja SDM seorang guru itu juga.
6. Pada penelitian ini variabel kompetensi profesional (Y1) dipengaruhi lebih tinggi oleh literasi digital daripada motivasi intrinsik karena kemampuan literasi digital dipengaruhi oleh tuntutan tugas sebagai seorang guru.
7. Sedangkan pada kinerja SDM (Y2) dipengaruhi lebih tinggi oleh kompetensi profesional dari pada literasi digital dan motivasi intrinsik karena kompetensi profesional di pengaruhi oleh tuntutan profesinya untuk meningkatkan kompetensinya sebagai tenaga pengajar (guru).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan kajian literatur yang telah dilakukan didatakannya saran yang di beri yaitu :

1. Penilaian terkait indikator dari variabel literasi digital yakni rendahnya seorang guru dalam menganalisis konten video pembelajaran maka dari itu , sebaiknya guru diharapkan bisa menganalisis konten video dengan cara melakukan pelatihan agar dapat menganalisis untuk mewujudkan kelas yang menyenangkan juga memudahkan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran.
2. Penilaian terkait indikator dari variabel motivasi intrinsik yakni rendahnya Dedikasi seorang guru maka dari itu , diharapkan atasan atau kepala sekolah sebisa mungkin memberikan fasilitas kepada guru untuk memudahkan dalam melakukan pembelajaran agar, guru terdorong mendedikasikan diri dan waktunya untuk berprestasi di sekolah.
3. Penilaian terkait indikator dari variabel kompetensi profesional yakni rendahnya feedback materi ajar, maka dari itu diharapkan guru dapat memperbaiki materi ajar dengan melakukan evaluasi pembelajaran agar bisa menyesuaikan dengan materi pembelajaran yang *up to date* atau terkini.
4. Penilaian terkait indikator dari variabel kinerja SDM yakni rendahnya evaluasi/penilaian pembelajaran, maka dari itu diharapkan guru bisa mengevaluasi hasil pembelajaran agar bisa mengetahui permasalahan yang dihadapi dan bisa menyesuaikan perencanaan kegiatan pembelajaran.

5.3 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan yang bisa menjadi pengembangan bagi penelitian berikutnya, terkait keterbatasan mengenai penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini baru mengungkapkan sisi motivasi internal SDM (guru) yang berpengaruh terhadap kemampuan literasi digital, dan kompetensi professional, serta kinerja guru. Namun belum mengungkapkan sisi motivasi eksternal SDM (guru) seperti memberikan penghargaan , pujian dan lain sebagainya.
2. Penelitian ini baru mengungkap pengaruh literasi digital dan motivasi intrinsik terhadap kompetensi professional SDM (guru), dan belum mengungkapkan kompetensi guru lainnya.

5.4 Agenda penelitian mendatang

Adapun beberapa saran terkait agenda penelitian berikutnya yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian tentang motivasi guru sebaiknya mencakup motivasi internal dan eksternal agar dapat memberikan gambaran tentang motivasi guru secara utuh.
2. Adanya penelitian yang menyangkut aspek kompetensi guru lainnya, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi social, maupun kompetensi guru secara utuh mencakup empat kompetensi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F., & Anggraeni, F. D. (2017). Teknologi Dalam Pendidikan : Literasi Digital dan Self-Directed Learning pada Mahasiswa Skripsi. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 28–38.
- Amstrong, M. (1998). *Performance Management*. Gramedia.
- Arep, I., & dkk. (2004). *Manajemen Motivasi*. PT Grasindo Jakarta.
- Asnawi, N., & Masyhuri. (2001). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. UIN Maliki Press.
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2).<https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Dewi, Desilia purnama, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *UNPAM PRESS*.
- Dharma, S. (2022). Pengaruh Kecakapan Literasi Digital Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Gowa. *Manajemen Pendidikan*, 17(2), 117–129. <https://doi.org/10.23917/jmp.v17i2.17569>
- Fred Luthans. (2011). *Perilaku Organisasi*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, O. (2011). *Proses belajar dan mengajar*.
- Hamzah, Bu. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Hermawan, R. (2010). Pengembangan Sumber daya Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12, 1–17.
- Iqbal, M. (2020). *Pengaruh Kemampuan Literasi Digital terhadap Kompetensi Profesional Guru PAI di SMK Negeri se-Kota Parepare*.
- Julian McDougall, Mark Readman, P. W. (2018). The uses Of (digital) literacy. *Learning Media Technology*, 1–7. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/17439884.2018.1462206>
- Kadji, J. (2013). Teori Tentang Motivasi. In *Jurnal Inovasi* (Vol. 9, Issue 1). Universitas Negeri Gorontalo.
- Kamil, S. U. R. (2018). *Literasi Digital Generasi Milenial*.
- Kastawi, N. S. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 77–93. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/4312>.

