

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMPETENSI DAN
LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA GURU
PADA UPT SD NEGERI 1 KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS



Oleh:

**NUR RAHMI
2018.MM.2.1740**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMPETENSI DAN
LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA GURU
PADA UPT SD NEGERI 1 KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**NUR RAHMI
2018.MM.2.1740**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMPETENSI DAN LITERASI
DIGITAL TERHADAP KINERJA GURU PADA UPT SD NEGERI 1
KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh:

NUR RAHMI
2018.MM.2.1740

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 18 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M


Dr. Drs. H. Muh. Said, M.M., M.AP

Mengetahui:

School Of Business
Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMPETENSI DAN LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA GURU PADA UPT SD NEGERI 1 KEPULAUAN SELAYAR.

Nama Mahasiswa : Nur Rahmi
NIM : 2018.MM.2.1740
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M
Anggota : Dr. Drs. H. Muh. Said, M.M., M.AP.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Andi Djalante, M.M., M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si.

Tanggal Ujian : 18 Maret 2021
Nomor SK Pembimbing : 164/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Maret 2021



NUR RAHMI
NIM. 2018.MM.2.1740

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur dihaturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Literasi Digital terhadap Kinerja Guru Pada UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. Drs. H. Muh. Said, M.M., M.AP.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga, teristimewa Suami tercinta dan Anak-anak tersayang yang telah memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi setulus hati selama kuliah sampai penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya di kemudian hari.
7. Pemerintah Kabupaten Selayar serta Seluruh Keluarga Besar UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar, Terima kasih atas bantuannya kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis.
8. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

NUR RAHMI

ABSTRAK

Nur Rahmi. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Literasi Digital terhadap Kinerja, dibimbing oleh Mashur Razak dan Muh. Said.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh iklim organisasi, kompetensi dan literasi digital terhadap kinerja guru di UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar.

Sampel penelitian sebanyak 37 orang tenaga pendidik UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar. Data dianalisis dengan menggunakan model regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel kompetensi dan literasi digital berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel kompetensi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci: iklim organisasi, kompetensi guru, literasi digital, kinerja



ABSTRACT

Nur Rahmi. 2021. The Effect of Organizational Climate, Competence and Digital Literacy on Performance, supervised by Mashur Razak and Muh. Said.

This study aims to determine the effect of organizational climate, competence and digital literacy toward teacher performance at UPT SD Negeri 1, Selayar Islands.

The research sample consisted of 37 teaching staff at SD Negeri 1, Selayar Islands. Data were analyzed using multiple linear regression models with the help of SPSS software.

The results showed that the organizational climate variable had no effect on teacher performance. Competency and digital literacy variables have an effect on teacher performance. The competency variable is the variable that has the most dominant influence on teacher performance.

Keywords: *organizational climate, teacher competence, digital literacy, performance*



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.4.1. Manfaat Teoritik	10
1.4.2. Manfaat Praktik	10
BAB II	11
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Tinjauan Teori dan Konsep Iklim Organisasi	14
2.2.1. Definisi Iklim Organisasi	14
2.2.2. Dimensi Iklim Organisasi	16
2.2.3. Pengukuran Iklim Organisasi	19
2.3. Tinjauan Teori dan Konsep Kompetensi	20
2.3.1. Definisi Kompetensi	20
2.3.2. Standar Kompetensi	22
2.4. Tinjauan Teori dan Konsep Literasi Digital	24
2.4.1. Definisi Literasi Digital	24
2.4.2. Manfaat Literasi Digital	27

2.4.3.	Elemen Literasi Digital	30
2.5.	Tinjauan Teori dan Konsep Kinerja	33
2.5.1.	Definisi Kinerja.....	33
2.5.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	34
2.5.3.	Dimensi Pengukuran Kinerja.....	36
BAB III	38
3.1.	Kerangka Konseptual	38
3.2.	Hipotesis	40
3.3.	Definisi Operasional Variabel	40
BAB IV	43
4.1.	Rancangan Penelitian	43
4.2.	Populasi dan Sampel	43
4.3.	Jenis dan Sumber Data	44
4.4.	Teknik Pengumpulan Data	44
4.5.	Pengukuran Variabel	45
4.6.	Uji Validitas dan Reliabilitas	46
4.7.	Uji Asumsi Klasik	46
4.7.1.	Uji Multikolinieritas.....	46
4.7.2.	Uji Autokorelasi	47
4.7.3.	Uji Heterokedastisitas	47
4.7.4.	Uji Normalitas.....	48
4.8.	Teknik Analisis Data	48
4.8.1.	Analisis Data Deskriptif.....	49
4.8.2.	Analisis Statistik	49
4.8.3.	Uji Koefisien Determinasi	50
4.9.	Uji Hipotesis.....	50
4.9.1.	Uji-t.....	50
4.9.2.	Uji-F.....	51
BAB V	52
5.1.	Deskripsi Data Penelitian	52
5.1.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	52
5.1.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53

5.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
5.1.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
5.1.5.	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	54
5.2.	Pengujian Instrumen Penelitian	55
5.2.1.	Uji Validitas	55
5.2.2.	Uji Reliabilitas	57
5.3.	Deskripsi Instrumen Penelitian	58
5.3.1.	Variabel Iklim Organisasi	58
5.3.2.	Variabel Kompetensi.....	60
5.3.3.	Variabel Literasi Digital.....	61
5.3.4.	Variabel Kinerja	62
5.4.	Uji Asumsi Klasik	63
5.4.1.	Uji Multikolinearitas	63
5.4.2.	Uji Autokorelasi	64
5.4.3.	Uji Heterokedastisitas	65
5.4.4.	Uji Normalitas	66
5.5.	Uji Koefisien Determinasi	67
5.6.	Pengujian Hipotesis	67
5.6.1.	Uji-t	67
5.6.2.	Uji-F	69
5.7.	Pembahasan	70
5.7.1.	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja guru	70
5.7.2.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru	71
5.7.3.	Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja guru	73
BAB VI	75
6.1.	Kesimpulan.....	75
6.2.	Implikasi dan Keterbatasan Penelitian	76
6.3.	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Matriks Penelitian Terdahulu	10
Tabel 5.1.	Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 5.2.	Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 5.3.	Deskripsi Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 5.4.	Deskripsi Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 5.5.	Deskripsi Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	55
Tabel 5.6.	Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Iklim Organisasi	55
Tabel 5.7.	Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kompetensi.....	56
Tabel 5.8.	Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Literasi Digital.....	56
Tabel 5.9.	Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kinerja	57
Tabel 5.10.	Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 5.11.	Kategori Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>)	58
Tabel 5.12.	Deskripsi Instrumen Variabel Iklim Organisasi	58
Tabel 5.13.	Deskripsi Instrumen Variabel Kompetensi	60
Tabel 5.14.	Deskripsi Instrumen Variabel Literasi Digital	61
Tabel 5.15.	Deskripsi Instrumen Variabel Kinerja.....	62
Tabel 5.16.	Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 5.17.	Hasil Uji Autokorelasi.....	64
Tabel 5.18.	Koefisien Determinasi	67
Tabel 5.19.	Koefisien Regresi	67
Tabel 5.19.	Hasil Uji-F	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	39
Gambar 5.1.	Hasil Uji Heterokedastisitas	65
Gambar 5.2.	Hasil Uji Normalitas	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian	87
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian.....	88
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 4	Tabulasi Hasil Kuesioner.....	92
Lampiran 5	Hasil Olah Data.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era modernisasi sekarang ini pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam kemajuan suatu negara, karena dengan adanya pendidikan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi dan menjadi penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuannya. Dalam dunia pendidikan guru merupakan sumber daya utama dalam sebuah organisasi (sekolah), dengan melakukan transfer 'kualitas' yaitu ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada sumber daya lainnya yakni para peserta didik, agar mereka dapat berguna bagi diri sendiri, masyarakat dan lingkungan sekitar serta berperan penting dalam kemajuan bangsa.

Demi tercapainya kualitas pendidikan yang diharapkan, tentunya yang harus dilaksanakan adalah meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang maksimal merupakan impian bagi semua sekolah. Meningkatkan keterampilan dan kinerja guru dianggap sebagai alat dalam meningkatkan proses pendidikan. Fakultas pendidikan memainkan peran penting dalam mempersiapkan guru yang terlatih dan terampil (Mahgoub, 2014). Selain itu, guru yang baik diakui karena cinta dan perhatian mereka kepada murid-muridnya, hasrat mereka untuk ilmu pengetahuan yang mereka ajarkan dan dukungan serta motivasi kepada siswa agar mencapai yang terbaik, dan mungkin yang terpenting, kepribadian mereka yang sehat (Kai-ming, 2003).

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Guru merupakan pihak yang sering berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru bahwa penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan siswa, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. (Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2007)

Setiap organisasi punya caranya sendiri dalam menjaga kinerjanya dan mencapai tujuannya, salah satunya iklim organisasi. Berbicara tentang iklim organisasi tidak lepas dari budaya organisasi, Minat penelitian relatif dalam dua konstruksi tersebut juga bervariasi selama beberapa dekade (Schneider, Ehrhart and MacEy, 2013), namun mereka berpendapat bahwa saat ini terdapat lebih banyak fokus pada iklim organisasi daripada budaya organisasi dalam psikologi industri / organisasi.

Konsep iklim dan budaya organisasi telah menjadi bagian dari retorika standar dalam diskusi kontemporer tentang efektivitas sekolah (Hoy, 1990). Lebih lanjut dijelaskan bahwa meskipun iklim dan budaya merupakan upaya untuk menggambarkan suasana dasar sekolah, masing-masing memberikan pandangan yang berbeda tentang kehidupan sekolah. Perspektif yang kontras membawa serta

ketegangan alami, yang dapat menghembuskan vitalitas dan kreativitas ke dalam pembelajaran sekolah.

Dengan melihat iklim organisasi sebagai karakteristik organisasi, berkaitan dengan konsep iklim organisasi, ciri-ciri atau karakteristik yang terkandung dan timbul dalam lingkungan kerja, dianggap mempengaruhi perilaku atau dengan kata lain iklim dapat dipandang sebagai ‘kepribadian’ sebuah organisasi (Chernyak-Hai and Tziner, 2014).

Medley dan Shannon (1994) berpendapat bahwa guru memainkan peran dasar dan dinamis dalam sistem pendidikan, prestasi siswa sangat bergantung pada pengajaran seorang guru. Sebagai profesional, guru perlu menjadi panutan yang sesuai dan menunjukkan kepada siswa komitmen terhadap nilai-nilai ilmiah dan pembelajaran seumur hidup (Batho, Husen and Postlethwaite, 1994). Guru dapat dikatakan sebagai kelompok profesional paling penting untuk masa depan bangsa. Meningkatnya kepentingan dalam kinerja pekerjaan guru telah membuatnya sangat penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerjaan guru. Dalam beberapa tahun terakhir, pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru telah menjadi topik perhatian bagi peneliti dan petugas pendidikan (Selamat, Samsu and Kamalu, 2013).

Iklim organisasi mempengaruhi kinerja seorang guru di sekolah, dimensi iklim organisasi sekolah diukur berdasarkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku guru. Kepala sekolah dapat mendorong kinerja yang efektif dari guru mereka dengan mengidentifikasi kebutuhan mereka serta mencoba memenuhinya (Adeyemi, 2008). Dorongan ini sangat tergantung pada berbagai aspek perilaku

kepemimpinan kepala sekolah, perilaku guru juga berperan dalam kinerja guru, keduanya merupakan bagian dari iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja guru (Selamat, Samsu and Kamalu, 2013).

Karyawan yang kompeten adalah sumber daya utama organisasi mana pun dalam memperoleh keunggulan kompetitif. tanah, bangunan atau bahan tidak menghasilkan produktivitas perusahaan, melainkan 'modal orang' yang menjalankan bisnis dan menghasilkan nilai dari sumber daya yang ada. Menurut Hay Group (2004) menunjukkan bahwa sumber keunggulan kompetitif terbaik organisasi terletak pada karyawannya (Rajpal, 2016).

Begitu pula dalam dunia pendidikan, perbedaan setiap pencapaian tujuan dasar pendidikan dasar sangat ditentukan oleh setiap aspek didalamnya, dan hal kunci yang menjadi penentunya adalah kualitas seorang guru dengan kompetensi mengajar yang dimilikinya. kompetensi mengajar meliputi perolehan dan demonstrasi keterampilan gabungan yang diperlukan untuk pengajaran siswa seperti memperkenalkan pelajaran, kefasihan dalam bertanya, pertanyaan menyelidik, menjelaskan, kecepatan pelajaran, penguatan, memahami psikologi anak, mengenali perilaku, manajemen kelas dan memberikan tugas (Rajpal, 2016).

Kompetensi merupakan salah satu kualitas kepemimpinan yang dibutuhkan dalam pengembangan profesionalitas untuk menghasilkan guru yang menjadi agen perubahan. Kompetensi adalah kualitas yang digunakan guru untuk membangun budaya kolejal dalam pembelajaran dan berbagi ilmu secara professional (Poro *et al.*, 2019). Memastikan bahwa guru memiliki kompetensi penting yang mereka butuhkan agar efektif dan efisien di dalam kelas adalah kunci

untuk meningkatkan tingkat pencapaian murid, mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi mereka sangatlah penting (European Commission, 2013).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Republik Indonesia, 2005).

