eISSN: 2775-7854
Jurnal Inovasi, Evaluasi, dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)
Volume 5, Nomor 1, April 2025, (Hal. 7-13)

ELRISPESWIL - Lembaga Riset dan Pengembangan Sumberdaya Wilayah

JIEPP
Jurnal Inovasi, Evaluasi, dan Pengembangan Pembelajaran
Journal of Innovation, Evaluation and Learning Development

Pengaruh Kompetensi Digital dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Berprestasi di SD XYZ

***Yuliana Dwi Pratiwi[1], Rijanto Purbojo[2]**
[1,2]Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia
E-mail: ydwipratiwi19@gmail.com

Article History: Submission: 2024-08-04 || Accepted: 2025-03-12 || Published: 2025-04-12
Sejarah Artikel: Penyerahan: 2024-08-04 || Diterima: 2025-03-12 || Dipublikasi: 2025-04-12

Abstract

This research was aim to see the effect of digital competence and work discipline toward teacher performance mediated by motivation's achievement at XYZ Elementary School Bekasi Branch. This research data was obtained through the distribution of questionnaires to 110 teachers who worked and taught at XYZ Elementary School Bekasi Branch. Research data was analyzed using SmartPLS. This research used a quantitative approach with analytical methods to determine the influence of the coefficients of the research's variables. The entire population was used to collect data in this study. The results of the research analysis show that digital competence has a positive effect on motivation's achievement. Work discipline has a positive effect on motivation's achievement. Digital competence has a positive effect on teachers' performance. Work discipline has a positive effect on teachers' performance. Achievement motivation has a positive effect on teachers' performance. Other findings showed that digital competence influences teachers' performance by mediating motivation's achievement. Work discipline has a positive effect on teachers' performance mediated by motivation's achievement.

Keywords: *Digital competence; work discipline; achievement motivation; teacher performance; SmartPLS.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan melihat pengaruh kompetensi digital dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi di SD XYZ cabang Bekasi. Data penelitian ini diperoleh dari distribusi kuesioner terhadap 110 orang guru yang bekerja dan mengajar di SD XYZ Cabang Bekasi. Data penelitian dianalisa menggunakan SmartPLS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis guna mengetahui pengaruh koefisien dari variabel-variabel penelitian. Seluruh populasi digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penemuan lain menunjukkan kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa implikasi untuk guru; pentingnya kompetensi digital, disiplin kerja sebagai fondasi, motivasi berprestasi sebagai penggerak, peran mediasi sebagai motivasi berprestasi.

Kata kunci: *Kompetensi digital; disiplin kerja; motivasi berprestasi; kinerja guru; SmartPLS.*

This is an open access article under the CC BY-SA license.

I. PENDAHULUAN

Guru sebagai jantung pendidikan dituntut semakin profesional di era digital saat ini. Profesional guru dituntut karena kunci kemajuan bangsa terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Guru menjadi faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran. Hal ini didukung oleh Selvia (2023) dalam padek.jawapos.com yang mengatakan bahwa guru adalah tenaga profesional yang memainkan peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia di masa depan. Tantangan yang harus dihadapi guru saat ini adalah harus mampu bersaing menjadi sumber daya manusia yang semakin unggul dan berkualitas, artinya harus multitalenta, berkepribadian luhur serta mampu mengikuti

perkembangan zaman dan berdaya saing global. Salah satu keberhasilan atau pencapaian tujuan sekolah sebagai lembaga pendidikan bertumpu pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang berkinerja tinggi akan menunjukkan sikap yang baik sehingga mampu menjadi teladan bagi siswa. Guru juga akan menunjukkan prestasi terbaiknya untuk meningkatkan standar pengajaran mereka.

