



# Pengaruh Literasi Digital, Kompetensi TIK dan Motivasi Kerja terhadap Performa Mengajar Guru SMP di Kabupaten Banyuwangi

Dwi Kurnianing Ratri\*, Agus Timan, Ahmad Yusuf Sobri

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, 65145, Indonesia

\*Penulis korespondensi, Surel: kurnianingratri@gmail.com

Paper received: 12-3-2022; revised: 20-4-2022; accepted: 8-5-2022

**Abstract:** To determine the direct and indirect effects of the digital literacy competency, ICT competency and work motivation variables on teacher teaching performance, researcher needs to do this research. The quantitative approach is used in this research. SEM PLS are used to data analysis. The analysis shows that digital literacy does not have a direct effect on work motivation with P values greater than 0.5 and t count less than 1.96. Digital literacy positively and significantly has a direct effect on teaching performance with P values less than 0.5 and t count greater than 1.96. ICT competence positively and significantly has a direct effect on work motivation with P values less than 0.5 and t count greater than 1.96. ICT competence directly has a positive and significant effect on teaching performance with P values less than 0.5 and t count greater than 1.96. Work motivation has a positive and significant effect on teaching performance with P values less than 0.5 and t count greater than 1.96. Digital literacy has no indirect effect on teaching performance through work motivation with t count less than 1.96 and P values greater than 0.5. But, we found that ICT competence has an indirect effect on teaching performance through work motivation with P values less than 0.5 and t count greater than 1.96. digital literacy and ICT competence simultaneously have an effect of 11 percent on work motivation, while teaching performance has an effect of 84 percent.

**Keywords:** digital literacy; ICT competency; work motivation; teaching performance

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah menentukan pengaruh langsung dan tak langsung dari kompetensi literasi digital, kompetensi TIK dan motivasi kerja terhadap performa mengajar guru merupakan tujuan dari penelitian ini. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan pada penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan bantuan SEM PLS. Hasil dari analisis membuktikan bahwa literasi digital tidak memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dengan P values lebih dari 0.5 serta t hitung kurang dari 1.96. Literasi digital memberikan pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap performa mengajar dengan P values kurang dari 0.5 serta t hitung lebih dari 1.96. Kompetensi TIK memberikan pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan P values kurang dari 0.5 serta t hitung lebih dari 1.96. Kompetensi TIK memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa mengajar dengan P values kurang dari 0.5 serta t hitung lebih dari 1.96. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang langsung, positif, dan signifikan terhadap performa mengajar dengan P values kurang dari 0.5 serta t hitung lebih dari 1.96. Tidak terdapat pengaruh tak langsung dari literasi digital terhadap performa mengajar melalui motivasi kerja dengan t hitung kurang dari 1.96 serta P values lebih dari 0.5. Terdapat pengaruh tak langsung dari kompetensi TIK terhadap performa mengajar melalui motivasi kerja dengan P values kurang dari 0.5 serta t hitung lebih dari 1.96. literasi digital dan kompetensi TIK secara simultan memberikan pengaruh sebesar 11 persen terhadap motivasi kerja, sementara terhadap performa mengajar memberikan pengaruh sebesar 84 persen.

**Kata kunci:** literasi digital; kompetensi TIK; motivasi kerja; performa mengajar

## 1. Pendahuluan

Performa mengajar guru telah menurun akibat pandemi *Covid-19* mulai dari kegiatan perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi (Amruddin dkk., 2021). Pada masa pandemi,

perencanaan pembelajaran belum dirancang secara rutin oleh guru. Ketika mengajar, gairah guru dalam mengembangkan inovasi masih kurang. Kelengkapan administrasi pembelajaran juga masih kurang ketika dilakukan evaluasi oleh pengawas. Hal ini bahkan terjadi pada guru yang telah tersertifikasi (Amruddin dkk., 2021). Faktor yang menjadi penyebab kurangnya performa mengajar guru pada pembelajaran dalam jaringan (daring) ditentukan oleh keterampilan informasi dan komunikasi (TIK) guru, literasi digital guru dan peralatan teknis (Tang & Chaw, 2016). Menurut Tang & Chaw (2016), kompetensi TIK, literasi digital dan sarana teknologi merupakan tiga variabel yang mempengaruhi performa mengajar guru. Namun sarana teknologi tidak lagi menjadi penghalang untuk belajar karena sarana yang dibutuhkan untuk pembelajaran daring seperti laptop, smartphone, wifi, internet dan sebagian besar kuota sudah terpenuhi (Setiani, 2020).

Setelah pembelajaran kembali ke pembelajaran tatap muka, siswa terbiasa dengan pembelajaran daring menggunakan gawai, sehingga lebih memilih bermain di rumah daripada di sekolah (Ningsih dkk., 2022). Ketergantungan teknologi sejalan dengan infrastruktur di Indonesia yang berkembang pesat di tengah pandemi (Kholid, 2020; Setiani, 2020). Fasilitas tidak lagi menjadi masalah pembelajaran di masa pandemi yang mengutamakan penggunaan TIK (Setiani, 2020). Pandemi Covid-19 telah menyadarkan kita akan pentingnya dampak teknologi terhadap pendidikan. Teknologi bahkan telah berdampak pada masyarakat dalam 20 tahun terakhir (Noor-Ul-Amin, 2013). Peran TIK dalam pendidikan terus berkembang dan meningkat pesat di abad 21. Perkembangan TIK kini telah mencapai teknologi digital, sarana informasi dan komunikasi (Noor-Ul-Amin, 2013).

Pada abad ke-21, kompetensi guru pada teknologi adalah kompetensi digital dan kompetensi TIK dituntut untuk berkembang. Bahkan UNESCO menerbitkan "*Kerangka Kerja Kompetensi TIK UNESCO untuk Guru*" (Direktorat Sekolah Dasar, 2021). Literasi digital biasanya meliputi kemampuan membaca mengklasifikasikan, menemukan informasi, menginterpretasikan, mengintegrasikan, mengevaluasi dan merefleksikan informasi dan fiksi ketika menggunakan media digital (Kemendikbud, 2020). Mengacu pada Kerangka Literasi Digital UNESCO, skor literasi digital Indonesia adalah 3,407 dalam skala sedang. Tingkat literasi digital tercermin dari minat masyarakat dalam membaca dan menulis yang kurang, banyak kasus *online bullying*, penonton konten negatif lebih banyak dari penonton konten positif, dan penyebaran berita bohong (Matraisa, 2014). Selain itu, di lingkungan sekolah keterampilan digital relatif rendah baik bagi guru maupun siswa (Asari dkk., 2019). Berdasarkan hasil kajian Kementerian Komunikasi dan Informatika, literasi digital Indonesia dilihat melalui indeksinya di tahun 2020 masih berada pada level yang sedang. Sementara itu, skor indeks Indonesia bagian tengah berdasarkan wilayah lebih tinggi daripada Indonesia bagian barat dan timur (Kominfo, 2020). Kemudian pada tahun 2021 indeks meningkat dari 3,46 menjadi 3,49, dengan skala indeks tertinggi pada angka 5 (Kominfo RI, 2022).

Kompetensi TIK guru adalah pemahaman dan penggunaan TIK untuk pengembangan profesional dan pengembangan kurikulum bagi guru. Keterampilan TIK guru masih rendah, bahkan menurut hasil survei Liputan 6, proporsi guru Indonesia yang tidak terampil TIK adalah 60% (Liputan6, 2021). Kompetensi TIK yang rendah tercermin dari luasnya metode tugas yang dipilih dan digunakan guru selama pandemi (Ayuni dkk., 2020; Rigianti, 2020) dan minimnya penggunaan teknologi seperti video conference selama pembelajaran daring (Simanjuntak dkk., 2020).