Kompetensi guru juga menentukan kemampuan literasi siswa, yang merupakan dasar dalam pembentukan kepribadian multi-terdidik. Literasi mencakup berbagai jenis keterampilan seperti membaca, menulis, memproses informasi, ide dan pendapat, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Pengembangan keterampilan menulis dan membaca siswa menjadi bagian penting dari pendidikan sekolah modern (Tavdgiridze, 2016).

Disamping itu, media pembelajaran yang merupakan alat penyalur informasi dalam setiap proses belajar-mengajar mempengaruhi kecepatan belajar siswa dan juga membantu guru dalam penyampaian materi pembelajaran. Integrasi teknologi dalam ranah pendidikan mengacu pada implementasi teknologi yang bermakna dalam pengaturan pendidikan untuk mencapai tujuan pembelajaran (Ottenbreit-Leftwich and Kimmons, 2020).

Kompetensi digital telah diperkenalkan secara bertahap ke dalam kurikulum sekolah, tes penilaian dan praktik kelas selama dekade terakhir. Selama periode yang sama, istilah tersebut menjadi sasaran proses kebijakan yang

menghasilkan deskripsi keterampilan digital sebagai salah satu dari lima keterampilan dasar untuk belajar di sekolah (Ottestad, Kelentrić and Gudmundsdóttir, 2014). Guru juga memahami alat digital sebagai alat utama dalam kehidupan akademik yang sangat mempengaruhi kualitas pendidikan mereka (Ørnes *et al.*, 2011).

Beberapa hasil riset juga menunjukkan bahwa implementasi literasi digital dapat mempengaruhi kinerja akademik serta memiliki efek yang signifikan terhadap kemampuan komunikasi, kemampuan riset dan kepercayaan diri siswa (Abbas, Hussain and Rasool, 2019). Pada saat yang sama, para guru ternyata sangat tertarik untuk mengembangkan dan memperdalam kompetensi digital mereka lebih jauh, bahkan jika sekolah tempat mereka bekerja tidak mengartikulasikan persyaratan yang jelas untuk penggunaan TIK untuk pengajaran dan pembelajaran (Gudmundsdottir, Loftsgarden and Ottestad, 2014).

Namun terdapat permasalahan panjang dalam mempersiapkan pendidikan guru untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dan produktif di sekolah (Guzman and Nussbaum, 2009). Secara tradisional, penyedia pendidikan guru telah memilih mata pelajaran atau unit TIK yang terisolasi, sering kali ditempatkan di awal program kualifikasi siswa, seperti mengembangkan unit pembelajaran 'terintegrasi teknologi', untuk pekerjaan praktikum di sekolah, dan dengan implikasinya, membantu mereka menggunakan teknologi digital secara efektif dalam karir mengajar mereka selanjutnya (Polly *et al.*, 2010).

Di Indonesia, literasi digital masih tergolong baru karena belum sepenuhnya dipahami oleh semua kalangan. Pemerintah mewajibkan guru di sekolah untuk

membiasakan dalam mengakses, mencari, memanfaatkan informasi secara cermat, dan cerdas. Guru harus memiliki tingkat literasi digital yang mumpuni, sehingga dapat membedakan informasi benar dan salah untuk diinformasikan kepada siswa. Terlebih lagi dengan adanya pandemi COVID-19 memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap semua aspek kehidupan di seluruh dunia, termasuk juga sistem pendidikan. Dengan pembatasan setiap interaksi fisik menuntut pemerintah mencari cara agar tetap menjaga pendidikan tetap berjalan baik dan literasi digital merupakan solusi terbaik untuk diimplementasikan di setiap tingkatan pendidikan di Indonesia.

Namun, sebuah studi oleh Jaringan Pegiat Literasi Digital (JAPELIDI) mengelola penelitian pemetaan terhadap gerakan literasi digital di Indonesia yang dilakukan oleh 56 peneliti dan dijalankan di 9 kota di Indonesia, menemukan bahwa lembaga sekolah menempati urutan paling rendah dalam penyelenggaraan literasi digital di Indonesia. Sebesar 3,68%, lebih rendah dari LSM, masyarakat, pemerintah, dan universitas, sedangkan sekolah diharapkan menjadi penyelenggara paling signifikan dalam memberikan informasi kepada siswa dan pemangku kepentingan. Selain itu mereka juga mengungkapkan bahwa remaja/pelajar menduduki peringkat teratas sebagai mitra aktif dengan nilai sebesar 29,55% dalam penyelenggaraan kegiatan literasi digital dan diikuti oleh mahasiswa sebesar 18,5%. Hal ini dikarenakan siswa dianggap sebagai kelompok termudah menyebarkan pengaruh negatif (Pratolo and Solikhati, 2020).

Hal diatas juga tergambar pada pelaksanaan literasi digital di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar, dimana pada masa pandemi ini sulitnya menerapkan

pembelajaran daring karena berbagai keterbatasan. Salah satunya dan mungkin kendala paling utama ialah karena minimnya fasilitas yang tersedia untuk mendukung implementasi literasi digital di sekolah. Pembelajaran daring ini merupakan hal sangat mendadak dilakukan di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar sehingga tanpa adanya persiapan para guru tidak memiliki banyak pilihan untuk tetap berinteraksi dan melaksanakan pengajaran kepada siswa didiknya. Hal lain yang juga perlu diperhatikan ialah keterlibatan siswa yang sangat minim dalam pelaksanaan pembelajaran daring, hal utama yang menjadi penyebab rendahnya keterlibatan siswa karena perbedaan kemampuan ekonomi sehingga banyak siswa yang tidak memiliki *smartphone* atau komputer serta mahalnya tarif internet yang akan digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran daring. Selain itu, para siswa terkadang menyerahkan tugas-tugas mereka untuk dikerjakan oleh orang tua sehingga tujuan pembelajaran daring yaitu untuk tetap menjaga pendidikan tetap berjalan tidak tepat sasaran.

Berdasarkan pembahasan dan uraian diatas peneliti ingin meneliti Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Literasi Digital terhadap Kinerja Guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar?

2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar?
3. Apakah literasi digital berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar?
4. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar?
5. Apakah iklim organisasi, kompetensi dan literasi digital berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.
3. Untuk menganalisis pengaruh literasi digital secara parsial terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.
4. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.
5. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, kompetensi dan literasi digital secara simultan terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi, referensi, dan bukti empiris mengenai “pengaruh iklim organisasi, kompetensi, dan literasi digital terhadap kinerja guru”, khususnya bagi peneliti yang hendak mengkaji penelitian yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat berkaitan dengan perencanaan dan pengembangan sistem pendidikan dan metode pembelajaran bagi UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Matriks Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun/Judul	Variabel	Hasil Riset
1.	Fatmi Andi Rizki Pratami; Edi Harapan; & Yasir Arafat. (2018). <i>“Influence of School Principal and Organizational Climate Supervision on Teachers’ Performance”</i>	<i>Headmaster supervision, Organizational climate, Teacher performance.</i>	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Bukit Kecil, Palembang.
2.	Sukri. (2017). Pengaruh “Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe”	Iklim Organisasi, Kinerja guru	Kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 33,64%, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Bokori Kabupaten Konawe.

3.	Nenah Sunarsih & Helmiatin. (2017). <i>“Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance”</i>	<i>Organizational Climate, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun variabel-variabel tersebut termasuk iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Lia Amalia & Tressy Saraswati. (2018). <i>“The Impact of Competencies Toward Teacher’s Performance Moderated by the Certification in Indonesia”</i>	<i>Competence, Certification, Teacher Performance</i>	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru dan sertifikasi ditemukan sebagai variabel moderasi.
5.	Mardia Hi. Rahman. (2014). <i>“Professional Competence, Pedagogical Competence and the Performance of Junior High School of Science Teachers”</i>	<i>Pedagogical competence, Teacher performance</i>	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi profesional dan pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru IPA SMP di Ternate. Untuk meningkatkan kompetensi profesional dan kompetensi

			pedagogik guru IPA SMP di Ternate.
6.	Fikri Adam & Jeny Kamase. (2019). <i>“The Effect Competence and Motivation to Satisfaction and Performance”</i>	<i>Competence, Motivation, Satisfaction; Performance</i>	Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7.	Hana Lestari; Ridwan Siskandar; & Ima Rahmawati. (2019). <i>“Digital Literacy Skills of Teachers in Elementary School in The Revolution 4.0”</i>	<i>Digital literacy skills, Digital competency</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat literasi digital pada guru sekolah dasar di Kota Bogor sudah berada di ‘tengah’ pada semua aspek kompetensi, baik pada aspek pencarian internet, aspek navigasi hipertekstual, aspek evaluasi isi, dan aspek perakitan pengetahuan.
8.	Gina Santos; Eleusina Ramos; Joaquim Escola; & Manuel Reis. (2019). <i>“ICT Literacy and School Performance”</i>	<i>Literasi teknologi dan informasi</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi TIK tidak diragukan lagi merupakan faktor dalam kinerja sekolah siswa pendidikan dasar dan pendidikan menengah (kelas 7 sampai 12) di distrik Vila Real, Portugal. Lebih lanjut ditemukan bahwa penggunaan

			Internet sebagai alat pedagogis merupakan faktor utama dalam kinerja sekolah, dan bahwa dukungan orang tua dan guru juga memiliki pengaruh positif.
--	--	--	---

2.2. Tinjauan Teori dan Konsep Iklim Organisasi

2.2.1. Definisi Iklim Organisasi

Istilah "iklim organisasi" diciptakan pada tahun 1939 melalui studi oleh Kurt Lewin dan rekan-rekannya di klub sekolah anak-anak, mereka mencirikan kepemimpinan dalam klub sebagai salah satu dari tiga gaya (otokratis, demokratis, atau *laissez faire*). Gaya-gaya ini menentukan "iklim sosial" di dalam klub, yang pada gilirannya mengarah pada repertoar perilaku tertentu yang ditampilkan oleh anak laki-laki.

Meskipun ada kontroversi yang terus berlanjut seputar definisi iklim organisasi, dan terutama diferensiasinya dari budaya organisasi, definisi yang paling banyak diadopsi adalah definisi Benjamin Schneider (1975), yang mendefinisikan iklim organisasi sebagai deskripsi lingkungan internal (atau molar) yang disepakati bersama dari suatu praktik dan prosedur organisasi. Dalam definisi ini, perlu dicatat bahwa fokusnya adalah pada persepsi yang disepakati anggota organisasi tentang lingkungan organisasi mereka. Inilah yang membedakan iklim dari budaya, di mana fokusnya adalah pada penilaian dan nilai, daripada praktik dan prosedur yang dirasakan (Clegg and Bailey, 2012). Luasnya pengertian iklim organisasi telah dijelaskan dengan berbagai cara namun belum ada definisi akhir yang formal.

Iklm organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Newstrom and Davis, 1989). Iklm organisasi mengacu pada persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerja mereka (Robbins and Judge, 2009). Iklm organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang disampaikan oleh tata letak fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berperilaku dengan pelanggan atau pihak luar lainnya (Luthans, 2012).

Iklm organisasi akan mempengaruhi tingkat moral dan sikap yang anggota organisasi rasakan untuk menghasilkan kinerja dan mempengaruhi hubungan pribadi antar anggota. Moral adalah konsep umum yang sulit untuk diukur secara obyektif. Organisasi harus merancang survei dengan cermat agar dapat membantu dalam membangun perasaan pegawai pada faktor-faktor yang berkontribusi terhadap iklm organisasi (Mullins, 2005).

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklm organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklm organisasi yang terbuka memacu individu untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklm keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan

yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan (Tadampali, Hadi and Salam, 2016).

Begitu pula dengan organisasi pendidikan seperti sekolah juga memiliki iklim yang berbeda dengan organisasi pada umumnya, iklim organisasi adalah kualitas lingkungan sekolah yang berlangsung secara relatif yang dialami oleh guru memengaruhi sikap-sikapnya dan itu berdasarkan kepada kepentingan secara bersama tentang “sikap” di sekolah (Ferti, Hendriani and Amsal, 2015). Iklim organisasi atau iklim sekolah ini juga dapat diartikan sebagai suatu suasana atau kualitas dari sekolah untuk membantu individu masing-masing merasa berharga secara pribadi, bermartabat dan penting secara serentak dapat membantu terciptanya suatu perasaan memiliki terhadap segala sesuatu di sekitar lingkungan sekolah (Freiberg, 2005).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter kehidupan sekolah berdasarkan pola pengalaman kehidupan sekolah siswa, orang tua dan personel sekolah dan mencerminkan norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktik belajar mengajar, dan struktur organisasi (Cohen *et al.*, 2009).

2.2.2. Dimensi Iklim Organisasi

Sejumlah dimensi iklim organisasi dibagi menjadi tujuh aspek, yaitu sebagai berikut. (Kolb, Rubin and McIntyre, 1984)

1. *Conformity* adalah perasaan adanya pembatasan yang dikenakan oleh organisasi secara eksternal. Perasaan ada banyak peraturan, prosedur, kebijakan dan peraturan yang harus dipatuhi dibandingkan, dengan kemungkinan untuk

melaksanakan pekerjaan dengan cara sendiri yang dianggap tepat. Apakah peraturan yang ada terlalu menekan, merugikan, atau justru membantu menyelesaikan tugas.