Perkembangan teknologi saat ini yang semakin canggih dapat meningkatkan aksesibilitas guru dalam menyediakan materi maupun media pembelajaran digital yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan guru untuk mengembangkan kompetensi profesional memasuki era revolusi 5.0 ini adalah dengan menguasai dan memanfaatkan teknologi digital dalam proses pembelajaran dan tugas lainnya. Andriana (2022, 42) mengatakan keterampilan atau kompetensi yang harus dimiliki pendidik dalam kaitannya dengan teknologi informasi dikenal dengan istilah kompetensi digital. Kinerja guru juga sangat erat kaitannya dengan motivasi seseorang. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memfokuskan usahanya untuk mencapai tujuan kerja yaitu memberikan pekerjaan sebaik mungkin (Maryani 2022, 104). Menurut Pianda (2018, 54) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Selain kompetensi digital dan motivasi berprestasi, hal lain yang juga mempengaruhi tingkat kinerja guru di sekolah adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kepatuhan seseorang dalam menaati peraturan yang telah disepakati suatu organisasi. Dengan adanya disiplin kerja, guru dapat melaksanakan kegiatan sekolah dengan tertib dan lancar. Disiplin kerja guru yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga dapat menurunkan kinerja guru dalam menyelenggarakan proses pendidikan di sekolah (Barnawi & Arifin, 2014, 109). Salah satu cara Yayasan Sekolah XYZ mengetahui kinerja guru adalah dengan melakukan supervisi dan monitoring langsung dari kepala sekolah. Penilaian kinerja guru terdiri dari dua aspek yaitu sikap kerja dan hasil kerja. Perubahan kinerja guru terlihat dalam grafik rekap evaluasi kinerja individu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala cabang Bekasi pada bulan November 2023, secara umum kegiatan belajar mengajar masih didominasi dengan metode ceramah dan media yang digunakan sebatas power point yang sudah tersedia. Kegiatan pembelajaran kurang melibatkan aktivitas dan eksplorasi. Guru kurang memanfaatkan TIK dalam pembelajaran misalnya dalam pembuatan kuis atau *online games* sebagai sumber belajar dan evaluasi pembelajaran. Pala'langan (2021, 13) menyatakan kinerja guru sebagai gabungan dari pengalaman, metode mengajar, bahan pembelajaran, dan pengetahuan menjadi kemampuan yang ditunjukkan seorang guru dalam mengajar pada suatu periode tertentu dengan mengacu pada standar dan sistem sekolah demi tercapainya tujuan sekolah tersebut. Kinerja guru bertumpu pada karakteristik aktivitas pelayanan pengajaran secara totalitas, mulai dari mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi secara sistematis dan berkesinambungan (Duma 2019, 23).

Menurut Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat empat kompetensi utama pendidik yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial (Pianda 2008, 48-49). Menurut Palimbong (2022, 24) kompetensi digital merupakan kemampuan memahami media digital yang digunakan untuk mencari informasi, kritis terhadap apa yang diperoleh dari internet, serta kemampuan berkomunikasi dengan orang lain menggunakan berbagai aplikasi dan alat digital. *European Framework for the Digital Competence of Educators* terdiri dari 6 dimensi, yaitu: (1) berkomunikasi menggunakan teknologi digital, (2) menggunakan teknologi digital dalam pembelajaran dan pengajaran, (3) menggunakan teknologi digital untuk penilaian, (4) meningkatkan inklusi dan personalisasi pembelajar, (5) menggunakan teknologi untuk membantu perkembangan peserta didik, (6) memampukan pembelajar untuk secara kreatif dan bertanggungjawab menggunakan teknologi digital sebagai sumber informasi, komunikasi, *content creation*, kesejahteraan dan pemecahan masalah.

Menurut Barnawi dan Arifin (2014, 111) disiplin merupakan kepatuhan atau tindakan menertibkan orang-orang pada organisasi agar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Soejono dalam Pala'langan (2021) memaparkan beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut: (1) ketepatan waktu, (2) tanggung jawab, (3) sanksi hukuman dan (4) ketaatan pada aturan. Haryanti (2017, 48) mengartikan motivasi berprestasi sebagai dorongan dari luar maupun dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dengan usaha-usaha profesional dan terukur dan bersaing dengan positif serta ingin selalu berprestasi dengan

indikator bekerja karena ingin hasil yang baik dan berkualitas, bersaing dengan positif, dan selalu ingin berprestasi.