Penelitian Amrizal (2021) menunjukkan bahwa literasi TIK dan digital guru meningkat setelah pelatihan dan penyuluhan teknologi. Namun, peningkatan literasi teknologi dan digital guru tidak menjamin performa mengajar yang baik (Amruddin dkk., 2021). Hal ini dikarenakan guru masih belum memiliki motivasi kerja yang kuat (Amruddin dkk., 2021). Dalam praktik mengajar, guru membutuhkan motivasi kerja agar mereka dapat sepenuhnya memanfaatkan keterampilannya dalam pekerjaan mengajarnya. Namun, motivasi kerja guru rendah akibat pandemi (Amruddin dkk., 2021). Selama masa pandemi, semua kondisi kehidupan masyarakat termasuk guru mengalami perubahan mulai dari kondisi ekonomi, kesehatan hingga kondisi psikologis. Ketika kondisi keuangan, kesehatan dan psikologis guru belum mencapai kesejahteraan, maka secara otomatis mempengaruhi motivasi kerja guru (Furnham dkk., 2021). Pada dasarnya kesehatan fisik dan mental, rasa aman, nyaman dan kehidupan yang terjamin merupakan sumber motivasi yang mempengaruhi kinerja seorang guru (Furnham dkk., 2021). Motivasi kerja menentukan apakah guru menerapkan keterampilan TIK dan literasi digital ke pekerjaan kelas mereka (Chiu & Churchill, 2016; Jääskelä dkk., 2017).

Dari permasalahan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa performa guru di abad 21 dipengaruhi oleh kompetensi TIK dan literasi digital baik secara langsung dan dipengaruhi tidak langsung melalui motivasi kerja guru. Penelitian sebelumnya memberikan informasi bahwa kompetensi TIK guru memiliki pengaruh positif pada performa guru (Sukadana & Mahyuni, 2021; Umardulis, 2019). Kompetensi dalam literasi digital juga mempengaruhi kinerja guru (Borthwick & Randall, 2017). Kemudian kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja (Yi dkk., 2015). Kompetensi TIK guru mempengaruhi performa mengajar guru melalui motivasi kerja (Rivalina, 2014). Literasi digital mempengaruhi instruksi guru melalui motivasi kerja guru (Hobbs & Tuzel, 2017). Meskipun pengaruh literasi digital, literasi TIK, dan motivasi kerja terhadap kinerja diuji, pengaruh literasi digital dan literasi TIK terhadap kinerja mengajar tidak diuji dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Padahal, di abad ke-21, literasi digital dan keterampilan TIK memengaruhi kinerja seorang guru (Sukadana & Mahyuni, 2021; Umardulis, 2019). Oleh karena itu, telah ditentukan bahwa penelitian ini memiliki tujuan yaitu menentukan pengaruh kompetensi digital dan TIK guru terhadap performa mengajar secara langsung serta tidak langsung dengan motivasi kerja sebagai variabel antara.

## 2. Metode

Pendekatan kuantitatif telah digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti meliputi kompetensi digital (X1) dan kompetensi TIK (X2) guru berperan sebagai variabel bebas, motivasi kerja (M) adalah variabel pemoderasi dan performa mengajar (Y) berperan sebagai variabel terikat. Populasi yang telah ditentukan adalah seluruh guru SMP Negeri se-Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 1631 orang. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dan akhirnya diperoleh 321 responden yang diteliti. Proporsional *random sampling* digunakan dalam penelitian untuk menentukan proporsi sampel dari populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner skala *Likert*. Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji terlebih dahulu dengan guru di luar sampel sebanyak 50 responden. Pengujian validitas dan reliabilitas pengujian didukung oleh aplikasi *IBM SPSS Statistics 21*. Pemodelan persamaan struktural - *Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan aplikasi *SmartPLS 3* digunakan dalam analisis statistik. *SmartPLS 3* memiliki 30 sampel sedangkan jumlah maksimum data sampel yang dianalisis oleh *SmartPLS 3* bisa ratusan. *E-book Partial Least Squares* (PLS-SEM) edisi 2016 bahkan memberikan contoh analisis data dari 932 sampel (Garson, 2016). Aplikasi *SmartPLS* didasarkan pada statistik non-parametrik dan tidak

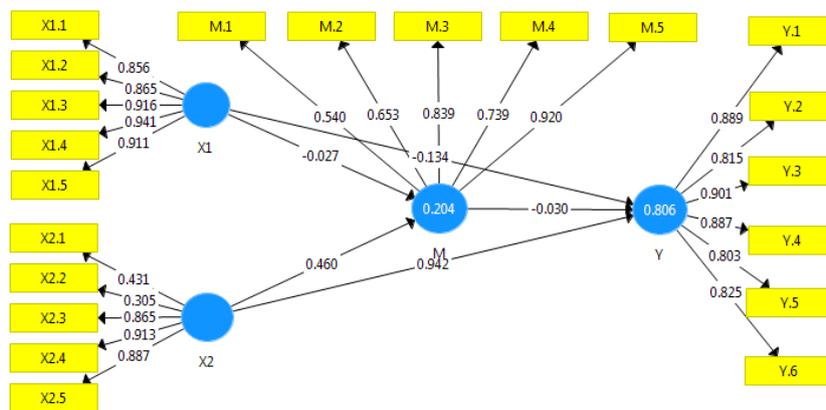
memerlukan data terdistribusi secara normal atau linier. Oleh karena itu, jika data yang diperoleh dalam penelitian tidak sesuai dengan distribusi normal atau linier, maka *SmartPLS* merupakan pilihan aplikasi pengolah data yang tepat (Garson, 2016). Namun, sebelum menguji hipotesis, *SmartPLS* terlebih dahulu harus melakukan uji multikolinieritas dengan mempertimbangkan nilai statistik kolinearitas VIF Internal (Garson, 2016).

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil

#### 3.2. Uji Validitas Indikator

Uji validitas indikator dengan *SmartPLS 3* menggunakan prosedur *PLS Algorithm* menghasilkan nilai *r* hitung seperti yang dipaparkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Prosedur PLS Algorithm

**Keterangan:**

|      |  |
|------|--|
|      | Tanda menyatakan variabel laten literasi digital guru SMP di Kabupaten Banyuwangi  |
| X1   |  |
|      | Tanda menyatakan variabel kompetensi TIK guru SMP di Kabupaten Banyuwangi  |
| X2   |  |
|      | Tanda menyatakan variabel motivasi kerja guru SMP di Kabupaten Banyuwangi  |
| M    |  |
|      | Tanda menyatakan variabel performa mengajar guru SMP di Kabupaten Banyuwangi   |
| Y    |  |
| X1.1 | Indikator 1 dari variabel X1 (literasi digital): kompetensi informasi dan data   |
| X1.2 | Indikator 2 dari variabel X1 (literasi digital): kompetensi komunikasi dan kolaborasi digital                            |
| X1.3 | Indikator 3 dari variabel X1 (literasi digital): kompetensi pembuatan konten digital                                     |
| X1.4 | Indikator 4 dari variabel X1 (literasi digital): kompetensi keamanan   |
| X1.5 | Indikator 5 dari variabel X1 (literasi digital): kompetensi penggunaan literasi digital untuk pemecahan masalah          |
| X2.1 | Indikator 1 dari variabel X2 (kompetensi TIK): penggunaan TIK untuk program pelatihan dan pengembangan kompetensi        |
| X2.2 | Indikator 2 dari variabel X2 (kompetensi TIK): penggunaan TIK untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam forum profesi |
| X2.3 | Indikator 3 dari variabel X2 (kompetensi TIK): Kemampuan untuk memanfaatkan TIK dalam pengembangan kurikulum             |