2. *Responsibility* adalah tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi. Apakah dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah tanpa diawasi untuk setiap langkah yang dikerjakan.
3. *Standar* adalah kualitas pelaksanaan dan mutu produksi yang diutamakan organisasi. Organisasi menetapkan tujuan yang menantang dan mengutamakan mutu ke anggota organisasi agar berprestasi.
4. *Reward* adalah penghargaan yang diberikan mendapat imbalan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, tidak hanya dikritik, diabaikan, atau dihukum.
5. *Organizational clarity* adalah kejelasan tujuan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh organisasi, segala sesuatu terorganisir dengan jelas tidak membingungkan, kabur atau kacau.
6. *Warmth and support* adalah derajat perasaan para anggota bahwa keakraban adalah penting untuk ciri organisasi, saling menghargai, saling membantu, dan adanya hubungan yang baik antara karyawan.
7. *Leadership* adalah posisi di dalam organisasi, apakah diterima atau ditolak oleh anggotanya. Kepemimpinan didasarkan oleh keahlian, organisasi tidak didominasi atau tergantung pada satu atau dua orang saja.

Serupa dengan yang dikemukakan sebelumnya, Steve Kelneer dalam Lila (2002) membagi enam dimensi iklim organisasi. (Soesanto, 2018)

- a. *Flexibility and conformity*, merupakan situasi ketika anak buah merasa organisasi memberi keleluasaan bertindak dan menyesuaikan diri terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini berkaitan dengan aturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan organisasi.
- b. *Responsibility*, merupakan situasi ketika anak buah merasa terlibat dalam proses yang sedang berjalan dan menjadi “pemimpin diri sendiri”. Rasa mandiri akan mendorong anak buah memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan tugas-tugasnya.
- c. *Standards*, merupakan situasi ketika anak buah merasa manajemen memberi perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan, dan toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik. Adanya standar kerja, baik dari sisi *lead time*, kuantitas, maupun kualitas akan membuat anak buah percaya diri dalam menjalankan tugasnya.
- d. *Reward*, merupakan situasi ketika anak buah merasa dalam organisasi ada penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan. Penghargaan adalah imbalan yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dari perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.
- e. *Clarity*, merupakan situasi ketika anak buah merasa mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan dan peranannya di organisasi. Hal ini merefleksikan perasaan anak buah mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja, termasuk hubungan antar-rekan kerja yang lain.

- f. Team Commitment*, anak buah merasa bangga karena memiliki organisasi dan siap sedia untuk berupaya lebih saat dibutuhkan. Menurut Griffin (2004), komitmen tim adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

2.2.3. Pengukuran Iklim Organisasi

Iklim organisasi memiliki karakteristik tertentu yang menjadi tolak ukur di dalam organisasi, berikut adalah unsur-unsur pengukurannya. (Newstrom, J.W. and Davis, 2005)

1. Kualitas kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Kepercayaan, diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.
3. Komunikasi, yaitu transfer informasi serta pemahamannya melalui proses komunikasi atas ke bawah atau sebaliknya dan juga ke samping dalam suatu organisasi.
4. Tanggung jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan.
5. Imbalan yang adil, yaitu upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan.
6. Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

7. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik.

Sekolah juga memiliki karakteristik tertentu seperti struktur fisik gedung sekolah dan interaksi antara siswa dan guru, yang merupakan dua faktor yang berbeda yang mempengaruhi dan membantu mendefinisikan konsep luas iklim sekolah. Iklim sekolah telah diteliti selama bertahun-tahun dan terus diperiksa dan didefinisikan ulang sebagai akibat dari pengaruh yang signifikan terhadap hasil pendidikan. Unsur-unsur yang membentuk iklim sekolah sangat luas dan kompleks. (Marshall, 2004) dalam tulisannya memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim sekolah yang telah diidentifikasi para peneliti.

- a. Jumlah dan kualitas interaksi antara orang dewasa dan siswa
- b. Persepsi siswa dan guru tentang lingkungan sekolah mereka, atau kepribadian sekolah
- c. Faktor lingkungan (seperti bangunan fisik dan ruang kelas, dan bahan yang digunakan untuk instruksi)
- d. Kinerja akademis
- e. Perasaan aman dan ukuran sekolah
- f. Perasaan percaya dan hormat untuk siswa dan guru

2.3. Tinjauan Teori dan Konsep Kompetensi

2.3.1. Definisi Kompetensi

Secara umum, pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan

atau tugasnya di bidang tertentu sesuai jabatan yang diampuhnya. Pengertian kompetensi telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbed, tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kompetensi. Kompetensi adalah suatu karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektivitas performa, yang dapat dilihat dari perilaku, cara berpikir, dan gaya bertindak (Van Looy *et al.*, 1998). Lebih lanjut dikemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik (Robbins, 2006).

Pemerintah juga telah memberikan definisi terkait kompetensi dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Republik Indonesia, 2003).

Kompetensi adalah istilah yang digunakan secara luas oleh orang yang berbeda dalam konteks yang berbeda, karenanya, kompetensi yang dibutuhkan di setiap bidang pekerjaan juga berbeda. Kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan yang memungkinkan seorang guru untuk memaksimalkan pembelajaran siswa dengan beragam keahlian pada lingkungan yang sangat kompleks dimana setiap harinya berbagai keputusan penting diperlukan (Jackson, 1990).

Menurut UU No.14 tahun 2005 Pasal 1 Ayat 10 tentang Guru dan Dosen menjelaskan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan

perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Disebutkan juga didalamnya bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Republik Indonesia, 2005). Lebih lanjut pada Pasal 8 dituliskan beberapa hal yang wajib dimiliki oleh guru dan juga dosen, yaitu kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

2.3.2. Standar Kompetensi

Standar kompetensi adalah spesifikasi kinerja yang mengidentifikasi pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan individu untuk berhasil di tempat kerja. *National Vocational and Technical Training Commission* (NAVTTTC) mengembangkan standar kompetensi dengan berkonsultasi dengan para ahli dari industri yang divalidasi oleh *Industry Advisory Groups* (IAGs). Mereka membagi standar kompetensi menjadi dua bagian, yakni:

1. Standar Bidang Industri terdiri dari; Evaluasi Kinerja, Pengembangan Organisasi, Desain dan Evaluasi Pekerjaan, serta Regulasi Industri.
2. Standar Bidang Institut terdiri dari; Penyampaian & Evaluasi Pelatihan, Jaminan kualitas pelatihan, Identifikasi Kebutuhan Pelatihan, serta Perancangan Program Pelatihan.

Di Indonesia standar kompetensi dirumuskan oleh Kementrian Ketenagakerjaan yang dikenal dengan nama Standar Kompetensi Kerja Nasional. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional menjelaskan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Kementrian Ketenagakerjaan, 2016).

Profesi guru juga memiliki standar tertentu, standar kompetensi guru dipilih ke dalam tiga komponen yang saling berkaitan, yaitu pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi, dan penguasaan akademik (Suparlan, 2005). Selain itu, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru secara khusus mengatur kualifikasi dan standar kompetensi guru, yaitu sebagai berikut: (Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2007).

- a. Kompetensi Pedagogik, merupakan kemampuan guru dalam hal pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

- c. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, rekan sejawat, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi professional, merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

2.4. Tinjauan Teori dan Konsep Literasi Digital

2.4.1. Definisi Literasi Digital

Definisi literasi memiliki perbedaan dalam berbagai dimensi, apakah literasi mengacu pada satu set kemampuan yang bervariasi atau pada satu kemampuan yang dapat diukur secara langsung dan komprehensif (Lo Bianco and Freebody, 2001). *Education Development Center (EDC)* menjabarkan literasi sebagai kemampuan individu menggunakan potensi yang dimilikinya, dan tidak sebatas kemampuan baca tulis saja. UNESCO juga menjelaskan literasi melibatkan suatu kontinum pembelajaran dalam memungkinkan individu mencapai tujuan mereka, untuk mengembangkan pengetahuan dan potensi mereka, dan untuk berpartisipasi penuh dalam komunitas mereka dan masyarakat luas (UNESCO, 2006).

Institusi lain juga mengemukakan definisi literasi sebagai kemampuan individu untuk membaca, menulis, berbicara, menghitung dan memecahkan masalah pada tingkat keahlian yang diperlukan dalam pekerjaan, keluarga dan masyarakat. Definisi tersebut memaknai literasi dari perspektif yang lebih

kontekstual dan terkandung makna bahwa definisi literasi tergantung pada keterampilan yang dibutuhkan dalam lingkungan tertentu (National Institute for Literacy, 2008).

Dalam perkembangannya, definisi literasi selalu berevolusi sesuai dengan perubahan zaman. Pada abad ke-21, definisi literasi semakin mencerminkan kemampuan menggunakan teknologi untuk mengumpulkan dan mengkomunikasikan informasi atau terkadang disebut sebagai “Literasi Abad 21” yang dijabarkan sebagai berikut. (Pilgrim and Martinez, 2013).

1. Literasi Informasi, secara historis digunakan untuk merujuk pada keterampilan literasi yang diperlukan untuk akses informasi dan pemecahan masalah.
2. Multiliterasi, menggambarkan cara orang membaca dan menulis dalam kehidupannya yang mencakup berbagai teks statis, seperti buku, majalah, label, dan pamflet serta media non-cetak seperti musik, seni, film, dan televisi.
3. Literasi Baru, bergantung pada perangkat teknologi baru yang membutuhkan cara berbeda untuk memahami dan mengkomunikasikan makna yang disajikan dalam berbagai media dan bentuk modalitas sebagai bagian dari literasi.

Istilah multiliterasi dan literasi baru menandakan berbagai perspektif literasi serupa dalam arti menyampaikan pemahaman literasi sebagai praktik sosial dan budaya yang terus berubah. Namun, pembahasan literasi baru cenderung melibatkan teknologi baru, dan pendidikan literasi (Cervetti, Damico and Pearson, 2006). Banyak istilah dikaitkan dengan literasi baru. Literasi digital, literasi abad ke-21, literasi internet, literasi media, literasi informasi, literasi TIK, dan literasi komputer mengacu pada istilah yang berkembang untuk menggambarkan literasi

yang terkait dengan cara mengumpulkan dan mengkomunikasikan informasi menggunakan Internet dan teknologi baru (Coiro *et al.*, 2008).

Membahas tentang definisi literasi digital, setiap negara memiliki definisi yang berbeda-beda karena menyangkut sistem kebijakan dan perkembangan teknologinya, akan tetapi, pada dasarnya semuanya memiliki konsep dasar yang sama yaitu kemampuan dalam menggunakan dan memahami pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi dalam mendukung ekonomi serta dunia pendidikan (Belshaw, 2012).

Fieldhouse & Nicholas (2008) mengemukakan definisi literasi digital dan informasi sangat banyak. Dalam kumpulan definisi ini, istilah sering kali dapat dipertukarkan; misalnya, 'literasi', 'kefasihan' dan 'kompetensi' semuanya dapat digunakan untuk menggambarkan kemampuan untuk mengarahkan jalan melalui lingkungan digital dan informasi untuk menemukan, mengevaluasi, dan menerima atau menolak informasi (Belshaw, 2012).

Paul Gilster menerbitkan buku berjudul *Digital Literacy* pada tahun 1997 merupakan salah satu orang yang mempopulerkan istilah literasi digital. Menurutnya, literasi digital diartikan sebagai kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dalam berbagai bentuk dari berbagai sumber yang sangat luas yang diakses melalui piranti komputer (Lee, 2014). Literasi digital juga di definisikan sebagai kemampuan untuk memahami, menganalisis, menilai, mengatur dan mengevaluasi informasi dengan menggunakan teknologi digital. Ini artinya mengetahui tentang berbagai teknologi dan memahami bagaimana menggunakannya dan dampaknya terhadap individu dan masyarakat (Fazio, 2015).

Pemahaman baru mengenai literasi digital berakar pada literasi komputer dan literasi informasi yang berkembang pada dekade 1980-an, ketika komputer mikro semakin luas dipergunakan, tidak saja di lingkungan bisnis, tetapi juga di masyarakat. Namun, literasi informasi baru menyebar luas pada dekade 1990-an manakala informasi semakin mudah disusun, diakses, disebarluaskan melalui teknologi informasi berjejaring (Bawden, 2001). Lebih lanjut dia jelaskan bahwa literasi digital lebih banyak dikaitkan dengan keterampilan teknis mengakses, merangkai, memahami, dan menyebarluaskan informasi.

2.4.2. Manfaat Literasi Digital

Literasi digital memiliki manfaat yang penting bagi setiap individu bahkan dapat mempengaruhi kinerja organisasi, hasil survei oleh *British Computer Society* (BCS), menunjukkan 90% pemilik perusahaan menganggap bahwa literasi digital bagi karyawan itu sangat bermanfaat demi organisasi atau perusahaan karena saat ini hampir semua pekerjaan bergantung pada beberapa aspek teknologi.

Menurut Brian Wright (2015) dalam infografis yang berjudul *Top 10 Benefits of Digital Literacy: Why You Should Care About Technology*, mengemukakan 10 manfaat penting dari adanya literasi digital yaitu: (Liansari and Nuroh, 2018)

1. Menghemat waktu; karena dalam usaha pencarian dan menemukan informasi itu menjadi lebih mudah, selain itu dalam beberapa kasus pelayanan online juga akan menghemat waktu karena tidak harus mengunjungi langsung tempat layanannya.