Menurut Hadeli dalam Ngongo, dkk (2023, 237) terdapat enam karakteristik individu berprestasi yaitu: (1) Perasaan kuat dalam mencapai tujuan dengan menuntaskan pekerjaan sebaik mungkin, (2) mempertanggungjawabkan diri atas diri sendiri dan penentuan masa depan, (3) Evaluatif, yakni penggunaan umpan balik, (4) Pengambilan risiko sedang atau tindakan yang dilaksanakan berdasarkan pada kemampuan yang dimiliki, (5) Kreatif sekaligus inovatif, yaitu dapat berupaya memperoleh kesempatan dan mempergunakannya demi menampilkan kemampuannya, (6) Suka dengan pertahanan atau aktivitas yang bersifat prestatif dan kompetitif.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif di dalam analisisnya menggunakan ukuran frekuensi, simbol atau atribut yang berupa bilangan atau angka agar mengandung makna yang lebih tepat daripada kata-kata (Dimyati 2013, 12). Penelitian ini dilakukan di lima Sekolah Dasar di bawah naungan Yayasan XYZ Cabang Bekasi. Penelitian ini dilaksanakan di semester genap tahun pelajaran 2023/2024 dimulai pada bulan Januari 2024. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sudaryana & Agusiady 2022, 36). Sampel jenuh merupakan bagian dari teknik *Non Probability Sampling*. Peneliti akan menggunakan semua populasi sebagai sampelnya. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja dan mengajar di jenjang SD XYZ Cabang Bekasi dengan jumlah 110 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner atau yang sering disebut angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada responden secara tertulis (Sugiyono 2017, 142). Kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh para guru SD XYZ Cabang Bekasi. Kuesioner diberikan kepada responden dengan cara mengisi tautan *google form*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial dengan model pengukuran (*measurement model*) atau model luar (*outer model)*, model struktural (*structural model*) atau *inner model* serta uji hipotesis. Dalam penelitian ini semua perhitungan dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer yaitu SmartPLS 3.0.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesioner ke seluruh anggota populasi yaitu guru SD XYZ Cabang Bekasi yang berjumlah 110 orang. Terdapat 51 item kuesioner yang dibagikan dengan tingkat pengembalian 100%. Adapun profil responden dalam penelitian ini digolongkan berdasarkan unit tempat kerja, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini adalah uji *outer model* (model pengukuran) dan uji *inner model* (model struktural) dengan menggunakan *software Smartpls.* Uji model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk mengukur hubungan antara variabel/konstruk dengan indikator penelitian. Di dalam model pengukuran dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan uji validitas konvergen dan diskriminan. Sedangkan uji reliabilitas digunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability.*

Uji validitas konvergen dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai *Average Variance Extractes (AVE)* dan nilai *loading factor*. Nilai AVE harus di atas 0,50 sedangkan nilai ideal untuk *loading factor* di atas 0,70. Akan tetapi butir pernyataan yang nilai *loading factor*nya di antara 0,60-0,70 dapat dipertahankan dan dinyatakan valid jika nilai AVE sudah di atas 0,50 (Ghozali & Latan 2015, 74). Uji validitas konvergen dengan AVE yang diperoleh dari perhitungan menggunakan *Smart PLS* setelah menghapus item yang tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas konvergen di atas, maka disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi prasyarat uji validitas konvergen karena nilai AVE di atas 0,5 untuk setiap variabel. Uji validitas diskriminan dilakukan untuk melihat pembeda dari tiap konstruk yang diukur. Uji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* dari setiap variabel dan harus di

atas 0,70. Uji validitas diskriminan dapat juga dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar variabel dalam penelitian. Jika akar kuadrat nilai AVE dari setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel maka dapat dikatakan model penelitian memiliki validitas diskriminan yang baik. Berikut adalah nilai akar kuadrat AVE dan hasil uji validitas diskriminan