|      |  |
|------|--|
| X2.4 | Indikator 4 dari variabel X2 (kompetensi TIK): Kemampuan untuk memanfaatkan TIK pada aspek pedagogi                    |
| X2.5 | Indikator 5 dari variabel X2 (kompetensi TIK): Kemampuan untuk memanfaatkan TIK pada aspek organisasi dan administrasi |
| M.1  | Indikator 1 dari variabel M (motivasi kerja): kebutuhan fisiologis   |
| M.2  | Indikator 2 dari variabel M (motivasi kerja): kebutuhan keamanan   |
| M.3  | Indikator 3 dari variabel M (motivasi kerja): kebutuhan sosial   |
| M.4  | Indikator 4 dari variabel M (motivasi kerja): harga diri   |
| M.5  | Indikator 5 dari variabel M (motivasi kerja): aktualisasi diri   |
| Y.1  | Indikator 1 dari variabel Y (performa mengajar): kemampuan menyusun perangkat pembelajaran                             |
| Y.2  | Indikator 2 dari variabel Y (performa mengajar): kemampuan mempersiapkan manajemen/ pengelolaan kelas                  |
| Y.3  | Indikator 3 dari variabel Y (performa mengajar): kemampuan melaksanakan kegiatan pembukaan                             |
| Y.4  | Indikator 4 dari variabel Y (performa mengajar): kemampuan melaksanakan kegiatan inti                                  |
| Y.5  | Indikator 5 dari variabel Y (performa mengajar): kemampuan melaksanakan kegiatan penutup                               |
| Y.6  | Indikator 6 dari variabel Y (performa mengajar): kemampuan melaksanakan kegiatan evaluasi                              |
| →    | Tanda menyatakan adanya hubungan pengaruh yang dihipotesiskan antar variabel yang diamati                              |

### 3.2.1. Validitas Konvergen

Hasil perhitungan nilai *loading factor* untuk menentukan validitas konvergen disajikan pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1 terdapat dua indikator yang tidak valid dengan nilai <0,5 yaitu indikator X2.1 dengan nilai *outer loading* 0,431 dan indikator X2.2 dengan nilai *outer loading* 0,305.

Tabel 1. Nilai Outer Loadings

| Indikator | Nilai Outer Loading |
|-----------|---------------------|
| M1        | 0.540               |
| M2        | 0.653               |
| M3        | 0.839               |
| M4        | 0.739               |
| M5        | 0.920               |
| X1.1      | 0.856               |
| X1.2      | 0.865               |
| X1.3      | 0.916               |
| X1.4      | 0.941               |
| X1.5      | 0.911               |
| X2.1      | 0.431               |
| X2.2      | 0.305               |
| X2.3      | 0.865               |
| X2.4      | 0.913               |
| X2.5      | 0.887               |
| Y1        | 0.889               |
| Y2        | 0.815               |
| Y3        | 0.901               |
| Y4        | 0.887               |
| Y5        | 0.803               |
| Y6        | 0.825               |

### 3.2.2. Validitas Diskriminan

Hasil perhitungan validitas diskriminan AVE yang dilakukan dengan *SmartPLS 3* dan disajikan pada Tabel 2. Suatu variabel dianggap valid jika nilai AVE > 0,5. Dari Tabel 2 terlihat bahwa variabel M memiliki nilai AVE sebesar 0,563, variabel X1 sebesar 0,807, variabel X2 sebesar 0,529 dan variabel Y sebesar 0,730. Berdasarkan AVE semua variabel, dapat ditentukan bahwa semua variabel valid karena nilainya > 0,5. Selain nilai AVE, validitas diskriminan juga dapat ditentukan dengan *cross-loading*. Nilai *cross-loading* diberikan pada Tabel 3.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------|----------------------------------|
| M        | 0.563                            |
| X1       | 0.807                            |
| X2       | 0.529                            |
| Y        | 0.730                            |

Uji validitas diskriminan dengan *SmartPLS* menggunakan hasil *cross-loading*. Syaratnya adalah indikatornya harus mempunyai nilai *cross loading* yang lebih tinggi dari variabel lain. Dari Tabel 3 terlihat bahwa tiap-tiap indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya kecuali X2.1, X2.2 dan X2.5. Hal ini berarti bahwa indikator X2.1, X2.2 dan X2.5 adalah indikator yang tidak valid.

Tabel 3. Nilai Cross Loading

| Indikator | Cross Loadings |              |              |              |
|-----------|----------------|--------------|--------------|--------------|
|           | M              | X1           | X2           | Y            |
| M.1       | <b>0.540</b>   | -0.027       | 0.129        | 0.162        |
| M.2       | <b>0.653</b>   | -0.001       | 0.223        | 0.202        |
| M.3       | <b>0.839</b>   | 0.093        | 0.364        | 0.294        |
| M.4       | <b>0.739</b>   | 0.154        | 0.330        | 0.271        |
| M.5       | <b>0.920</b>   | 0.118        | 0.498        | 0.412        |
| X1.1      | 0.115          | <b>0.856</b> | 0.250        | 0.083        |
| X1.2      | 0.100          | <b>0.865</b> | 0.265        | 0.129        |
| X1.3      | 0.081          | <b>0.916</b> | 0.291        | 0.136        |
| X1.4      | 0.106          | <b>0.941</b> | 0.281        | 0.141        |
| X1.5      | 0.102          | <b>0.911</b> | 0.268        | 0.158        |
| X2.1      | 0.640          | 0.147        | <b>0.431</b> | 0.274        |
| X2.2      | 0.108          | 0.803        | <b>0.305</b> | 0.130        |
| X2.3      | 0.249          | 0.198        | <b>0.865</b> | 0.762        |
| X2.4      | 0.323          | 0.412        | <b>0.913</b> | 0.795        |
| X2.5      | 0.353          | 0.066        | <b>0.887</b> | 0.894        |
| Y.1       | 0.361          | 0.109        | 0.857        | <b>0.889</b> |
| Y.2       | 0.299          | 0.203        | 0.693        | <b>0.815</b> |
| Y.3       | 0.359          | 0.121        | 0.770        | <b>0.901</b> |
| Y.4       | 0.366          | 0.213        | 0.799        | <b>0.887</b> |
| Y.5       | 0.261          | 0.031        | 0.611        | <b>0.803</b> |
| Y.6       | 0.292          | 0.070        | 0.788        | <b>0.825</b> |

### 3.3. Uji Realibilitas Indikator

#### 3.3.1. Cronbach's Alpha Realibility

Pada Tabel 4 dapat dilihat nilai reliabilitas *Cronbach's alpha*. Berdasarkan perhitungan *SmartPLS 3*, nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel M adalah 0,806, untuk variabel X<sub>1</sub> adalah 0,940, untuk variabel X<sub>2</sub> adalah 0,741, dan untuk variabel Y adalah 0,926. Dari keempat variabel tersebut, semuanya memiliki kriteria skor kepercayaan tinggi yaitu >0,6.

**Tabel 4. Nilai Realibilitas Cronbach's Alpha dengan Bantuan SmartPLS 3**

| Variabel       | Cronbach's Alpha |
|----------------|------------------|
| M              | 0.806            |
| X <sub>1</sub> | 0.940            |
| X <sub>2</sub> | 0.741            |
| Y              | 0.926            |

#### 3.3.2. Composite Reliability

Nilai reliabilitas *composite* ditunjukkan pada Tabel 5. Berdasarkan hasil perhitungan *SmartPLS 3*, nilai reliabilitas *composite* variabel M sebesar 0,862, variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,954, variabel X<sub>2</sub> sebesar 0,831, dan variabel Y sebesar 0,942. Dari keempat variabel tersebut, semuanya memiliki kriteria skor kepercayaan tinggi yaitu >0,7.