2. Belajar lebih cepat; dibandingkan mencari referensi yang berbentuk cetak, maka akan lebih cepat dengan memanfaatkan sebuah aplikasi.
3. Menghemat uang; saat ini banyak aplikasi khusus yang berisi tentang perbandingan diskon sebuah produk, dengan pemanfaatan yang benar ini bisa menghemat pengeluaran ketika akan melakukan pembelian online.
4. Membuat lebih aman; sumber informasi yang tersedia dan bernilai di internet jumlahnya sangat banyak, ini bisa menjadi referensi ketika mengetahui dengan tepat sesuai kebutuhannya.
5. Selalu memperoleh informasi terkini; kehadiran aplikasi-aplikasi terpercaya akan membuat seseorang akan selalu memperoleh informasi baru.
6. Selalu terhubung; menggunakan beberapa aplikasi yang dikhususkan untuk proses komunikasi, maka akan membuat orang akan selalu terhubung.
7. Membuat keputusan yang lebih baik; membuat individu dapat membuat keputusan yang lebih baik karena ia memungkinkan mampu untuk mencari informasi, mempelajari, menganalisis dan membandingkannya kapan saja.
8. Dapat membuat anda bekerja; kebanyakan pekerjaan saat ini membutuhkan beberapa bentuk keterampilan komputer.
9. Membuat lebih bahagia; di internet banyak sekali berisi konten-konten seperti gambar atau video yang bersifat menghibur.
10. Mempengaruhi dunia; sumbangsih pemikiran seseorang yang tersebar melalui internet itu merupakan bentuk manifestasi yang dapat mempengaruhi kehidupan dunia yang lebih baik pada masa yang akan datang.

Selain itu, *Adobe*, salah satu perusahaan perangkat lunak terbesar di dunia yang bergerak di bidang grafis, animasi, video, dan pengembangan web, merilis sebuah paper yang menjabarkan lima manfaat literasi digital bagi dunia pendidikan, yakni: (Adobe, 2017)

- a. *Literasi digital meningkatkan keterlibatan siswa.* Ketika siswa menggunakan alat pembuat konten yang kuat untuk tugas dan proyek mereka, mereka terlibat lebih dalam dengan konten, yang membantu mereka lebih memahami informasi dan mengkomunikasikan pengetahuan mereka dengan cara yang menarik secara visual dan digital.
- b. *Literasi digital meningkatkan kinerja akademis.* Aksi “menciptakan” membutuhkan urutan berpikir yang lebih tinggi daripada aktivitas lain seperti mengingat, memahami, dan menerapkan. Saat siswa membuat presentasi, infografis, animasi, video, atau ePortofolio untuk tugas mereka, mereka memahaminya lebih dalam dan menyimpannya lebih lama. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengkomunikasikan ide, penemuan, dan argumen mereka dengan cara yang lebih inovatif — seringkali melebihi ekspektasi di kelas di semua disiplin ilmu.
- c. *Literasi digital membantu siswa menonjol dari persaingan mereka di pasar kerja.* Mahasiswa yang mahir dengan perangkat digital dapat lebih mudah membedakan diri selama proses lamaran kerja. Mereka dapat membuat resume yang kaya media dan memamerkan merek pribadi mereka dengan ePortfolio karya siswa mereka. Mungkin yang paling penting, mereka dapat membuktikan

bahwa mereka telah mengembangkan pola pikir kreatif yang diidamkan oleh para pemberi kerja.

- d. *Literasi digital membuat sekolah lebih kompetitif. Digital natives* saat ini adalah pembuat konten, bukan hanya konsumen konten, bukan hanya dari jurusan seni dan desain, memastikan semua siswa melek digital, dan merekrut siswa baru dengan lebih berhasil.
- e. *Mendorong literasi digital lebih mudah dari yang dipikirkan.* Fakultas dapat menemukan semuanya mulai dari modul pembelajaran sederhana hingga lokakarya pengembangan profesional lengkap. Mereka bisa mendapatkan inspirasi dari karya dan ide dari para spesialis.

2.4.3. Elemen Literasi Digital

Elemen penting literasi digital adalah menyangkut kemampuan apa saja yang harus dikuasai dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Wheeler mengidentifikasi ada sembilan elemen penting dalam dunia literasi digital, yaitu: (Wheeler, 2012)

1. *Creating Content*; membuat jenis konten yang berbeda untuk tujuan dan khalayak yang berbeda menggunakan berbagai atau aplikasi yang sesuai.
2. *Organising and Sharing Content*; membuat informasi dapat dicari dan dibagikan dengan menandai dan menyimpannya di tempat yang mudah ditemukan orang lain.
3. *Reusing and Repurposing*; mampu mengadaptasi, mengubah tujuan, mencampur ulang, dan menggunakan kembali konten dari berbagai jenis untuk berbagai tujuan.

4. *Social Networking*; kemampuan untuk berjejaring dengan cara yang membantu kita belajar lebih efektif baik dalam konteks formal maupun informal.
5. *Transliteracy*; dapat menggunakan berbagai platform dan perangkat yang berbeda untuk membuat, mengatur, dan berbagi konten.
6. *Self-Broadcasting*; menggunakan penerbitan sendiri dan siaran pribadi untuk berbagi ide dan konten multimedia.
7. *Filtering and Selecting Content*; menggunakan mesin pencari dan 'jawaban' untuk memberikan informasi yang terfokus. Menyusun dan menyimpan informasi ini dengan cara yang mudah ditemukan dan dibagikan.
8. *Maintaining Privacy*; memahami sifat bahaya yang mengintai online (pencurian identitas, phishing) dan mengembangkan strategi yang efektif untuk memastikan bahwa seseorang dapat bekerja dengan aman saat online.
9. *Managing Identity*; menggunakan identitas yang berbeda dengan tepat di berbagai jejaring sosial dan platform lain.

Dalam dunia pendidikan, banyak guru menggunakan teknologi di kelas mereka untuk mendukung gaya belajar yang berbeda dan untuk melibatkan siswa, apa yang hilang adalah pedoman untuk membantu guru melakukan ini dengan cara yang mempromosikan pemikiran inovatif dan kerja kolaboratif, mempromosikan praktik etis, dan memperkuat pengembangan profesional mereka sendiri. *Canada's Centre for Digital and Media Literacy, Media Smarts*, mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang membatasi kemampuan pendidik untuk membantu siswa membangun keterampilan literasi digital dan menghadirkan empat solusi sebagai berikut. (MediaSmarts, 2015)

- a. Memberi siswa kesempatan belajar otentik yang ditingkatkan melalui alat teknologi;
- b. Memposisikan guru sebagai fasilitator dan rekan pelajar;
- c. Memfokuskan pelatihan guru tentang bagaimana menggunakan teknologi untuk meningkatkan pembelajaran dan memenuhi hasil kurikuler; dan
- d. Membuat kebijakan yang masuk akal dan filter yang tidak terlalu ketat di sekolah sehingga guru dapat lebih membantu siswa mengembangkan dan menerapkan penilaian yang baik.

Selain itu, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam Materi Pendukung Literasi Digital menjabarkan indikator literasi digital di sekolah ke dalam tiga basis, yaitu: (Kemdikbud RI, 2017)

1. Basis Kelas

- a. Jumlah pelatihan literasi digital yang diikuti oleh kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan;
- b. Intensitas penerapan dan pemanfaatan literasi digital dalam kegiatan pembelajaran; dan
- c. Tingkat pemahaman kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa dalam menggunakan media digital dan internet.

2. Basis Budaya Sekolah

- a. Jumlah dan variasi bahan bacaan dan alat peraga berbasis digital;
- b. Frekuensi peminjaman buku bertema digital;
- c. Jumlah kegiatan di sekolah yang memanfaatkan teknologi dan informasi;

- d. Jumlah penyajian informasi sekolah dengan menggunakan media digital atau situs laman;
 - e. Jumlah kebijakan sekolah tentang penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di lingkungan sekolah; dan
 - f. Tingkat pemanfaatan dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam hal layanan sekolah (misalnya, rapor-e, pengelolaan keuangan, dapodik, pemanfaatan data siswa, profil sekolah, dsb.)
3. Basis Masyarakat
- a. Jumlah sarana dan prasarana yang mendukung literasi digital di sekolah; dan
 - b. Tingkat keterlibatan orang tua, komunitas, dan lembaga dalam pengembangan literasi digital.

2.5. Tinjauan Teori dan Konsep Kinerja

2.5.1. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya seseorang mencapai tujuannya. Robbins mendefinisikan kinerja sebagai wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang (Robbins and Judge, 2013). Definisi lain menjabarkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Mangkunegara, 2009).

Berbagai definisi tentang kinerja dijabarkan oleh para ahli, seperti, kinerja sebagai catatan ‘*outcomes*’ yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama

kurun waktu tertentu yang dicapai oleh pekerja menurut kriteria tertentu dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasinya (Lerner and Henke, 2008). Kinerja individu terdiri atas dua jenis *task performance* adalah kinerja yang berhubungan dengan kemampuan dan ketetapan karyawan dalam menyelesaikan tugas; dan *contextual performance* adalah sikap dan perilaku yang mendukung lingkungan organisasional, sosial dan psikologis suatu organisasi seperti membantu rekan, bekerja sama, serta mengikuti aturan (Koopmans *et al.*, 2011).

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian (Tabrani, 2000).

2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja seseorang, mulai dari lingkungan kerja hingga kondisi individu itu sendiri. Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. (Mathis and Jackson, 2001)

- a. Kemampuan mereka,
- b. Motivasi,
- c. Dukungan yang diterima,
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Gibson dkk. mengemukakan tiga aspek yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, yaitu: (James *et al.*, 2009)

1. Aspek Individu, terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), demografis (umur, asal-usul/etnis, dan jenis kelamin).
2. Aspek Organisasi, berkaitan dengan sumber daya, pola kepemimpinan, sistem imbalan, struktur organisasi, dan beban pekerjaan.
3. Aspek Psikologis, Menurut (Robbins and Judge, 2017), ada tiga komponen sikap, yaitu kognitif, afektif, dan konatif atau perilaku yang dapat menghasilkan perilaku yang diinginkan.

Berkaitan dengan kinerja guru, (Mulyasa, 2004) menyatakan beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja para tenaga kependidikan, antara lain:

1. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan; berpedoman pada, dari dan untuk tenaga kependidikan, sedangkan sekolah adalah tutwuri handayani.
2. Pemberian Motivasi; motivasi merupakan faktor yang paling dominan, hal ini dikarenakan motivasi mampu menggerakkan faktor faktor yang lainnya dan merupakan faktor yang paling utama dalam kinerja.
3. Penghargaan; dilakukan dengan maksud untuk memotivasi kinerja tenaga kependidikan. Apabila tenaga kependidikan yang berprestasi diberikan sebuah penghargaan membuat mereka melaksanakan tugasnya lebih baik lagi, selain itu hal ini juga dapat menjadi sebuah tantangan bagi tenaga kependidikan kinerjanya rendah.

4. Persepsi; menumbuhkan iklim kerja yang kondusif sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja, dikarenakan para tenaga kependidikan yang saling membutuhkan dan saling bekerja sama. Dan menjadi tugas kepala sekolah menciptakan iklim tenaga kependidikan yang baik.

2.5.3. Dimensi Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Tujuan penilaian kinerja secara umum, dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: (1) Memberikan *reward* terhadap kinerja sebelumnya; serta (2) Memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang. Segala informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk mengelola dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi yang bertujuan untuk merencanakan pengadaan pelatihan dan pengembangan, maupun penempatan bidang pekerjaan yang lebih sesuai.

(Gomes, 2003) menjabarkan tiga kriteria penilaian kinerja, antara lain:

1. Penilaian berdasarkan implementasi *Management by Objective* (MBO)
2. Penilaian berdasarkan perilaku yang mengukur saran, pencapaian tujuan, dan bukan hasil akhir. Jenis kriteria ini dikenal dengan BARS (*behaviorally anchored rating scales*).
3. Penilaian dengan metode tradisional berdasarkan *judgement* yaitu menilai dan/atau mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan deskripsi yang spesifik.

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Filosofi penilaian guru

membentuk pengembangan kriteria, instrumen dan prosedur, yang meliputi (1) teknik mengajar; (2) pencapaian hasil belajar siswa; (3) organisasi, (4) manajemen struktur kelas, (5) hubungan interpersonal, dan (6) tanggung jawab. Pengukuran kinerja guru meliputi proses orientasi, induksi dan menilai guru baru atau guru yang baru diposisi tertentu, menilai guru yang berpengalaman di jabatannya, dan menawarkan pilihan pertumbuhan profesional bagi guru yang layak (Felder *et al.*, 2004).