Berdasarkan tabel nilai AVE dan nilai akar kuadrat AVE di atas, maka uji validitas diskriminan model penelitian dapat dilihat dalam tabel di bawah ini. Berdasarkan tabel 3, maka dapat dilihat akar kuadrat AVE dari setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar variabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan penelitian yang dilakukan telah memenuhi persyaratan uji validitas diskriminan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha.* Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dinyatakan baik jika lebih besar dari 0,7. Berikut hasil uji reliabilitas dari penelitian yang dilakukan. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbacch's Alpha* untuk semua variabel penelitian adalah di atas 0,70 maka dari uji hasil olah data di atas dapat disimpulkan variabel Kompetensi Digital, Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji multikolineraritas adalah uji yang ditujukkan untuk menguji apakah pada model regresi berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independennya. Untuk mengetahui apakah terdapat gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF dengan batas antara 1-10. Jika nilai VIF yang didapatkan berkisar 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ramadhayanti 2019, 137). Menurut Gozali dan Latan (2015, 78) mengadopsi Chin (1998) Heir et al. (2011), Henseler et al. (2009) untuk nilai VIF direkomendasikan < 10 atau < 5 dan nilai Tolerance >0.10 atau 0.20. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF yang didapatkan setelah data diolah dengan *SmartPLS.* Berikut hasil uji multikolinearitas. Dengan melihat hasil uji multikolinearitas pada tabel 5 maka hubungan antar variabel bebas tidak terjadi atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas. Dalam menilai model struktural dengan *SmartPLS* dapat dilihat nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Intervensinya sama dengan intervensi pada OLS *(Ordinary Least Squares)* regresi. Perubahan nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai *R-Square* 0.75, 0.5 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

Hasil analisis data menunjukan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel motivasi berprestasi adalah sebesar 0.766 Variabel motivasi berprestasi merupakan variabel endogen bagi kompetensi digital dan disiplin kerja. Oleh karena itu, berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi dijelaskan oleh variabel kompetensi digital dan disiplin kerja adalah 0,77 atau 77% dan selebihnya yakni 23% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini. Kontribusi variabel kompetensi digital dan disiplin kerja terhadap motivasi berprestasi adalah moderat. Nilai *R-Square* untuk variabel kinerja guru sebesar 0,84 atau 84% artinya variabel kompetensi digital dan disiplin kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 84% terhadap kinerja guru sedangkan 16% berasal dari variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian.

Setelah mengetahui nilai semua parameter yang perlu diuji langkah terakhir adalah memutuskan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat besarnya nilai koefisien jalur. Hipotesis diterima apabila nilai koefisien jalur lebih dari nol. Dari hasil penghitungan akan dapat dilihat besarnya hubungan antar variabel laten yang terdapat di dalam model penelitian. Berikut besarnya koefisien jalur (*path coeficient)* berdasarkan pengolahan data melalui *SmartPLS.* Model uji koefisien jalur digambarkan sebagai berikut: Berdasarkan pengolahan data nilai *path coefficient* di atas, maka persamaan struktural dapat dipaparkan sebagai berikut:

MB = 0,215 KD + 0,708 DK + 0,234

KG = 0,036 KD + 0,362 DK + 0,555 MB + 0,164

Berdasarkan hasil analisis data maka disimpulkan kompetensi digital dan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap kinerja guru jika dibandingkan dengan

pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi berprestasi. Dengan kata lain kepuasan kerja tidak berperan besar dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Pembahasan