**Tabel 5. Nilai Composite Reliability dengan Bantuan SmartPLS 3**

| Variabel       | Composite Reliability |
|----------------|-----------------------|
| M              | 0.862                 |
| X <sub>1</sub> | 0.954                 |
| X <sub>2</sub> | 0.831                 |
| Y              | 0.942                 |

### 3.4. Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji asumsi yang digunakan dalam analisis SEM-PLS lebih sederhana dibandingkan aplikasi lainnya. *SmartPLS* tidak memerlukan data yang memenuhi persyaratan normal atau linier, tetapi sebelum pengujian hipotesis, *SmartPLS* harus terlebih dahulu melakukan uji multikolinearitas dengan mempertimbangkan statistik kolinearitas VIF Internal (Garson, 2016). Statistik kolinearitas VIF internal ditunjukkan pada Tabel 6.

**Tabel 6. Nilai collinearity statistics Inner VIF**

| Variabel       | M     | Y     |
|----------------|-------|-------|
| M              |       | 1.133 |
| X <sub>1</sub> | 1.062 | 1.063 |
| X <sub>2</sub> | 1.062 | 1.189 |
| Y              |       |       |

Berdasarkan Tabel 6, nilai VIF M dari Y adalah 1,33. Nilai VIF X<sub>1</sub> dari M adalah 1.062. Nilai VIF X<sub>2</sub> dari M adalah 1.062. Nilai VIF X<sub>1</sub> terhadap Y adalah 1.063. Nilai VIF X<sub>2</sub> terhadap Y adalah 1.189. Untuk setiap variabel, nilai VIF adalah < 5.0 untuk mengatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel.

### 3.5. Analisis Model Struktural

#### 3.5.1. Analisis Kelayakan Inner Model Melalui R Square

Demi mengetahui apakah model yang dibangun dapat dan layak diteliti maka dilakukanlah pengujian pada model struktural. Koefisien determinasi (*R-square*) dipergunakan supaya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model hubungan dapat terukur. Suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-squared* > 0,75, sedang jika nilainya berada pada kisaran  $0,50 < R-square < 0,75$  dan lemah bila berada pada kisaran  $0,25 < R-square < 0,5$  (Sarstedt et al., 2017). Berdasarkan hasil analisis *R-squared* pada Tabel 7 dapat ditentukan bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh terhadap M sebesar 0,118, sedangkan nilai *adjusted R-squared* sebesar 0,112. Dengan begitu maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempengaruhi Y secara bersamaan sebesar 0,112 atau 11,2%. Karena *R-square* < 0,19, maka pengaruh konstruk eksogen  $X_1$  dan  $X_2$  pada M sangat lemah.

Nilai *R-square*  $X_1$ ,  $X_2$  dan M bersama-sama berkontribusi terhadap Y dengan nilai *R-square* sebesar 0,826 dan *adjusted R-square* 0.824. Hal ini menjelaskan mengapa semua konstruk eksogen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan M) mempengaruhi Y secara bersamaan sebesar 0,824 yaitu 82,4%. Karena *R-square* yang disesuaikan > 0,75, pengaruh semua konstruksi eksogen  $X_1$ ,  $X_2$ , dan M terhadap Y adalah kuat.

Tabel 7. Koefisien Determinasi *R Square*

|   | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|---|-----------------|--------------------------|
| M | 0.118           | 0.112                    |
| Y | 0.826           | 0.824                    |

#### 3.5.2. Analisis Kelayakan dengan Standardized Root Mean Residual dan Non Fit Index SmartPLS 3

Selain menginterpretasikan layak atau tidaknya model melalui nilai *R-square*, kelayakan model dapat ditentukan melalui nilai *standardized mean residuals* (SRMR) dan *non-fit index* (NFI) yang diperoleh melalui proses *startup SmartPLS 3*. SRMR dianggap fit atau memenuhi kesesuaian jika  $SRMR < 0.100$ .  $NFI > 0.80$  maka termasuk *good fit*. Jika  $0,60 < NFI < 0,80$  model termasuk dalam kriteria marginal fit. Jika nilai  $NFI < 60$  model termasuk dalam kriteria tidak fit. Nilai SRMR dan NFI yang dihitung menggunakan *SmartPLS 3* disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Nilai SRMR dan NFI dengan *SmartPLS 3*

|      | <i>Saturated Model</i> | <i>Estimated Model</i> |
|------|------------------------|------------------------|
| SRMR | 0.079                  | 0.079                  |
| NFI  | 0.769                  | 0.769                  |

Dari Tabel 8 terlihat nilai SRMR sebesar  $0,079 < 0,100$  untuk memastikan bahwa model sesuai dengan kelayakan. Selain itu, nilai NFI yang diperoleh sebesar 0,769 menunjukkan bahwa model memenuhi kriteria marginal atau sedang.

### 3.5.3. Analisis Kelayakan dengan Predictive Relevance $Q^2$

*Predictive relevance* ( $Q^2$ ) langkah pengujian yang menggunakan metode *blindfolding*. Tujuannya adalah mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa konstruk variabel dependen yang digunakan dalam model memiliki hubungan prediktif dengan konstruk variabel independen (Henseler & Sarstedt, 2013). Apabila nilai  $\sum Q^2 > 0$ , dapat ditentukan bahwa struktur dependen tertentu pada model memiliki estimasi dengan hasil prediksi (Sarstedt dkk., 2017).

Tabel 9 Nilai  $Q^2$  Predictive Relevance

|    | SSO      | SSE      | $Q^2 (=1-SSE/SSO)$ |
|----|----------|----------|--------------------|
| M  | 1605.000 | 1509.468 | 0.060              |
| X1 | 1605.000 | 1605.000 |                    |
| X2 | 963.000  | 963.000  |                    |
| Y  | 1926.000 | 788.081  | 0.591              |

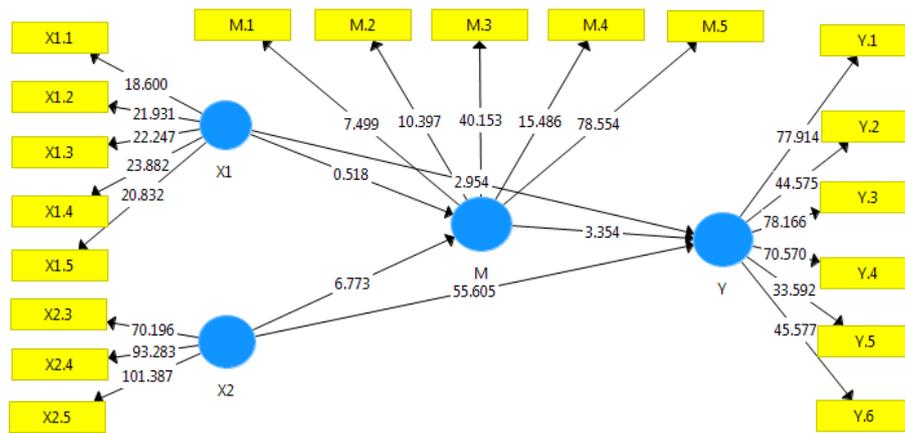
Berdasarkan Tabel 9 diperoleh nilai  $Q^2$  variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel M adalah  $0.060 > 0$  sehingga  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki relevansi prediksi terhadap M dengan tingkat relevansi prediktif yang kecil/ lemah. Oleh karena nilai relevansi prediktif  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap M lemah, maka dapat dikatakan bahwa model pengaruh terhadap M lemah. Sedangkan untuk nilai  $Q^2$  untuk  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y adalah  $0.591$  dengan tingkat relevansi prediktif yang tinggi/kuat. Oleh karena nilai relevansi prediktif  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y tinggi/ kuat, maka dapat dikatakan bahwa model pengaruh terhadap Y kuat.