Menurut (Uno and Lamatenggo, 2012) kinerja guru terbagi dalam lima dimensi yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Kualitas kerja; terdiri dari penguasaan bahan ajar, pengelolaan proses belajar-mengajar dan pengelolaan kelas.
2. Kecepatan/ketepatan kerja; terdiri dari penggunaan media pembelajaran, penguasaan landasan pendidikan, dan perencanaan program pengajaran.
3. Inisiatif dalam bekerja; terdiri dari kepemimpinan kelas, pengelolaan interaksi belajar, dan penilaian hasil belajar siswa.
4. Kemampuan kerja; terdiri dari penggunaan berbagai metode pembelajaran serta pemahaman dan pelaksanaan fungsi dan layanan bimbingan.
5. Komunikasi; terdiri dari pemahaman dan penyelenggaraan administrasi sekolah serta penafsiran hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

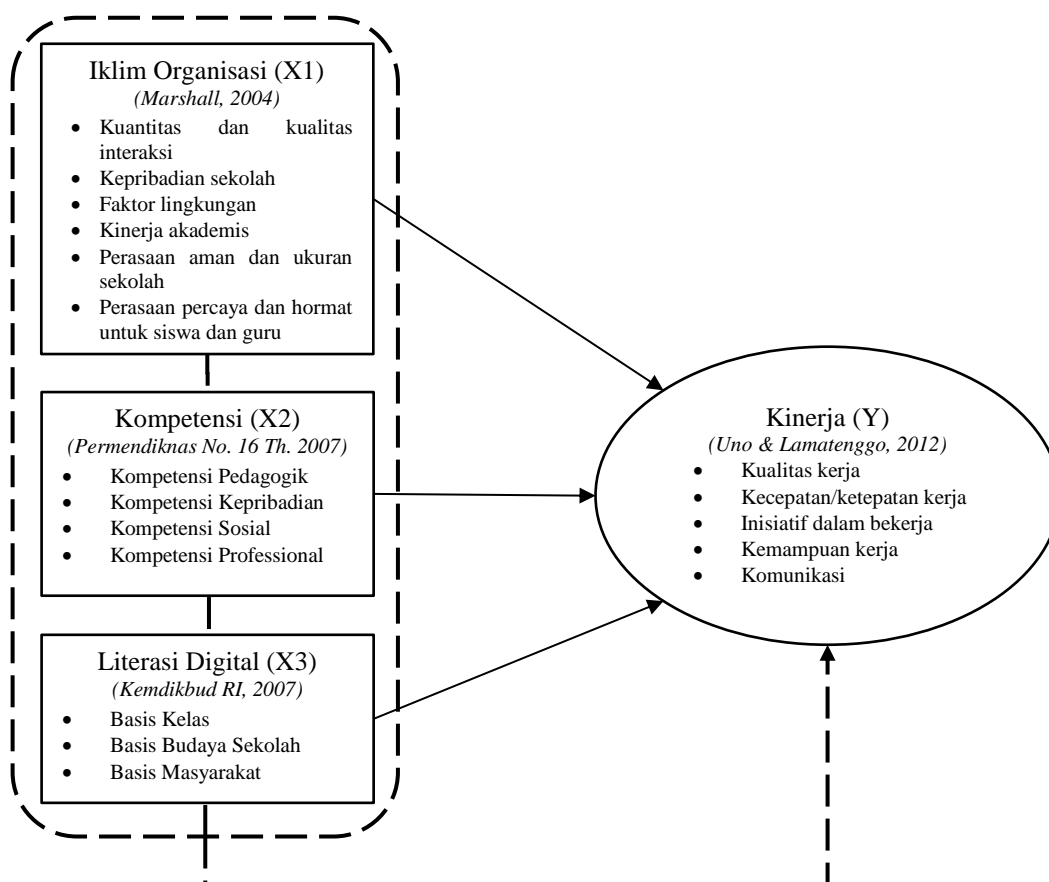
3.1. Kerangka Konseptual

Iklm organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Iklm organisasi dipengaruhi oleh persepsi anggota yang ada pada organisasi tersebut, tidak terkecuali sebuah sekolah. Iklm sekolah menggambarkan karakteristik sekolah tersebut yang menyokong setiap aktivitas pembelajaran yang dilaksanakan guru. Dengan demikian iklm yang ada pada sekolah tempatnya bertugas haruslah cukup kondusif dan menyenangkan agar seorang guru dapat menjalankan proses pembelajaran serta tugas-tugasnya yang lain dengan optimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi adalah suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugasnya sesuai profesinya. Profesi guru yang merupakan salah satu pilar utama dunia pendidikan Indonesia juga memiliki standar kompetensi tertentu yang telah diatur oleh pemerintah. Selain menjadi sebuah keharusan bagi seorang guru untuk memenuhi standar kompetensi tersebut, hal itu juga yang menjadi pembeda kualitas antar satu guru dengan yang lainnya.

Salah satu hal yang saat ini menjadi fokus utama dunia pendidikan di Indonesia bahkan di seluruh dunia adalah literasi digital. Proses implementasi literasi digital di setiap negara tidaklah sama karena berbagai faktor seperti sistem kebijakan dan perkembangan teknologi. Di Indonesia sendiri, hal ini masih terbilang baru dan belum dapat diimplementasikan secara maksimal. Pada dasarnya sudah ada sekolah atau guru yang mulai menerapkan aspek-aspek literasi digital dalam proses pembelajarannya, karena hal ini dianggap dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, guru dan juga lulusan sekolah.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual dan tinjauan empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.
3. Literasi Digital berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.
4. Kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.
5. Iklim Organisasi, Kompetensi dan Literasi Digital secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Identifikasi variabel perlu dilakukan untuk memberikan gambaran dan acuan dalam penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel dan definisinya dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Iklim organisasi didefinisikan sebagai unsur-unsur tertentu yang menjadi pembentuk karakteristik sekolah yang mempengaruhi setiap aktivitas dan individu, khususnya kinerja guru-guru dalam proses pembelajaran dan

pelaksanaan tugas keorganisasian di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar. Indikator-indikator yang diukur adalah sebagai berikut.

- a. Kuantitas dan kualitas interaksi
 - b. Kepribadian sekolah
 - c. Faktor lingkungan
 - d. Kinerja akademis
 - e. Perasaan aman dan ukuran sekolah
 - f. Perasaan percaya dan hormat untuk siswa dan guru
2. Kompetensi didefinisikan sebagai suatu set kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guru dalam pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga pendidik di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar. Indikator-indikator yang diukur adalah sebagai berikut.
- a. Kompetensi Pedagogik
 - b. Kompetensi Kepribadian
 - c. Kompetensi Sosial
 - d. Kompetensi Professional
3. Literasi Digital didefinisikan sebagai pemanfaatan teknologi dan media oleh guru untuk mendukung metode pembelajaran di kelas serta membantu guru dalam mempromosikan pemikiran inovatif, kerja kolaboratif, praktik etis, serta memperkuat pengembangan profesional mereka sendiri di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar. Indikator-indikator yang diukur adalah sebagai berikut.
- a. Basis Kelas
 - b. Basis Budaya Sekolah
 - c. Basis Masyarakat

4. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sebagai tenaga kependidikan di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar. Indikator-indikator yang diukur adalah sebagai berikut.
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kecepatan/ketepatan kerja
 - c. Inisiatif dalam bekerja
 - d. Kemampuan kerja
 - e. Komunikasi

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang membuktikan hubungan kausal antara variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan gambaran tentang pengaruh antara iklim organisasi, kompetensi, literasi digital dan kinerja. Penelitian ini dilaksanakan di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan dalam bentuk deskriptif dan verifikatif, dimana, penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena dari variabel-variabel yang diteliti (Nasir, 2005). Sedangkan penelitian verifikatif dilakukan untuk mengetahui hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2013).

4.2. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar yang berjumlah 37 orang. Penentuan sampel dalam penelitian dengan teknik sampling jenuh atau sensus dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena peneliti menganggap jumlah populasi yang relatif kecil.

4.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari hasil pengamatan langsung berbagai aktivitas yang terjadi UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan dan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan analisis iklim organisasi, kompetensi, literasi digital dan kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti terlibat langsung untuk mengamati pengaruh iklim organisasi, kompetensi dan literasi digital terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui angket berupa daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang berkaitan dengan pengaruh iklim organisasi, kompetensi dan literasi digital terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.

3. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti bertukar informasi dengan responden melalui tanya-jawab langsung untuk menginterpretasikan pengaruh iklim organisasi, kompetensi dan literasi digital terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.
4. Studi dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku maupun jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

4.5. Pengukuran Variabel

Cara mengukur variabel dengan menggunakan alat bantu kuesioner menggunakan Skala Likert yang telah dimodifikasi dengan memberikan nilai dari skala satu sampai empat.

- a. Sangat Setuju = 4
- b. Setuju = 3
- c. Tidak Setuju = 2
- d. Sangat Tidak Setuju = 1

Modifikasi terhadap skala Likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima tingkat yaitu meniadakan kategori jawaban yang ditengah karena alasan *Undeciden* (mempunyai arti ganda) dan *Central tendency effect* (menimbulkan jawaban ke tengah), terutama bagi mereka yang ragu-ragu ke arah setuju atau ke arah tidak setuju.. (Hadi, 1991)

4.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Selanjutnya uji signifikansi dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, jika r -hitung lebih besar dari r -tabel dan nilainya positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Selanjutnya uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali dalam waktu yang berbeda. Untuk uji ini akan digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, jika suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2013).

4.7. Uji Asumsi Klasik

4.7.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasinya antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013).

4.7.2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lain, dimana *residual* (kesalahan pengganggu) tidak terbebas dari satu observasi ke observasi yang lain. Masalah autokorelasi muncul pada penelitian yang menggunakan data bersifat *timeseries data*. Menurut (Ghozali, 2013) pada data yang bersifat *cross section* (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena "gangguan" pada observasi yang berbeda berasal dari individu/kelompok yang berbeda. Dalam penelitian ini tetap dilakukan uji autokorelasi dengan pertimbangan untuk lebih memastikan ada atau tidaknya masalah autokorelasi dalam model regresi linear.

Pengujian untuk memastikan ada atau tidaknya masalah autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Nilai DW yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan tabelnya. Jika nilai DW berada diluar dari batas atas (du) dan batas bawah (dl) berarti tidak ada masalah autokorelasi didalam penelitian (Gujarati, 2004).

4.7.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variace dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Adapun dasar analisis dari Grafik Plot yaitu jika adapola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian, menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

4.7.4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabelresidual atau pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Pengujian normalitas dilakukan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu, juga menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya agak menjauh dari garis diagonal.

4.8. Teknik Analisis Data

Sebagaimana dengan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimanakah iklim organisasi, kompetensi dan literasi digital berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun teknis analisis yang digunakan adalah sebagai berikut.

4.8.1. Analisis Data Deskriptif

Guna memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi mengenai variabel penelitian. Peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang memiliki kesamaan kategori dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan rata-rata, median dan deviasi standar.

4.8.2. Analisis Statistik

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Pengujian dilakukan pada variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan simultan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 21*. Adapun model analisis Regresi Linear Berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut. (Sugiyono, 2013)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja guru

X_1 = Iklim organisasi

X_2 = Kompetensi

X_3 = Literasi digital

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

e = Faktor pengganggu (*random error*)

4.8.3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2013). Koefisien determinasi (*R Square*) atau disimbolkan dengan “R²” yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

4.9. Uji Hipotesis

4.9.1. Uji-t

Uji t berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y) dalam regresi. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung pada tabel “*Coefficients*” dengan nilai t-tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t-hitung dengan *level of significant* (α) sebesar 5%.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = hipotesis diterima$

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = hipotesis ditolak$

Berikut persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y	= variabel dependen
β_0	= konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= koefisien regresi
$X_1 X_2 X_3$	= variabel independen
ϵ	= error

4.9.2. Uji-F

Uji F atau Uji Kesesuaian Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) dalam regresi. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung pada tabel “ANOVA” dengan nilai F-tabel atau dengan melihat kolom signifikansi dengan *level of significant* (α) sebesar 5%.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel} =$ hipotesis diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel} =$ hipotesis ditolak

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Data Penelitian

Dari total 37 kuesioner yang dibagikan kepada seluruh sampel penelitian di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar, terdapat 37 kuesioner yang kembali setelah mendapatkan jawaban dari responden atau dikatakan tingkat pengembalian 100%, yang kemudian digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

5.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Adapun deskripsi responden berdasarkan usia sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 5.1 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
22 – 30 Tahun	7	18,9
31 – 40 Tahun	12	32,4
41 – 50 Tahun	7	18,9
> 50 Tahun	11	29,7

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar didominasi oleh rentang usia 31 – 40 tahun dengan jumlah 12 orang yang merupakan usia produktif dan berada di tahapan membangun pengalaman mengajar. Memiliki banyak pengalaman bukan berarti lebih baik karena keuntungan dari pengalaman mengajar makin lama akan semakin berkurang dan pengalaman di awal karir dan pada saat masih muda merupakan pengalaman yang paling penting dan berharga bagi seorang guru (Rice, 2010).

5.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 5.2. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	10	27
Perempuan	27	73

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah guru yang paling banyak berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 27 orang atau sebesar 73% di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.

(Shah and Udgaonkar, 2018) menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara guru laki-laki maupun perempuan. kecuali perbedaan pendekatannya, guru laki-laki biasanya lebih efektif dalam bekerja sedangkan guru perempuan cenderung meluangkan waktu untuk membangun hubungan yang mendukung dengan siswa.

5.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun deskripsi responden berdasarkan masa kerja sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 5.3. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 10 Tahun	15	40,5
11 – 30 Tahun	14	37,8
21 – 30 Tahun	8	21,6

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata guru di UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar telah mengabdikan sebagai tenaga pendidik antara ± 30

tahun yaitu masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 15 orang dan 11-30 tahun sebanyak 14 orang. Masa kerja seorang guru sekolah dasar sangat berpengaruh dengan profesionalismenya (Rida, Dantes and Dantes, 2013). Lebih lanjut dijelaskan oleh (Uno, 2014) bahwa guru lebih berpeluang untuk belajar dari pengalaman mengajarnya daripada belajar dari berbagai penelitian dan pendekatan psikologis.

5.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikannya sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 5.4. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMK	1	2,7
Diploma II	2	5,4
Sarjana	33	89,2
Magister	1	2,7

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru di UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar merupakan seorang Sarjana, yaitu sebanyak 33 orang. Tingkat pendidikan seorang guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerjanya, seperti yang diungkapkan oleh (Sugito, Suyitno and Kuntoro, 2019) bahwa kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal dan beberapa faktor internalnya antara lain adalah pengalaman kerja, keterampilan teknis, dan tingkat pendidikan yang dimilikinya.