- Kurnianingsih, I., Rosini, R., & Ismayati, N. (2017). Upaya Peningkatan Kemampuan Literasi Digital Bagi Tenaga Perpustakaan Sekolah dan Guru di Wilayah Jakarta Pusat Melalui Pelatihan Literasi Informasi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (Indonesian Journal of Community Engagement)*, 3(1), 61. <https://doi.org/10.22146/jpkm.25370>
- Kusnandar. (2008). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan pendidikan (KTSP) dan persiapan menghadapi sertifikasi guru*. PT Raja.
- Latan, H., & Temlagi, S. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Lestari, M. W., & Yuningsih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(6), 1120–1124.
- Malayu S.P Hasibuan. (2003). *Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Data Perusahaan*. PT. Refieka Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Metris, D. A. P. (2023). Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening. *The Journal of Business and Management*, 31(1), 82–87.
- Mohammad Asrori, A. M. (2009). *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. PT Bumi Aksara.
- Mudjiono, D. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta.
- Muhadib, I., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. *Intellektika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 195–204. <https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/Intellektika/article/view/437>
- Muhaimin. (2004). *Paradigma Pendidikan Islam*. Remaja Rosdakarya.
- Mulison, A. (2012). Modul Pelatihan SPPS. *Dikatat UNY*.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik (Implementasi (ed.))*.
- Munif, T. N., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *ISSN*, 2580–8451.
- Nada, A. Q., Indrawan, D., & Author, C. (2023). Analisis Tingkat Literasi Digital

Guru Pendidikan Sekolah Dasar. *Juornal of Primary Education*, 6. <https://e-journal.my.id/cjpe>

Nazir, M. P. D. (2009). *Metode Penelitian*. Ghalia indonesia.

Noviati , Syarifudin, M. (2022). Efektivitas Lembar krtja peserta didik(LKPD) berbasis hots terhadap kemampuan berfikir kritis siswa di sma negeri kecamatan sumbawa. *Jurnal Kependidikan*, 6.

Permendiknas. (2007). *STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU* (Issue 235).

Rachmawati, Tutik dan Daryono. (2013). Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. *Gava Media*, 101–121.

Rahman, W., Muhsin, W., Masdar, M., Ikhsan, S., & R. (2023). *Pengaruh Karakter, Kompetensi Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Luwuk".Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset).Vol. 6(2), 220 – 233.*

Rini, R., Suryadinata, N., & Efendi, U. (2022). Literasi digital mahasiswa dan faktor-faktor yang berpengaruh. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(2), 171–179. <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i2.48774>

Sagala, S. (2005). Konsep dan makna pembelajaran, cetakan ketiga. *Bandung: CV Alfabeta*.

Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Fajar.

Sisdiknas. (2003). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL* (Vol. 19, Issue 8).

Stephen. P., R. (2003). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.

Suci Afriani Sulhabar. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN GALESONG UTARA KABUPATEN TAKALAR*. 1–19.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.

Sumarsih, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. *Jurnal Pendidikan Dasar Unj*.

Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo persada.

Susanto, S. (2010). *Statistik Multivariat, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.

- Sutrisno. (2019). PKM Peningkatan Kompetensi Guru melalui pelatihan penulisan artikel ilmiah penelitian tindakan kelas. *Journal of Dedicators Community*, 53–61.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Suyatno, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 12(1), 897–908. <http://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/wahana/article/download/4373/2550>
- Taufiq, M. (2019). *PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DAN TRANSFER PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA DOSEN DI ITM (INSTITUT TEKNOLOGI MEDAN) SKRIPSI Oleh : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN.*
- Triastuti, D. (2019). Pengaruh lingkungan kerja , kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Managemen Review*.
- Usman, H. (2013). *Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT Bumi Aksara.