### 3.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis SEM PLS dengan bantuan *SmartPLS 3* menggunakan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* menghasilkan *P values* dan *t hitung*. *P values* dan *t hitung* digunakan untuk melihat adanya pengaruh langsung dan juga pengaruh yang tidak langsung pada model hubungan. Nilai *t hitung* pengaruh antar variabel hasil dari prosedur *bootstrapping* ditampilkan pada Gambar 2.

#### 3.6.1. Analisis Pengaruh Langsung

Pada model hubungan antar variabel terdapat pengaruh langsung M terhadap Y,  $X_1$  terhadap M,  $X_1$  terhadap Y,  $X_2$  terhadap M dan  $X_2$  terhadap Y. *SmartPLS 3* menganalisis apakah terdapat pengaruh langsung antar variabel. Karena tingkat toleransi kesalahan adalah 5% atau 0,05, suatu variabel dilaporkan berpengaruh ketika nilai  $t > 1,96$  dan dilaporkan berpengaruh signifikan ketika memiliki *P-values*  $< 0.5$ . Hasil perhitungan *bootstrapping* menunjukkan bahwa  $M \rightarrow Y$ ,  $X_1 \rightarrow Y$ ,  $X_2 \rightarrow M$  dan  $X_2 \rightarrow Y$  memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Sedangkan variabel  $X_1$  tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap M. Selain itu, nilai *P* yang diperoleh adalah positif, sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung yang positif. Hubungan positif yang relevan adalah semakin besar nilai variabel bebas, maka semakin besar pula nilai variabel terikat yang diteliti. Nilai-*P* dan skor-*t* muncul di *SmartPLS 3* Tabel 10.



Gambar 2. Hasil Prosedur Bootstrapping

Tabel 10. Bootstrapping SmartPLS 3 Pengaruh Langsung

| Hubungan Langsung | t Statistics ( O/STDEV ) | P Values | Simpulan t Statistics (T>1.96) | Simpulan P values (<0.5) |
|-------------------|--------------------------|----------|--------------------------------|--------------------------|
| M -> Y            | 3.354                    | 0.001    | Terdapat pengaruh              | Signifikan               |
| X1 -> M           | 0.518                    | 0.605    | Tidak terdapat pengaruh        | Tidak Signifikan         |
| X1 -> Y           | 2.954                    | 0.003    | Terdapat pengaruh              | Signifikan               |
| X2 -> M           | 6.773                    | 0.000    | Terdapat pengaruh              | Signifikan               |
| X2 -> Y           | 55.605                   | 0.000    | Terdapat pengaruh              | Signifikan               |

**3.6.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung**

Dalam model hubungan pengaruh tidak langsung yang dianalisis dengan *SmartPLS 3*. Dilaporkan bahwa suatu variabel memiliki pengaruh tidak langsung jika memiliki nilai  $t > 1,96$ . Sedangkan pengaruh dinyatakan signifikan bila  $P\text{-values} < 0,5$ . Pengaruh tidak langsung variabel X2 pada Y melalui M memiliki  $P\text{-value } 0,006 < 1,96$ . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel X1 tidak mempunyai pengaruh tak langsung, sedangkan variabel X2 mempunyai pengaruh tak langsung pada Y melalui M. Nilai t dan P yang dihitung untuk efek tidak langsung disajikan pada Tabel 11..

Tabel 11 Bootstrapping SmartPLS 3 Pengaruh Tidak Langsung

|              | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values | Simpulan T Statistics (T>1.96) | Simpulan P values (<0.5) |
|--------------|--------------------------|----------|--------------------------------|--------------------------|
| X1 -> M -> Y | 0.491                    | 0.624    | Tidak terdapat pengaruh        | Tidak signifikan         |
| X2 -> M -> Y | 2.765                    | 0.006    | Terdapat pengaruh              | Signifikan               |

### 3.7. Pembahasan

#### 3.8. Pengaruh Kompetensi Literasi Digital terhadap Motivasi Guru

Hasil analisis data melaporkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari variabel kompetensi literasi digital guru SMP Negeri di Banyuwangi ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi guru (M) dengan  $P$  values sebesar  $0.605 > 0.5$  dan  $t_{hitung}$  sebesar  $0.518 < 1.96$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru tidak akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik meskipun guru telah memiliki kompetensi yang baik, karena sejatinya motivasi kerja adalah dorongan individu baik secara ekstrinsik maupun intrinsik untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya (Bieńkowska & Ignacek-Kuźnicka, 2020; Fischer dkk., 2019). Beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru di luar variabel yang diteliti seperti komitmen, kerja sama (Rimbayana dkk., 2022), iklim organisasi (Rimbayana dkk., 2022), lingkungan kerja (Murgianto dkk., 2016), disiplin kerja (Alexandri & Pragiwani, 2019), kepemimpinan (Manurung, 2020; Kurniawan dkk., 2021), kompensasi (Manurung, 2020) hingga kepuasan kerja (Murgianto dkk., 2016).

Hasil penelitian ini adalah hasil potret kondisi guru SMP di Kabupaten Banyuwangi. Peneliti lain dapat melakukan penelitian serupa di wilayah lain. Daerah yang berbeda dapat menghasilkan hasil penelitian yang berbeda. Hal ini karena karakter dan demografi tiap wilayah berbeda, hal yang dapat memotivasi masyarakat juga akan berbeda. Selaras dengan yang dikatakan Burke & Barron (2015), bahwa suatu hal yang memotivasi seseorang belum tentu memotivasi orang lain dan hal yang memotivasi seseorang dalam satu rangkaian keadaan mungkin tidak memotivasi orang yang sama dalam rangkaian keadaan lain. Tidak ada yang bisa menyuruh seseorang supaya termotivasi (Burke & Barron, 2015). Pada kasus penelitian ini, kompetensi literasi digital tidak dapat memberikan dorongan terhadap guru SMP di Kabupaten Banyuwangi untuk memberikan performa mengajar yang lebih baik.

#### 3.9. Pengaruh Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Motivasi Guru

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa kompetensi TIK ( $X_2$ ) secara positif dan signifikan memberikan pengaruh terhadap motivasi guru (M). Pada Abad-21, kompetensi TIK adalah kompetensi yang penting untuk dimiliki para guru (Dea dkk., 2021). Dengan kompetensi TIK, pembelajaran dengan metode yang bervariasi dan melibatkan siswa supaya aktif dalam berkomunikasi dapat dirancang oleh guru. Selain itu, dengan kompetensi TIK, guru dapat mengembangkan video pembelajaran, presentasi dalam bentuk *powerpoint* atau animasi, mengelola *google classroom* supaya pembelajaran menjadi lebih fleksibel (Dea dkk., 2021). Jika kompetensi seorang pegawai baik, maka dia dapat memahami fungsi pekerjaannya. Pemahaman yang baik terhadap fungsi pekerjaan dari seorang pegawai dapat memicu motivasi kerja yang tinggi. Individu yang tinggi kompetensinya maka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih cepat karena memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Oleh karena itu, kompetensi mampu mempengaruhi terbentuknya motivasi.