5.1.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Adapun deskripsi responden berdasarkan status kepegawaian sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 5.5. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
Kontrak	9	24,3
Honoror	5	13,5
Pegawai Negeri Sipil	23	62,2

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Dari tabel di atas menunjukkan guru dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan yang terbanyak dengan jumlah 23 orang atau sebesar 62,2%. Status kepegawaian sendiri tidak dapat menjadi tolak ukur yang pasti terhadap kinerja seorang guru, karena banyaknya faktor berpengaruh lainnya yang menjadi penentu apakah seorang guru mengajar dengan baik atau tidak. Status kepegawaian tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PNS maupun Non-PNS (Nastiti, 2016).

5.2. Pengujian Instrumen Penelitian

5.2.1. Uji Validitas

Mengukur tingkat validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variable, Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n-2$). Jika r_{hitung} bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil pengujian validitas untuk masing-masing variable yaitu Iklim Organisasi, Kompetensi, Literasi Digital dan Kinerja disajikan pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 5.6. Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Iklim Organisasi

No. Butir	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,717	0,3246	Valid
X1.2	0,617	0,3246	Valid
X1.3	0,658	0,3246	Valid
X1.4	0,688	0,3246	Valid
X1.5	0,737	0,3246	Valid
X1.6	0,668	0,3246	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan untuk variabel iklim organisasi dengan 6 butir pernyataan, semuanya dinyatakan valid karena nilai *Correlation* (r-hitung) > r-tabel (0,3246).

Tabel 5.7. Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kompetensi

No. Butir	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,775	0,3246	Valid
X2.2	0,725	0,3246	Valid
X2.3	0,849	0,3246	Valid
X2.4	0,740	0,3246	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan untuk variabel kompetensi dengan 4 butir pernyataan, semuanya dinyatakan valid karena nilai *Correlation* (r-hitung) > r-tabel (0,3246).

Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Literasi Digital

No. Butir	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
X3.1	0,876	0,3246	Valid
X3.2	0,819	0,3246	Valid
X3.3	0,807	0,3246	Valid
X3.4	0,912	0,3246	Valid
X3.5	0,933	0,3246	Valid
X3.6	0,933	0,3246	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan untuk variabel literasi digital dengan 6 butir pernyataan, semuanya dinyatakan valid karena nilai *Correlation* (r -hitung) > r -tabel (0,3246).

Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kinerja

No. Butir	<i>Correlation</i> (r -hitung)	r -tabel	Keterangan
Y.1	0,787	0,3246	Valid
Y.2	0,813	0,3246	Valid
Y.3	0,855	0,3246	Valid
Y.4	0,847	0,3246	Valid
Y.5	0,830	0,3246	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan untuk variabel kinerja dengan 5 butir pernyataan, semuanya dinyatakan valid karena nilai *Correlation* (r -hitung) > r -tabel (0,3246).

5.2.2. Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas ini menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*, suatu konstruk atau variabel dikatakan Reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil pengujian Reliabilitas untuk masing-masing variabel, yaitu Iklim Organisasi, Kompetensi, Literasi Digital dan Kinerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Iklim Organisasi (X1)	0,761	6
Kompetensi (X2)	0,770	4
Literasi Digital (X3)	0,942	6
Kinerja (Y)	0,879	5

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Dari hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien *Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen Iklim Organisasi, Kompetensi, Literasi Digital dan Kinerja adalah Reliabel.

5.3. Deskripsi Instrumen Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Literasi Digital sebagai variabel bebas (*independent variable*), serta Kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka butir pertanyaan yang valid dan reliabel perlu dideskripsikan kualitasnya.

Adapun deskripsi variabel penelitian dan indikatornya yang dikelompokkan (dikategorikan) berdasarkan nilai rata-rata (mean) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.11. Kategori Nilai Rata-Rata (Mean)

No.	Nilai rata-rata (<i>mean</i>)	Kategori
1.	$1,00 \leq mean \leq 1,75$	Sangat Rendah / Sangat Buruk
2.	$1,76 \leq mean \leq 2,50$	Rendah / Buruk
4.	$2,51 \leq mean \leq 3,25$	Tinggi / Baik
5.	$3,26 \leq mean \leq 4,00$	Sangat Tinggi / Sangat Baik

5.3.1. Variabel Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi terdiri dari 6 butir pernyataan. Adapun deskripsi butir pernyataan yang valid sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 5.12. Deskripsi Instrumen Variabel Iklim Organisasi

No.	Butir	Pertanyaan	Frekuensi				Rata-rata	Kategori
			1	2	3	4		
1	X1.1	Interaksi guru dan murid terkait pembahasan materi pembelajaran sering terjadi baik di dalam maupun di luar kelas	-	-	10	27	3,73	Sangat Tinggi

2	X1.2	Guru dan siswa merasa nyaman berada di sekolah dan dipimpin oleh kepala sekolah	-	-	4	33	3,89	Sangat Tinggi
3	X1.3	Bangunan sekolah, jumlah ruangan atau kelas beserta sarana dan prasarananya sudah memadai	-	-	8	29	3,78	Sangat Tinggi
4	X1.4	Peserta didik berprestasi dalam hal akademik maupun praktik	-	-	14	23	3,62	Sangat Tinggi
5	X1.5	Area sekolah yang luas dengan keamanan yang kondusif karena adanya petugas keamanan serta masyarakat sekitar yang turut membantu	-	-	16	21	3,57	Sangat Tinggi
6	X1.6	Siswa menghormati dan mengikuti arahan serta nasihat para guru dan kepala sekolah	-	-	4	33	3,89	Sangat Tinggi
Rata-Rata Variabel Iklim Organisasi							3,75	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan hasil kuesioner di atas, rata-rata responden menganggap bahwa Iklim Organisasi di UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar termasuk dalam kategori “Sangat Baik” dengan nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,75. Hasil ini menggambarkan bahwa anggota organisasi UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar memiliki perasaan yang sama terhadap sekolah tersebut. Dan yang cukup menarik perhatian terdapat pada butir pertanyaan X1.2 dan X1.6 yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,89, jika memperhatikan pernyataan dari kedua instrumen tersebut memperlihatkan secara jelas pentingnya peran guru dan terutama kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi untuk menjaga suasana sekolah tetap harmonis agar guru-guru dapat menjalankan tugas secara optimal dan para siswa dapat mengikuti pembelajaran dengan tenang dan nyaman.

5.3.2. Variabel Kompetensi

Variabel iklim organisasi terdiri dari 4 butir pernyataan. Adapun deskripsi butir pernyataan yang valid sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 5.13. Deskripsi Instrumen Variabel Kompetensi

No.	Butir	Pertanyaan	Frekuensi				Rata-rata	Kategori
			1	2	3	4		
1	X2.1	Saya merancang metode pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan siswa dan rutin melakukan evaluasi belajar	-	-	13	24	3,65	Sangat Tinggi
2	X2.2	Saya selalu memotivasi siswa untuk disiplin dalam belajar dan hormat terhadap kepala sekolah, para guru serta orang tua	-	-	6	31	3,84	Sangat Tinggi
3	X2.3	Saya selalu berkomunikasi secara efektif dengan siswa, rekan sejawat, orang tua/wali siswa dan juga masyarakat sekitar	-	-	8	29	3,78	Sangat Tinggi
4	X2.4	Dalam perencanaan materi pembelajaran, saya selalu mengacu pada kurikulum dan substansi keilmuan yang menaunginya	-	-	10	27	3,73	Sangat Tinggi
Rata-Rata Variabel Kompetensi						3,75	Sangat Baik	

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan hasil kuesioner di atas, rata-rata responden memiliki kompetensi yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik” dengan nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,75, yang berarti bahwa guru-guru di UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar berkompoten untuk melaksanakan tugas utama mereka sebagai tenaga pendidik. Melihat pada instrumen X2.2 yang mendapatkan hasil rata-rata tertinggi sebesar 3,84, menunjukkan rata-rata guru memiliki Kompetensi Kepribadian yang paling dominan. Hal ini sangatlah penting bagi guru sekolah

dasar, mengingat menjaga motivasi dan semangat belajar siswa sekolah dasar merupakan hal yang sangat sulit karena perhatian mereka yang mudah teralihkan.

5.3.3. Variabel Literasi Digital

Variabel literasi digital terdiri dari 6 butir pernyataan. Adapun deskripsi butir pernyataan yang valid sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 5.14. Deskripsi Instrumen Variabel Iklim Organisasi

No.	Butir	Pertanyaan	Frekuensi				Rata-rata	Kategori
			1	2	3	4		
1	X3.1	Saya rutin mengikuti berbagai pelatihan literasi digital dan intensif menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran	-	-	23	14	3,38	Sangat Tinggi
2	X3.2	Saya menggunakan media digital dan internet untuk menambah referensi keilmuan dan mengarahkan siswa dalam pemanfaatannya secara positif	-	-	18	19	3,51	Sangat Tinggi
3	X3.3	Sekolah memfasilitasi kegiatan literasi digital dengan berbagai bahan bacaan dan alat peraga berbasis digital yang diminati guru dan siswa	-	-	21	16	3,43	Sangat Tinggi
4	X3.4	Sekolah memaksimalkan pemanfaatan media digital di berbagai aspek pengelolaan dan penyajian informasi dan layanan sekolah	-	-	20	17	3,46	Sangat Tinggi
5	X3.5	Sarana dan prasarana yang mendukung literasi digital di sekolah sudah memadai	-	-	20	17	3,46	Sangat Tinggi
6	X3.6	Pemerintah, masyarakat dan berbagai pihak lainnya mendukung pengembangan literasi digital di sekolah	-	-	20	17	3,46	Sangat Tinggi
Rata-Rata Variabel Literasi Digital							3,45	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan hasil kuesioner di atas, rata-rata responden memberikan jawaban yang menunjukkan kemampuan literasi digital dalam kategori “Sangat Baik” dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,45. Satu hal yang cukup menarik perhatian adalah hasil rata-rata pada instrumen X3.1 yang mendapatkan hasil rata-rata terendah, walaupun termasuk dalam kategori sangat tinggi – responden menjelaskan bahwa masih kurangnya jumlah partisipasi mereka bukan dikarenakan tidak ingin mengikuti pelatihan tersebut melainkan jumlah pelatihan literasi digital masih sangat minim dan terkadang mereka yang diajarkan materi yang cukup sulit untuk dipahami atau sebaliknya materi tersebut merupakan hal yang telah dikuasai.

5.3.4. Variabel Kinerja

Variabel kinerja terdiri dari 5 butir pernyataan. Adapun deskripsi butir pernyataan yang valid sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 5.15. Deskripsi Instrumen Variabel Iklim Organisasi

No.	Butir	Pertanyaan	Frekuensi				Rata-rata	Kategori
			1	2	3	4		
1	Y.1	Saya selalu mengatur situasi kelas agar tetap tenang pada saat belajar dan mengajak siswa berperan aktif di dalamnya	-	-	6	31	3,84	Sangat Tinggi
2	Y.2	Saya merencanakan program pengajaran yang sesuai tingkatan siswa dengan pemanfaatan media pembelajaran	-	-	10	27	3,73	Sangat Tinggi
3	Y.3	Saya selalu membuka sesi tanya jawab dan diskusi serta rutin melakukan evaluasi	-	-	5	32	3,86	Sangat Tinggi
4	Y.4	Saya mengajak siswa mempraktikkan materi pembelajaran melalui kuis dan contoh soal	-	-	9	28	3,76	Sangat Tinggi

5	Y.5	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif sekolah dan berdiskusi tentang hasil-hasil riset dengan rekan sejawat untuk peningkatan kualitas pengajaran	-	-	12	25	3,68	Sangat Tinggi
Rata-Rata Variabel Kinerja							3,77	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan hasil di atas, rata-rata responden memiliki kinerja dalam kategori “Sangat Baik” dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,77. Hasil tertinggi yaitu pada instrumen Y.3 menggambarkan bahwa guru-guru di UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar secara aktif menjaga motivasi siswa dan mengevaluasi hasil belajar mereka. Pentingnya rutin mengevaluasi hasil belajar siswa merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi kualitas pengajaran, jika terjadi peningkatan pada nilai-nilai siswa mengartikan kemampuan guru yang bersangkutan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

5.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi *Best Linier Unbias Estimate* (BLUE) yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Secara rinci hasil uji asumsi klasik dijelaskan sebagai berikut.

5.4.1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang sempurna (pasti) di antara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yang tinggi antar variabel independen dapat dideteksi dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance*

inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas adalah nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan/atau nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.16. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Variabel</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Iklm Organisasi (X1)	0,729	1,372
Kompetensi (X2)	0,702	1,425
Literasi Digital (X3)	0,890	1,124

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Dari hasil diatas menunjukkan nilai *tolerance* dari ketiga variabel independen berada diatas 0,10 – serta nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas, maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

5.4.2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji *Durbin Watson* (Uji *DW*), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. $1,6 < DW < 2,35$ berarti tidak ada autokorelasi
- b. $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ berarti dapat disimpulkan
- c. $DW < 1.21$ atau $DW > 2,79$ berarti ada autokorelasi

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil untuk uji autokorelasi yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.17. Hasil Uji Autokorelasi

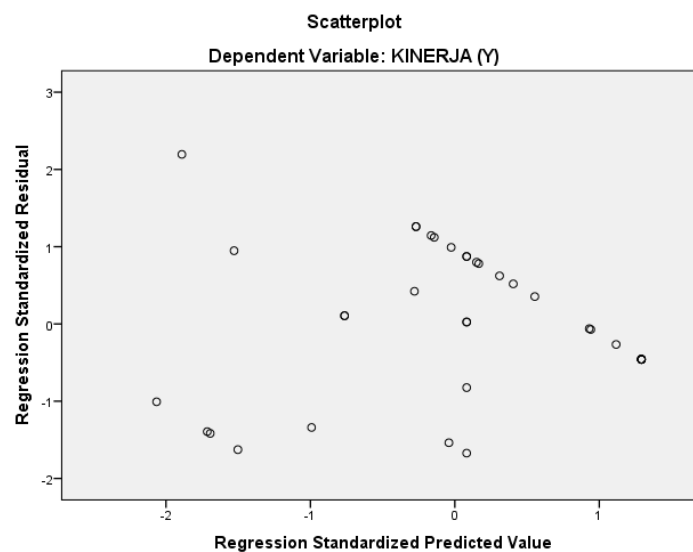
<i>Variabel Dependen</i>	<i>Nilai Uji Durbin Watson</i>
Kinerja	2,296

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Dari tabel diatas terlihat nilai DW masuk pada ketentuan pertama yaitu pada rentang nilai $1,6 < 2,296 < 2,35$; hal ini mengartikan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi ini.