Hipotesis 1: terdapat pengaruh positif kompetensi digital terhadap motivasi berprestasi di SD XYZ Cabang Bekasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik pada variabel kompetensi digital dan motivasi berprestasi menunjukkan nilai ρ *value* sebesar 0.215 ini artinya ρ > 0. Nilai koefisien jalur positif menunjukkan bahwa pengaruhnya positif. Dengan demikian hipotesis (H0) ditolak. Hal ini berarti kompetensi digital berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Hipotesis 2: terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap motivasi berprestasi di SD XYZ Cabang Bekasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik pada variabel disiplin kerja dan motivasi berprestasi menunjukkan nilai ρ *value* sebesar 0.708 ini artinya ρ > 0. Nilai koefisien jalur positif menunjukkan bahwa pengaruhnya positif. Dengan demikian hipotesis (H0) ditolak. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Hipotesis 3: terdapat pengaruh positif kompetensi digital terhadap kinerja guru di SD XYZ Cabang Bekasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik pada variabel kompetensi digital dan kinerja guru menunjukkan nilai ρ *value* sebesar 0.036 ini artinya ρ > 0. Nilai koefisien jalur positif menunjukkan bahwa pengaruhnya positif. Dengan demikian hipotesis (H0) ditolak. Hal ini berarti kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hipotesis 4: terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD XYZ Cabang Bekasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik pada variabel disiplin kerja dan kinerja guru menunjukkan nilai ρ *value* sebesar 0.362 ini artinya ρ > 0. Nilai koefisien jalur positif menunjukkan bahwa pengaruhnya positif. Dengan demikian hipotesis (H0) ditolak. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hipotesis 5: terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SD XYZ Cabang Bekasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik pada variabel motivasi berprestasi dan kinerja guru menunjukkan nilai ρ *value* sebesar 0.555 ini artinya ρ > 0. Nilai koefisien jalur positif menunjukkan bahwa pengaruhnya positif. Dengan demikian hipotesis (H0) ditolak. Hal ini berarti motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hipotesis 6: terdapat pengaruh positif kompetensi digital terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi di SD XYZ Cabang Bekasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis ke-6, ditunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0.120 untuk variabel kompetensi digital terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi. Hasil tersebut memaparkan hasil yang positif dan lebih besar dari 0, dan lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung antara kompetensi digital terhadap kinerja guru yang bernilai 0,036. Kesimpulan yang dapat ditarik melalui hasil pengujian hipotesis di atas adalah bahwa pengaruh tidak langsung antara kompetensi digital dengan kinerja guru yang dimediasi motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Hipotesis 7: terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi di SD XYZ Cabang Bekasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis ke-7, ditunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0.393 untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi. Hasil tersebut memaparkan hasil yang positif dan lebih besar dari 0, dan lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja guru yang bernilai 0,362. Kesimpulan yang dapat ditarik melalui hasil pengujian hipotesis di atas adalah bahwa pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja dengan kinerja guru yang dimediasi motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisa data dan pembahasan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu kompetensi digital, disiplin kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru maka terdapat beberapa poin kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompetensi digital berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi di SD XYZ Cabang Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki guru maka akan membawa pengaruh positif bagi motivasi