Penelitian yang memiliki rancangan selaras dengan penelitian ini telah dilakukan sebelumnya di bidang yang berbeda-beda. Di bidang kesehatan dilakukan oleh Parashakti dkk (2020) dengan sasaran karyawan rumah sakit. Hasil penelitian mengemukakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja dan juga pengaruh tak langsung yang melalui motivasi kerja. Di bidang pelayanan dilakukan oleh Murgianto dkk (2016) yang sasarannya adalah 154 responden pegawai Pelayanan Terpadu

Jawa Timur. Hasil penelitian Murgianto dkk (2016) mengungkapkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pada bidang keamanan telah dilakukan oleh Alexandri & Pragiwani (2019) dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh langsung pada motivasi kerja. Selanjutnya penelitian kepada Dinas Pangan Kabupaten Merauke dengan sampel 117 PNS. Hasil penelitian yang ditemukan adalah kompetensi juga memberi pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Rimbayana dkk., 2022). Sedangkan dalam bidang pendidikan telah dilakukan penelitian oleh Haryono dkk (2020). Penelitian dilakukan di Kabupaten Merangin, Jambi dengan sampel 250 guru. Temuan penelitian Haryono dkk (2020) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi pada guru terhadap motivasi kerja. Penelitian oleh Heriyanto dkk (2018) juga menyatakan bahwa kompetensi memberi pengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

### **3.10. Pengaruh Kompetensi Literasi Digital terhadap Performa Mengajar Guru**

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini, dapat ditentukan bahwa literasi digital ( $X_1$ ) memberi pengaruh positif dan juga signifikan terhadap performa mengajar guru. Hasil penelitian ini mendukung (Borthwick & Randall, 2017) bahwa guru dengan kemampuan literasi digital yang baik mampu membuat kegiatan pembelajaran menjadi lebih kreatif, produktif dan berorientasi pada masalah, sehingga dapat mendemonstrasikan pengajaran yang baik. Kajian (Sukadana & Mahyuni, 2021) dan (Umardulis, 2019) juga menunjukkan bahwa kompetensi TIK guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

*Office of Educational Technology* (OET) lembaga pendidikan Norwegia menemukan bahwa guru dengan kompetensi digital yang baik mampu membuat kegiatan pembelajaran menjadi lebih kreatif, produktif, dan memecahkan masalah, memungkinkan mereka memiliki performa yang baik (Borthwick & Randall, 2017). Guru harus menciptakan inovasi pembelajaran yang memanfaatkan teknologi dengan memperkuat keterampilan digitalnya (Ibda, 2018). Kebutuhan akan literasi digital tidak dapat dihindari. Di era revolusi industri abad 21, guru harus melek digital (Ibda, 2018). Kebutuhan keterampilan literasi digital guru penting untuk memahami dan mengelola informasi digital yang diperlukan untuk mengembangkan inovasi dan pembelajaran siswa, mendukung proses pembelajaran dan menilai hasil belajar siswa (Ibda, 2018). Literasi digital guru penting agar guru dapat memilih konten/pesan/informasi yang benar dan salah. Dengan demikian, pengetahuan atau informasi yang diberikan guru kepada siswa dapat dipertanggung jawabkan. Jika kompetensi guru baik dan sesuai, maka guru paham apa yang perlu dikerjakan dan apa tugasnya sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal.

### **3.11. Pengaruh Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Performa Mengajar Guru**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pengetahuan teknologi informasi dan komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru ( $Y$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru sekolah menengah di Kabupaten Banyuwangi yang memiliki keterampilan TIK yang tinggi juga memiliki prestasi mengajar yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keterampilan TIK guru berdampak pada kinerja mengajar yang lebih baik (Ardialis, 2018; Farhana & Safitri, 2021). Studi Lewaherilla (2021) juga menyatakan bahwa kompetensi TIK berpengaruh positif terhadap performa mengajar guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sukadana & Mahyuni, 2021; Umardulis, 2019) menunjukkan bahwa keterampilan

TIK guru juga berpengaruh positif terhadap performa mengajar. TIK memainkan peran penting dalam pendidikan di abad ke-21, sehingga sangat penting bagi guru untuk memiliki keterampilan TIK yang baik (Noor-Ul-Amin, 2013). Karena kompetensi TIK merupakan faktor penting untuk meningkatkan praktik pengajaran di abad 21 (Ayub dkk., 2015). Kompetensi TIK juga mendukung aktivitas guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, mengembangkan kurikulum, mengembangkan media pembelajaran dan menyajikan sumber belajar kepada siswa (Rivalina, 2014).

### **3.12. Pengaruh Motivasi Guru terhadap Performa Mengajar Guru**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, dapat ditentukan bahwa motivasi guru (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa mengajar guru (Y). Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja telah banyak diteliti dan hasilnya sama artinya berpengaruh positif dan signifikan. Furnham dkk (2021) menemukan dalam penelitiannya bahwa kesehatan fisik dan mental, rasa aman, nyaman dan kehidupan yang terjamin merupakan sumber motivasi yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Motivasi memainkan peran penting dalam manajemen kinerja. Menjaga dan memelihara motivasi kerja untuk mengoptimalkan kinerja merupakan salah satu bentuk program manajemen kinerja (Feißel dkk., 2018). Sebuah studi oleh (Jalagat, 2016) menunjukkan bahwa efisiensi dan motivasi saling berinteraksi.

Motivasi meningkatkan keinginan individu untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja, yang memungkinkan perilaku dan tindakan yang konsisten dengan tujuan organisasi dan pada akhirnya memengaruhi kinerja (Bieńkowska & Ignacek-Kuźnicka, 2020; Fischer dkk., 2019). Sebuah penelitian Antin dkk (2020) juga menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap performa mengajar guru di Sabah, Malaysia. Penelitian (Jaya, 2021) juga mendukung hubungan antara motivasi kerja guru dan performa mengajar. Beberapa penelitian sebelumnya oleh Haryono dkk (2020), Heriyanto dkk (2018), Murgianto dkk (2016), Parashakti dkk (2020), Pringgabayu (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, meneliti bagaimana kepemimpinan yang transformasional, kompetensi, *reward* serta motivasi kerja mempengaruhi performa. Sasaran pengambilan sampel adalah 250 dosen Perguruan Tinggi Maritim di wilayah DKI Jakarta. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja (Manurung, 2020).

### **3.13. Pengaruh Kompetensi Literasi Digital terhadap Performa Mengajar Guru Melalui Motivasi Guru**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, dapat ditentukan bahwa literasi digital (X1) tidak berpengaruh terhadap performa mengajar (Y) melalui motivasi guru (M). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini tidak memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja mengajar. Hal ini dapat disebabkan oleh banyak faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru di luar variabel yang diteliti, seperti disiplin kerja (Alexandri & Pragiwani, 2019), kepemimpinan (Kurniawan dkk., 2021; Manurung, 2020), *reward* (Manurung, 2020) dan kepuasan kerja (Murgianto dkk., 2016).

Hasil penelitian ini menyangkut guru sekolah menengah di Kabupaten Banyuwangi. Peneliti lain dapat melakukan penelitian serupa di wilayah lain di Indonesia. Daerah yang berbeda dapat memungkinkan hasil yang berbeda karena karakteristik dan demografi daerah

pasti berbeda. Menurut Burke & Barron (2015), apa yang dapat membuat individu termotivasi belum tentu dapat memberikan memotivasi bagi orang lain, dan apa yang membuat individu termotivasi dalam suatu keadaan bias saja tidak memotivasi individu yang sama dalam kondisi yang berbeda. Tidak ada yang bisa mengatakan bahwa seseorang termotivasi (Burke & Barron, 2015). Dalam kasus penelitian ini, literasi digital gagal memotivasi guru sekolah menengah di Kabupaten Banyuwangi untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa literasi digital mempengaruhi kinerja mengajar guru melalui motivasi kerja.