5.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastis dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut.

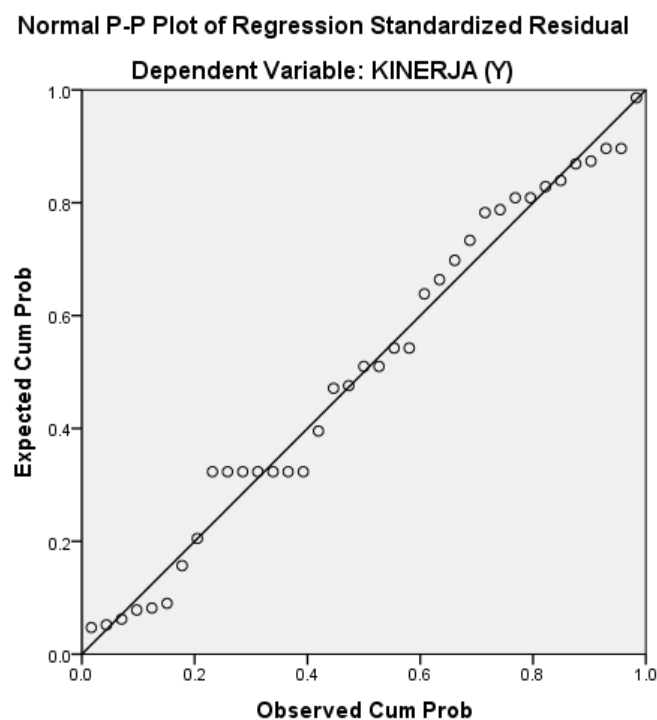


Gambar 5.1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dengan melihat gambar *scatterplot* dapat diketahui ada tidaknya pola tertentu antara *standardized residual* (SRESID) dan *standardized predicted value* (ZPRED). Sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual. Pengambilan keputusannya adalah jika titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti pada gambar di atas, dimana data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.4.4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan independen saling terdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas secara grafik *Probability Plot* ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 5.2. Hasil Uji Normalitas

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Grafik Normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data mengikuti dan mendekati garis diagonal, secara kasat mata data dapat dikatakan normal.

5.5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 5.18. Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,755 ^a	0,569	0,530

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Besarnya *Adjusted R Square* pada model ini adalah 0,530, dimana variabel iklim organisasi, kompetensi dan literasi digital mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 53% dan sisanya 47% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

5.6. Pengujian Hipotesis

5.6.1. Uji-t

Hasil Uji-t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja) dalam regresi. Adapun hasilnya dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.19. Koefisien Regresi

<i>Model</i>	β	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>Konstanta</i>	1,307		
Iklm Organisasi (X1)	0,227	1,691	0,100
Kompetensi (X2)	0,468	2,662	0,012
Literasi Digital (X3)	0,262	3,336	0,002

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,691 < t_{tabel} (2,032), hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru yang berarti hipotesis pertama (H₁) yaitu “Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar” ditolak.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,662 > t_{tabel} (2,032), hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru yang berarti hipotesis kedua (H₂) yaitu “Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar” diterima.

Pengaruh Literasi Digital terhadap kinerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,336 > t_{tabel} (2,032), hal ini menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh terhadap kinerja guru yang berarti hipotesis ketiga (H₃) yaitu “Literasi Digital berpengaruh terhadap Kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar” diterima.

Dari tabel diatas juga memperlihatkan nilai beta (β) yang menunjukkan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel kompetensi memiliki nilai beta terbesar yaitu 0,468 yang berarti bahwa hipotesis kelima (H₄) yaitu “Kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar” dapat diterima.

Adapun model regresi penelitian ini berdasarkan hasil pengujian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 1,307 + 0,227X_1 + 0,468X_2 + 0,262X_3 + \epsilon$$

Dimana konstanta (β_0) sebesar 1,307 menunjukkan bahwa ketika variabel independen iklim organisasi, kompetensi dan literasi digital adalah konstan, maka rata-rata kinerja guru sebesar 1,307.

Koefisien regresi iklim organisasi (β_1) sebesar 0,227, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 konstanta pada variabel iklim organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,227; Koefisien regresi kompetensi (β_2) sebesar 0,468, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 konstanta pada variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,468; Koefisien regresi kompetensi (β_3) sebesar 0,262, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 konstanta pada variabel literasi digital akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,262.

Seluruh koefisien regresi pada persamaan diatas bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, kompetensi dan literasi digital maka kinerja guru juga akan semakin baik.

5.6.2. Uji-F

Pengujian statistik ini bertujuan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Berikut adalah hasilnya yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.20. Hasil Uji F

<i>Variabel Penelitian</i>		<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Dependen</i>	<i>Independen</i>		
Kinerja	Iklm Organisasi (X1)	14,539	0,000 ^b
	Kompetensi (X2)		
	Literasi Digital (X3)		

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi, kompetensi dan literasi digital terhadap kinerja menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14,539 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 2,89, dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H_5) “Iklim Organisasi, Kompetensi dan Literasi Digital secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SDN 1 Kepulauan Selayar” diterima.

5.7. Pembahasan

5.7.1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja guru

Pada penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja guru di UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar. Menurut (Maxwell *et al.*, 2017) iklim sekolah merupakan faktor utama dalam menjelaskan pembelajaran dan prestasi siswa, pengajaran dan pembelajaran yang efektif adalah hasil dari proses kelompok dan psikologis yang kompleks, Namun faktor organisasi dan mekanisme psikologis yang tepat di balik proses ini masih dalam penyelidikan.

Iklm sekolah mengacu pada karakteristik sosial sekolah dalam hal hubungan antara siswa dan guru, penekanan pembelajaran dan pengajaran, nilai dan norma, serta pendekatan dan praktik bersama (Thapa *et al.*, 2013), dan membahas korelasi antara iklim sekolah dan kinerja guru perlu memperhatikan beberapa aspek seperti persepsi mereka terhadap sekolah serta perilaku pimpinannya (Lacks, 2016). Selain itu, (Raza, 2010) mengemukakan pentingnya melihat iklim sekolah itu sendiri karena guru yang berada di sekolah dengan iklim terbuka dan otonom menunjukkan kinerja yang jauh lebih baik daripada guru di iklim *paternal* atau tertutup.

Temuan ini tentunya belum dapat menjelaskan sepenuhnya pengaruh iklim organisasi sekolah atau iklim sekolah terhadap kinerja guru karena banyaknya aspek-aspek lain yang merupakan bagian dari iklim sekolah yang belum diteliti, seperti gaya kepemimpinan maupun jenis iklim sekolah itu sendiri. Hal dapat dilihat pada pembahasan instrumen penelitian sebelumnya, penelitian ini belum secara mendalam melihat persepsi guru terhadap sistem organisasi sekolah seperti cara berinteraksi guru terhadap rekan sejawat dan pimpinan sekolah. Berdasarkan penjelasan ini, sebaiknya pada penelitian yang relevan di masa mendatang perlu menginvestigasi lebih dalam terkait hal-hal tersebut dan memvalidasi temuan pada penelitian ini.

5.7.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru

Pada penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerjanya. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya bahwa Kompetensi guru mempunyai pengaruh terhadap tingkat kinerja sehingga tingkat

kompetensi guru menjadi sesuatu yang sangat penting untuk ditingkatkan dan diimplementasikan dalam kegiatan belajar mengajar (Amalia and Saraswati, 2018). Kompetensi guru yang tinggi (kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran) (Supartha, Sukaatmadja and Rahyuda, 2020).

Penjelasan pembahasan hasil instrumen penelitian sebelumnya menemukan bahwa rata-rata guru di UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar memiliki kompetensi kepribadian yang dominan dengan selalu menjaga motivasi siswa didiknya. (Agustin and Nafiah, 2019) mengemukakan kompetensi kepribadian guru merupakan salah satu kompetensi yang wajib dikuasai oleh seorang pendidik, dengan adanya penguasaan kompetensi kepribadian maka akan mempermudah kinerja guru dalam membimbing dan melaksanakan tugas sebagai pendidik yang profesional. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kompetensi ini merupakan kompetensi yang berpengaruh terhadap pembentukan karakter siswa.

Selain itu variabel ini merupakan yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru, temuan ini sangatlah berarti bagi guru sekolah dasar karena pada tahapan ini merupakan tahapan pembangunan karakter siswa, terlebih lagi siswa sekolah dasar memiliki emosi yang tidak stabil sehingga sangat sulit untuk diarahkan. Namun bukan berarti kompetensi lainnya tidak dimanfaatkan, dengan terus mengembangkan kompetensi yang dimiliki akan meningkatkan kinerja dan kualitas sebagai guru. Selain itu, menginvestigasi kompetensi guru secara mendalam pada

berbagai tingkatan sekolah di masa mendatang dapat menambah variasi dari temuan penelitian ini.

5.7.3. Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja guru

Penelitian ini menemukan bahwa literasi digital berpengaruh terhadap kinerja guru. Literasi digital guru sekolah memainkan peran utama dalam proses belajar mengajar siswa, setiap guru harus menganggapnya sebagai tanggung jawab pribadi mereka untuk meningkatkan diri secara digital demi kepentingan siswa dan sekolah harus memenuhi kebutuhan khusus guru dan siswa mereka dalam hal ini. (Kumari and D'Souza, 2016). Lebih lanjut, guru dituntut untuk menggunakan teknologi dan informasi, tidak hanya sebatas penguasaan konten seperti Matematika, Sains dan Bahasa; tetapi juga mengintegrasikannya ke dalam pedagogi untuk menumbuhkan ide-ide interdisipliner.

Pemanfaatan teknologi dan internet dapat menghubungkan guru dan siswa dari tempat yang berbeda dan proses belajar-mengajar masih dapat berjalan sebagaimana mestinya. Namun, banyaknya media atau aplikasi serta mahalnya biaya internet menjadi salah satu penghambat dalam implementasi literasi digital di Indonesia, terutama di daerah-daerah terpencil yang jauh dari ibu kota. Guru-guru di Indonesia umumnya menggunakan aplikasi WhatsApp sebagai media untuk melaksanakan pengajaran karena mudah dan murah bagi guru dan siswa. (Aswan, 2020) mengemukakan bahwa aplikasi pengirim pesan seperti WhatsApp dapat digunakan sebagai media untuk kegiatan literasi digital dan menjadi terobosan media pembelajaran dalam dunia pendidikan di masa pandemi.

Namun, temuan ini belum dapat mengkonfirmasi sepenuhnya pengaruh literasi digital terhadap kinerja guru dan dapat dilihat dari pembahasan hasil instrumen sebelumnya yang menunjukkan bahwa responden menganggap pelatihan literasi digital masih sangat jarang diselenggarakan. Terlebih lagi peran literasi digital pada masa pandemi ini bagai dua sisi mata uang, di satu sisi implementasinya hanya tuntutan kondisi yang diakibatkan pandemi COVID-19 – di satu sisi hal ini dapat meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya literasi digital saat ini. Maka dari itu pada penelitian di masa mendatang diharapkan dapat menginvestigasi lebih lanjut tentang temuan dalam penelitian ini, terlebih lagi dengan melihat lebih lanjut peran literasi digital ketika pandemi ini berakhir di masa depan.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar. Penelitian ini juga menemukan pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah.
- b. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan mereka secara optimal akan berdampak pada kinerja pengajarannya.
- c. Literasi digital berpengaruh terhadap kinerja guru di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar. Dengan memanfaatkan berbagai teknologi dan media digital yang ada terutama aplikasi WhatsApp untuk tetap memberikan pengajaran kepada siswa, dan pada akhirnya, berpengaruh terhadap kinerja mereka di masa pandemi COVID-19.
- d. Variabel kompetensi merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja guru di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar. Penelitian ini juga menemukan Kompetensi Kepribadian merupakan kompetensi yang paling dominan yang dimiliki guru di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.

- e. Secara simultan, variabel independen yaitu iklim organisasi, kompetensi dan literasi digital berpengaruh terhadap kinerja guru di UPT SDN 1 Kepulauan Selayar.

6.2. Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilaksanakan di UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi dunia pendidikan serta menjadi referensi untuk penelitian-penelitian yang relevan di masa mendatang. Adapun hal-hal lainnya yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil mengenai tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru perlu diteliti lebih lanjut, karena banyaknya aspek-aspek lain yang terkandung dalam iklim organisasi seperti kepemimpinan, persepsi anggota organisasi dan sebagainya.
- b. Selain itu dari hasil uji statistik koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada sebesar 47% variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Ini berarti masih ada gap dalam penelitian ini untuk menjadi acuan dalam perencanaan penelitian yang relevan di masa mendatang.