berprestasi para guru SD XYZ Cabang Bekasi. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi di SD XYZ Cabang Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap disiplin guru maka akan membawa pengaruh positif bagi motivasi berprestasi para guru SD XYZ Cabang Bekasi. 3) Kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD XYZ Cabang Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi digital yang dimiliki guru maka akan membawa pengaruh positif bagi kinerja guru SD XYZ Cabang Bekasi. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD XYZ Cabang Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap disiplin guru maka akan membawa pengaruh positif bagi kinerja guru SD XYZ Cabang Bekasi. 5) Motivasi Berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD XYZ Cabang Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi para guru maka akan membawa pengaruh positif bagi kinerja guru SD XYZ Cabang Bekasi. 6) Kompetensi digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi. Dengan demikian variabel motivasi berprestasi dapat memediasi antara kompetensi digital guru dengan kinerja guru. Pengaruh tidak langsung kompetensi digital terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh langsung. Kompetensi digital guru SD XYZ Cabang Bekasi akan meningkatkan kinerjanya jika ditambahkan dengan motivasi berprestasi yang baik. Untuk itu, motivasi berprestasi para guru di SD XYZ Cabang Bekasi perlu terus ditingkatkan melalui kegiatan-kegiatan yang dapat memacu semangat kerja sehingga kinerjanya pun dapat meningkat. 7) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru melalui variabel mediasi motivasi berprestasi. Dengan demikian variabel motivasi berprestasi dapat memediasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Sama halnya dengan hipotesis enam, pada hipotesis tujuh pun di mana pengaruh tidak langsung nilainya lebih besar. Kedisiplinan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja para guru jika ditambahkan dengan motivasi berprestasi yang baik. Untuk itu, motivasi berprestasi para guru SD XYZ perlu terus ditingkatkan melalui kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan semangat kerja sehingga kinerja guru juga dapat meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran bagi peneliti selanjutnya, antara lain: 1) menambahkan variabel independen dan variabel mediasi sehingga dapat menambah hipotesis penelitiannya. 2) membuat pernyataan lebih banyak yang dapat mengukur variabel-variabel yang dilakukan. 3) melakukan penelitian kualitatif sehingga dapat memperkaya dan memperdalam hasil penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

Andriana, Mendy. (2022). Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Digital Competence* Terhadap *Job Satisfaction* Dan *Work Performance* Dengan Mediasi *Work Motivation* Di Sekolah XYZ Jakarta Barat. (Thesis, Universitas Pelita Harapan).

Barnawi & Arifin, Mohammad. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media. 2014.

Cahyanti, W., Damayanti, A. T., Wigati, T., & Suyoto, S. (2024). Implementasi Model Problem Based Learning (PBL) untuk Meningkatkan Hasil Belajar Pendidikan Pancasila Siswa Kelas V. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, *4*(2), 223–229. https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i2.467

Dimyati, Johni. *Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya Pada Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2013.

Duma, Herlina. (2016). *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah XYZ".* (Thesis, Universitas Pelita Harapan).

Ghozali, Imam, and Hengky Latan. *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. 2nd ed. Semarang: Badan Penerbit-Undip, 2015.

Haryanti, Titik. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Tunas Pemuda. Research and Development Journal Of Education Vol. 4 No. 1 Oktober 2017

Maryani. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Negeri 11 Bandung". - Management and Entrepreneurship Journal Volume 5, Nomor 2, Oktober 2022.

Ngongo, et all. "Pengaruh Sarana Pembelajaran Digital Dan Kompetensi Digital Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kupang Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening". Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial.

Nugraha, M. S., & Hidayat, Z. J. . (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Bahasa Arab. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, *3*(2), 51–56. https://doi.org/10.54371/jiepp.v3i2.283

Nurfadilah, K., & Nurachadijat, K. (2023). Peran Pembelajaran Quantum Learning dalam Meningkatkan Motivasi dan Prestasi Belajar Siswa di MA AL-Istiqomah Kota Sukabumi. Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP), 3(1), 22–28. https://doi.org/10.54371/jiepp.v3i1.243

Pala'langan. (2021). Pengaruh *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah XYZ. (Thesis, Universitas Pelita Harapan).

Palimbong, et all. "Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Peningkatan Guru Pertunjukan: Kasus Harapan Christian SMK di Rantepao". Jurnal Internasional

Pertiwi, D. S. K., & Pratikno, A. S. (2024). Analisis Faktor Kesulitan Membaca Permulaan pada Siswa Kelas 1. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, *4*(2), 303–309. https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i2.503

Pianda, Didi. *Kinerja Guru, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Sukabumi: CV Jejak. 2018.

Rehan, M. ., & Pramono, R. (2024). Model Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah SMP di Jakarta. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, *4*(1), 81–90. https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i1.393

Rehan, M. ., & Pramono, R. (2024). Model Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah SMP di Jakarta. Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP), 4(1), 81–90. https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i1.393

Sudaryana & Agusiady. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: DeePublish. (2022).

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV Penerbit Alfabeta. 2017