### **3.14. Pengaruh Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Performa Mengajar Guru Melalui Motivasi Guru**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kompetensi TIK ( $X_2$ ) berpengaruh tidak langsung terhadap performa mengajar guru ( $Y$ ) melalui motivasi guru ( $M$ ). Kompetensi TIK harus didukung oleh motivasi internal dan eksternal guru untuk menghasilkan kinerja mengajar yang baik (Rivalina, 2014). Kompetensi yang tinggi mampu memicu guru dalam memahami hal apa yang perlu untuk dikerjakan. Individu yang berkompotensi tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Kompetensi mempengaruhi pembentukan motivasi agar dapat melakukan pekerjaan dengan sempurna. Individu yang berkompotensi tinggi selalu termotivasi dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini penting dan didukung oleh beberapa temuan sebelumnya. Hari (2021) menemukan dalam penelitiannya bahwa kompetensi guru mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja. Selain itu, menurut penelitian Yi dkk (2015), motivasi kerja lokasi penilaian kinerja. Beberapa penelitian Heriyanto dkk (2018), Murgianto dkk (2016), Parashakti dkk (2020) dan Pringgabayu (2021) menemukan bahwa motivasi kerja merupakan variabel mediasi yang baik antara kompetensi dan kinerja, yaitu. pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Prestasi. dicapai melalui motivasi. Motivasi kerja menentukan apakah guru menggunakan keterampilan TIK dan digital mereka dalam kegiatan mengajar mereka (Chiu & Churchill, 2016; Jääskelä dkk., 2017). Peran motivasi dalam hubungan antara dampak keterampilan TIK terhadap performa mengajar sangat penting. Karena ketika guru diminta untuk mengintegrasikan keterampilan mereka ke dalam praktik mengajar, tidak cukup hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga penting untuk memahami motivasi, keterampilan, dan hubungan di antara mereka (Siddiquei & Kathpal, 2021).

## **4. Simpulan**

Hasil dari analisis membuktikan bahwa literasi digital tidak memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dengan  $P$  values  $> 0.5$  serta  $t$  hitung  $< 1.96$ . Literasi digital memberikan pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap performa mengajar dengan  $P$  values  $< 0.5$  serta  $t$  hitung  $> 1.96$ . Kompetensi TIK memberikan pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan  $P$  values  $< 0.5$  serta  $t$  hitung  $> 1.96$ . Kompetensi TIK memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa mengajar dengan  $P$  values  $< 0.5$  serta  $t$  hitung  $> 1.96$ . Motivasi kerja memberikan pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap performa mengajar dengan  $P$  values  $< 0.5$  serta  $t$  hitung  $> 1.96$ . Tidak terdapat pengaruh tak langsung dari literasi digital terhadap performa mengajar melalui motivasi kerja dengan  $t$  hitung  $< 1.96$  serta  $P$  values  $> 0.5$ . Terdapat pengaruh tak langsung dari kompetensi TIK terhadap performa mengajar melalui motivasi kerja dengan  $P$  values  $< 0.5$  serta  $t$  hitung  $> 1.96$ . literasi digital dan kompetensi TIK secara simultan memberikan pengaruh

sebesar 11% terhadap motivasi kerja, sementara terhadap performa mengajar memberikan pengaruh sebesar 84%. Pada Abad 21 sudah seharusnya literasi digital dan kompetensi TIK guru dikembangkan. Pemerintah telah banyak memberikan wadah untuk guru berupa seminar, webinar, pelatihan dan bimbingan teknologi. Namun hal lain yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja guru, karena meskipun kompetensi guru telah berkembang, tanpa motivasi kerja yang cukup memadai, performa mengajar guru dapat menjadi kurang maksimal. Maka dari itu, perlu bagi kepala sekolah maupun warga sekolah untuk menjaga supaya faktor motivasi guru dapat terpenuhi sehingga performa mengajar menjadi baik. Penelitian selanjutnya dapat menganalisis faktor motivasi dominan yang mempengaruhi performa mengajar guru pada Abad 21.

### Daftar Rujukan

- Alexandri, M. B., & Pragiwani, M. (2019). The Effect of Competence and Discipline of Work on Motivation and its Impact on Performance of Forensic Checkers at Puslabfor Bareskrim Indonesia National Police (POLRI). *Academy of Strategic Management Journal*, 18(4), 1.
- Amrizal. (2021). Peningkatkan Kompetensi Literasi Digital Guru Melalui Pelaksanaan Workshop Tingkat Sekolah Pada SDN 12 Kampung Batu Dalam Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2).
- Amruddin, A., Pujiyati, W., & Dekawati, I. (2021). Korelasi Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 2(1), 28–35. <https://doi.org/10.51454/jet.v2i1.65>
- Antin, A., Ag Kiflee @ Dzulkifli, D. N., Taat, M. S., & Talip, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Keefisienan Kerja Guru Sekolah Menengah di Negeri Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(12), 241–249. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i12.599>
- Ardialis. (2018). Application of Information and Communication Technology in Improving Teacher Performance Competency to Develop Learning Plan at SD Negeri 08 Pasar Surantih. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic*, 1(2), 107–119.
- Asari, A., Kurniawan, T., & Ansor, S. (2019). Kompetensi Literasi Digital bagi Guru dan Pelajar di Lingkungan Sekolah Kabupaten Malang. *BIBLIOTIKA : Jurnal Kajian Perpustakaan dan Informasi*, 3(2), 7.
- Ayub, A. F. M., Bakar, K. A., & Ismail, R. (2015). Factors predicting teachers' attitudes towards the use of ICT in teaching and learning. In *In AIP conference proceedings 1682(1), 030010*. In In AIP conference proceedings 1682(1), 030010.
- Ayuni, D., Marini, T., Fauziddin, M., & Pahrul, Y. (2020). Kesiapan Guru TK Menghadapi Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 414. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.579>
- Bieńkowska, A., & Ignacek-Kuźnicka, B. (2020). Influence of Knowledge Workers Work Motivation on Their Job Performance—Results of Empirical Research. *Central European Business Review*, 8(5), 54–68. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.224>
- Borthwick, A. C., & Randall, H. (2017). Digital Literacy in Teacher Education: Are Teacher Educators Competent? *Jurnal National College of Education, National Louis University in Chicago. U.S.: Taylor & Francis*. <https://doi.org/10.1080/21532974.2017.1291249>
- Burke, R., & Barron, S. (Ed.). (2015). Motivation. Dalam *Project Management Leadership* (hlm. 265–278). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781119207986.ch19>
- Chiu, T. K., & Churchill, D. (2016). Adoption of mobile devices in teaching: Changes in teacher beliefs, attitudes and anxiety. *Interactive Learning Environments*, 24(2), 317–327. <https://doi.org/10.1080/10494820.2015.1113709>
- Dea, H., Cendana, W., & Daeli, B. A. S. D. (2021). Penerapan Kompetensi Pedagogi Guru Abad 21 dalam Pembelajaran Daring. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(2), 172–178. <https://doi.org/10.37478/jpm.v2i2.954>
- Direktorat Sekolah Dasar. (2021, Februari 21). Literasi Digital Bagi Tenaga Pendidik dan Anak Didik di Era Digital. *Direktorat Sekolah Dasar, Direktorat Jenderal PAUD Dikdas dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi*. <http://ditpsd.kemdikbud.go.id/artikel/detail/literasi-digital-bagi-tenaga-pendidik-dan-anak-didik-di-era-digital>

- Farhana, S., & Safitri, A. (2021). Strategi Guru dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar di Masa Pandemi COVID-19. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(3), 8.
- Feißel, A., Peter, R., Swart, E., & March, S. (2018). Developing an Extended Model of the Relation between Work Motivation and Health as Affected by the Work Ability as Part of a Corporate Age Management Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(4), 779. <https://doi.org/10.3390/ijerph15040779>
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10(2).
- Furnham, A., MacRae, I., & Tetchner, J. (2021). Measuring work motivation: The facets of the work values questionnaire and work success. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(3), 401–408. <https://doi.org/10.1111/sjop.12723>
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares (PLS-SEM)* (2016 ed.). Statistical Publishing Associates. [www.statisticalassociates.com](http://www.statisticalassociates.com)
- Hari, L. (2021). Pengaruh Komitmen, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan(JMP Online)*, 5(2), 16.
- Haryono, S., Amrullah, N. I. H., & Surah, S. (2020). The Effect of Principal Leadership and Teacher Competence on Teacher Performance: The Role of Work Motivation. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(4), 7.
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit Indices for Partial Least Squares Path Modeling. *Computational Statistics*, 28(2), 565–580. <https://doi.org/10.1007/s00180-012-0317-1>
- Heriyanto, T., Naser, J. A., & Setia, K. A. (2018). The effect of competence and discipline on work motivation and impact on employee performance of Pratama tax office in Malang Utara. *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 2(3), 269–278. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i0.5872>
- Hobbs, R., & Tuzel, S. (2017). Teacher motivations for digital and media literacy: An examination of Turkish educators: Teacher motivations. *British Journal of Educational Technology*, 48(1), 7–22. <https://doi.org/10.1111/bjet.12326>
- Ibda, H. (2018). Penguatan Literasi Baru pada Guru Madrasah Ibtidaiyah dalam Menjawab Tantangan Era Revolusi Industri 4.0. *Journal of Research and Thought on Islamic Education (JRTIE)*, 1(1), 1–21. <https://doi.org/10.24260/jrtie.v1i1.1064>
- Jääskelä, P., Häkkinen, P., & Rasku-Puttonen, H. (2017). Teacher beliefs regarding learning, pedagogy, and the use of technology in higher education. *Journal of Research on Technology in Education*, 49(3–4), 198–211. <https://doi.org/10.1080/15391523.2017.1343691>
- Jalagat, R. (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *Internation Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36–42.
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>
- Kemendikbud. (2020). *AKM dan Implikasinya pada Pembelajaran*. Pusat Asesmen dan Pembelajaran Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan.
- Kholid. (2020). Pentingnya Literasi Digital bagi Guru pada Lembaga Pendidikan Tingkat Dasar dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Kegiatan Belajar Mengajar. *Jurnal Horizon Pedagogia*, 1(1).
- Kominfo. (2020). *Hasil Survei Indeks Literasi Digital Nasional 2020, Akses Internet Makin Terjangkau* [Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (Siaran PERS No.149/HM/Kominfo/11/2020)]. Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. [https://kominfo.go.id/content/detail/30928/siaran-pers-no-149hmkominfo112020-tentang-hasil-survei-indeks-literasi-digital-nasional-2020-akses-internet-makin-terjangkau/0/siaran\\_pers](https://kominfo.go.id/content/detail/30928/siaran-pers-no-149hmkominfo112020-tentang-hasil-survei-indeks-literasi-digital-nasional-2020-akses-internet-makin-terjangkau/0/siaran_pers)
- Kominfo RI. (2022). *Siaran Pers No. 15/HM/KOMINFO/01/2022: Budaya Digital Membaik, Indeks Literasi Digital Indonesia Meningkat*. Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. [https://www.kominfo.go.id/content/detail/39488/siaran-pers-no-15hmkominfo012022-tentang-budaya-digital-membaik-indeks-literasi-digital-indonesia-meningkat/0/siaran\\_pers](https://www.kominfo.go.id/content/detail/39488/siaran-pers-no-15hmkominfo012022-tentang-budaya-digital-membaik-indeks-literasi-digital-indonesia-meningkat/0/siaran_pers)
- Kurniawan, M. A., Qomariah, N., & Cahyono, D. (2021). The Role of Leadership and Competence in Improving Work Motivation and Performance of Cooperative Employees. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(10). <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i10-09>

- Lewaherilla, M. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Fasilitas Belajar dan Kompetensi IT terhadap Kinerja Guru SMK Setia Bhakti Tangerang Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 3(4), 867. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i4.1132>
- Liputan6. (2021). *Kemendikbud Sebut 60 Persen Guru Masih Terbatas Menguasai Teknologi Informasi* [Liputan6.com]. Liputan6. <https://www.liputan6.com/news/read/4533328/kemendikbud-sebut-60-persen-guru-masih-terbatas-menguasai-teknologi-informasi>
- Manurung, E. F. (2020). The Effects of Transformational Leadership, Competence and Compensation on Work Motivation and Implications on the Performance of Lecturers of Maritime College in DKI Jakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(6), 112. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i6.1741>
- Matraisa, B. (2014). Studi deskriptif perilaku bullying pada remaja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3, 1–17.
- Murgianto, Sulasmi, S., & Suhermin. (2016). The Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees at Integrated Service Office of East Java. *International Journal of Advanced Research*, 3, 19.
- Ningsih, W., Yani, A., & Wati, E. (2022). Tantangan Dan Kesulitan Guru, Orang Tua Dan Siswa Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Tatap Muka pada Era New Normal Pandemi Covid-19: Indonesia. *Al-Mafahim: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.53398/jm.v5i1.116>
- Noor-Ul-Amin, S. (2013). An effective use of ICT for education and learning by drawing on worldwide knowledge, research, and experience: ICT as a change agent for education. *Scholarly Journal of Education*, 2(4), 38–45.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*. 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019), Batu, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Pringgabayu, D. (2021). How Motivation, Competency, and Working Environment Affect Employee Performance in Indonesian Private University. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(09). <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i9-14>
- Rigianti, H. A. (2020). Kendala Pembelajaran Daring Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Banjarnegara. *Elementary School*, 7(2), 297–302.
- Rimbayana, T. A. K., Erari, A., & Aisyah. (2022). The Influence of Competence, Cooperation and Organizational Climate on Employee Performance with Work Motivation as a Mediation Variable (Study on the Food and Agriculture Office Clump of Merauke Regency). *Technium Social Science Journal*, 27. <https://heionline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/techssj27&div=53&id=&page=>
- Rivalina, R. (2014). Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi Guru dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Teknodik*, 18(2), 165–176.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modelling*. Handbok of Mafket Reseach.
- Setiani, A. (2020). Efektivitas Proses Belajar Aplikasi Zoom di Masa Pandemi dan Setelah Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES*, 8.
- Siddiquei, Mohd. I., & Kathpal, S. (2021). Challenges of online teaching during Covid-19: An exploratory factor analysis. *Wiley Online Library*, 1–12. <https://doi.org/10.1002/hbe2.300>
- Simanjuntak, S. Y., Kismartini, Dwimawanti, I. H., & Hidayatullah, M. A. (2020). Respons Guru terhadap Kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 7(2), 125–136. <https://doi.org/10.38048/jipcb.v7i2.108>
- Sukadana, K., & Mahyuni, L. P. (2021). Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif, Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Manajemen Pendidikan 4.0. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.17977/um027v4i12021p10>
- Tang, C. M., & Chaw, L. Y. (2016). Digital literacy: A prerequisite for effective learning in a blended learning environment? *Electronic Journal of e-Learning*, 14(1), 54–56.

- Umardulis. (2019). Peningkatan Kompetensi Guru Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar Melalui Supervisi Klinis. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3(4), 870–878.
- Yi, L., Wei, F., Shenggang, R., & Di, Y. (2015). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *ProQuest: Journal of Managerial Psychology; Bradford*, 30(4), 422–428. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2012-0318>