6.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, diusulkan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Pihak pengelola sekolah UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar terutama para pengambil keputusan yang merupakan salah satu elemen utama

dalam mengatur iklim organisasi dengan mengharmonisasikan persepsi para guru dan siswa terhadap iklim sekolah seperti apa yang mereka inginkan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan juga dapat meningkatkan hasil akademik para siswa.

- b. Melihat besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru juga perlu diperhatikan oleh para pengambil kebijakan, dalam hal ini Dinas Pendidikan untuk memberikan dukungan yang maksimal dalam pengembangan kompetensi guru.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi sehingga dapat memperkaya kajian keilmuan di bidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q., Hussain, S. and Rasool, S. (2019) 'Digital Literacy Effect on the Academic Performance of Students at Higher Education Level in Pakistan', *Global Social Sciences Review*. doi: 10.31703/gssr.2019(iv-i).14.
- Adeyemi, T. O. (2008) 'Organisational Climate And Teachers' Job Performance In Primary Schools in Ondo State, Nigeria: An Analytical Survey', *Asian Journal of Information Technology*, 7(4), pp. 138–145. doi: 10.4314/ajcpsf.v8i1.37604.
- Adobe (2017) '5 Benefits of Digital Literacy', *Adobe Gen Z Creativity Study*.
- Agustin, I. T. and Nafiah (2019) 'Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru terhadap Pembentukan Karakter Siswa di SD Negeri Margorejo VI/524 Surabaya', *Education and Human Development Journal*, 4(2), pp. 21–31. doi: 10.33086/ehdj.v5i1.1122.
- Amalia, L. and Saraswati, T. (2018) 'The Impact of Competencies Toward Teacher's Performance Moderated By the Certification in Indonesia', *KnE Social Sciences*, 3(10), pp. 86–98. doi: 10.18502/kss.v3i10.3363.
- Aswan (2020) 'Play While Writing: Breakthroughs for Digital Literacy Activities during the Covid-19 Pandemic', *Jurnal Pendidikan Bahasa*, 9(2), p. 164. doi: 10.31571/bahasa.v9i2.2011.
- Batho, G. R., Husen, T. and Postlethwaite, T. N. (1994) 'The International Encyclopedia of Education', *British Journal of Educational Studies*. doi: 10.2307/3121682.
- Bawden, D. (2001) 'Information and digital literacies: A review of concepts', *Journal of Documentation*. doi: 10.1108/EUM0000000007083.
- Belshaw, D. A. J. (2012) *What is 'digital literacy'? A Pragmatic investigation, Durham Theses*. Durham University. Available at: <http://etheses.dur.ac.uk/3446>.
- Lo Bianco, J. and Freebody, P. (2001) *Australian Literacies: Informing national policy on literacy education*. 2nd edn, Language Australia Ltd. 2nd edn. Melbourne: Language Australia Ltd.

- Cervetti, G., Damico, J. and Pearson, P. D. (2006) 'Multiple Literacies, New Literacies, and Teacher Education', *Theory into Practice*, 45(4), pp. 378–386.
- Chernyak-Hai, L. and Tziner, A. (2014) 'Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange', *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, pp. 1–12. doi: 10.5093/tr2014a1.
- Clegg, S. and Bailey, J. (2012) *International Encyclopedia of Organization Studies*, *International Encyclopedia of Organization Studies*. doi: 10.4135/9781412956246.
- Cohen, J. *et al.* (2009) 'School climate: Research, policy, practice, and teacher education', *Teachers College Record*.
- Coiro, J. *et al.* (2008) *Central Issues in New Literacies and New Literacies Research*, *Routledge Taylor & Francis Group*. Edited by J. Coiro *et al.* New York, NY.
- European Commission (2013) 'Supporting Teacher Competence Development for Better Learning Outcomes', *European Commission, Education and Training*. doi: 10.1093/carcin/bgt077.
- Fazio, T. De (2015) 'Global citizenship', *Deakin Learning Futures*.
- Felder, P. M. *et al.* (2004) 'Teacher Performance Evaluation: Building Tomorrow Today', *Jackson Public Schools*. Mississippi.
- Ferti, M., Hendriani, S. and Amsal, C. (2015) 'Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru sma negeri 1 pasir penyuh, air molek', *Jom FEKON*, 2(1), pp. 1–15.
- Freiberg, H. J. (2005) *School climate: Measuring, improving and sustaining healthy learning environments*, *School Climate: Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning Environments*. doi: 10.4324/9780203983980.
- Ghozali, I. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan menggunakan SPSS*, *Gramedia*.
- Gomes, F. C. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Andi Offset*.
- Gudmundsdottir, G. B., Loftsgarden, M. and Ottestad, G. (2014) 'Nyutdannede lærere: PROFESJONSFAGLIG DIGITAL KOMPETANSE OG ERFARINGER MED IKT I LÆRERUTDANNINGEN', *Senter for IKT i*

utdanningen.

- Gujarati, D. N. (2004) *Basic Econometrics 4th Edition, Tata McGraw-Hill.*
- Guzman, A. and Nussbaum, M. (2009) 'Teaching competencies for technology integration in the classroom', *Journal of Computer Assisted Learning*. doi: 10.1111/j.1365-2729.2009.00322.x.
- Hadi, S. (1991) *Analisis untuk Butir Instrumen, Andi Offset.*
- Hoy, W. K. (1990) 'Organizational Climate and Culture: A Conceptual Analysis of the School Workplace', *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 1(2), pp. 149–168. doi: 10.1207/s1532768xjepc0102_4.
- Jackson, P. W. (1990) *Life in classrooms, Teachers College Press.* New York, NY: Teachers College, Columbia University.
- James, L. G. *et al.* (2009) *Organization: Behavior, Structure, Processes, McGraw-Hill, Irvin.*
- Kai-ming, C. (2003) 'Towards A Learning Profession: The Teacher Competencies Framework and The Continuing Professional Development of Teachers', *ACTEQ*. Available at: https://www.cotap.hk/images/download/ACTEQ_Document_2003-Eng.pdf.
- Kemdikbud RI (2017) 'Materi Pendukung: Literasi Digital', *Kemntrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.*
- Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan (2007) 'Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru', *Lembaran Negara RI.*
- Kementrian Ketenagakerjaan (2016) 'Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional', *Lembaran Negara RI.*
- Kolb, D. A., Rubin, I. M. and McIntyre, J. M. (1984) *Organizational Psychology: An Experiential Approach to Organizational Behavior.* 4th edn, *Prentice-Hall Series in Signal Processing.* 4th edn. Edited by D. A. Kolb, I. M. Rubin, and J. M. McIntyre. California: Prentice-Hall.
- Koopmans, L. *et al.* (2011) 'Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review', *Journal of Occupational and Environmental Medicine.* doi: 10.1097/JOM.0b013e318226a763.

- Kumari, S. N. V. and D'Souza, F. (2016) 'Secondary School Teachers' Digital Literacy and Use of ICT in Teaching and Learning', *International Journal of Computational Research and Development*, 1(1), pp. 141–146. Available at: <http://ijcrd.dvpublication.com/2016/12/23/secondary-school-teachers-digital-literacy-and-use-of-ict-in-teaching-and-learning/>.
- Lacks, P. K. (2016) *The Relationships Between School Climate, Teacher Self-Efficacy, and Teacher Beliefs*.
- Lee, S.-H. (2014) 'Digital Literacy Education for the Development of Digital Literacy', *International Journal of Digital Literacy and Digital Competence*, 5(3), pp. 29–43. doi: 10.4018/ijdlldc.2014070103.
- Lerner, D. and Henke, R. M. (2008) 'What does research tell us about depression, job performance, and work productivity?', *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. doi: 10.1097/JOM.0b013e31816bae50.
- Liansari, V. and Nuroh, E. Z. (2018) 'Realitas Penerapan Literasi Digital bagi Mahasiswa FKIP Universitas Muhammadiyah Sidoarjo', *Proceedings of the ICECRS*, 1(3), pp. 241–252. doi: 10.21070/picecrs.v1i3.1397.
- Van Looy, B. *et al.* (1998) 'Dealing with productivity and quality indicators in a service environment: Some field experiences', *International Journal of Service Industry Management*. doi: 10.1108/09564239810228867.
- Luthans, F. (2012) *Organizational Behaviour An Evidence-Based Approach*, McGraw-Hill/Irwin.
- Mahgoub, Y. M. (2014) 'Development of Teacher Performance and its Impact on Enhancing on the Quality of the Educational Process', *La Pensée*, 76(2), p. 169.
- Mangkunegara, A. P. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marshall, M. L. (2004) 'Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences', *Georgia State University Center for School Safety, School Climate, and Classroom Management*, p. 4. Available at: http://schoolsafety.education.gsu.edu/wp-content/blogs.dir/277/files/2013/10/whitepaper_marshall.pdf.
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.

- Maxwell, S. *et al.* (2017) 'The Impact of School Climate and School Identification on Academic Achievement: Multilevel Modeling with Student and Teacher Data', *Frontiers in Psychology*, 8(DEC), pp. 1–21. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02069.
- MediaSmarts (2015) 'Use, Understand & Create: A Digital Literacy Framework for Canadian Schools'. Available at: <http://mediasmarts.ca/sites/mediasmarts/files/pdfs/digital-literacy-framework.pdf>.
- Mullins, L. J. (2005) 'The nature of organisational behaviour', *Management and organisational behaviour*.
- Mulyasa, E. (2004) *Kurikulum Berbasis Kompetensi, PT Remaja Rosdakarya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasir, M. (2005) 'Metode Penelitian', in *Metode Penelitian*.
- Nastiti, S. M. (2016) *PERBEDAAN KINERJA GURU BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN PNS DAN NON PNS DI SMA NEGERI SE-KABUPATEN REMBANG*. UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG.
- National Institute for Literacy (2008) 'Developing Early Literacy: Report of the National Early Literacy Panel. A Scientific Synthesis of Early Literacy Development and Implications for Intervention', *Literacy*.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (2005) 'Organizational Behavior at Work', *McGraw Hill Book Company, New York*.
- Newstrom, J. W. and Davis, K. (1989) 'Organizational behavior: Readings and exercises (8th ed.)', in (1989) *Organizational behavior: Readings and exercises (8th ed) xxi, 597 pp New York, NY, England: Mcgraw-Hill Book Company; England*.
- Ørnes, H. *et al.* (2011) *Digital tilstand i høyere utdanning 2011, Norgesuniversitetet*.
- Ottenbreit-Leftwich, A. and Kimmons, R. (2020) *The K-12 Educational Technology Handbook, The K-12 Educational Technology Handbook (1st ed.)*. Available at: <https://edtechbooks.org/-wk>.
- Ottestad, G., Kelentrić, M. and Gudmundsdóttir, G. B. (2014) 'Professional digital competence in teacher education', *Nordic Journal of Digital Literacy*, 9(4), pp. 243–249.

- Pilgrim, J. and Martinez, E. E. (2013) 'Defining literacy in the 21st century: A guide to terminology and skills', *Texas Journal of Literacy Education*, 1(1).
- Polly, D. *et al.* (2010) 'Evidence of impact: Transforming teacher education with preparing tomorrow's teachers to teach with technology (PT3) grants', *Teaching and Teacher Education*. doi: 10.1016/j.tate.2009.10.024.
- Poru, S. G. *et al.* (2019) 'Teacher competence and performance in primary schools in Nwoya District, Northern Uganda', *International Journal of Advanced Educational Research International*, 4(1), pp. 3–8.
- Pratolo, B. W. and Solikhati, H. A. (2020) 'The Implementation Of Digital Literacy In Indonesian Suburban EFL Classes', *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(1), pp. 1508–1512.
- Rajpal, R. (2016) 'Relationship between Teacher Competency and Job Performance: A Analysis on Technical Institutions with Reference to Work Motivation', *International Journal of Research in Management Sciences*, 4(1), pp. 9–18.
- Raza, S. A. (2010) 'Impact Of Organizational Climate On Performance Of College Teachers In Punjab', *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 7(10), pp. 47–52. doi: 10.19030/tlc.v7i10.155.
- Republik Indonesia (2003) 'Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan', *Sekretariat Negara*.
- Republik Indonesia (2005) 'Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen', *Sekretariat Negara*.
- Rice, J. K. (2010) 'The Impact of Teacher Experience Examining the Evidence and Policy Implications', *National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research*, (August), pp. 1–8.
- Rida, M., Dantes, N. and Dantes, K. R. (2013) 'HUBUNGAN MOTIVASI KERJA, MASA KERJA DAN KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI GUGUS II KECAMATAN SUKASADA', *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 3.
- Robbins, S. and Judge, T. (2009) *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications, Development*.
- Robbins, S. P. (2006) 'Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)',

Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.

- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013) *Organizational Behavior*. 15th Edition, Pearson. 15th Edition. Pearson.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2017) ‘Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition’, *Pearson Education Limited*.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. and MacEy, W. H. (2013) ‘Organizational climate and culture’, *Annual Review of Psychology*. doi: 10.1146/annurev-psych-113011-143809.
- Selamat, N., Samsu, N. Z. and Kamalu, N. S. M. (2013) ‘The impact of organizational climate on teachers’ job performance’, *Educational Research eJournal*, 2(1), pp. 71–82. doi: 10.5838/erej.2013.21.06.
- Shah, S. R. and Udgaonkar, U. S. (2018) ‘Influence of Gender and Age of Teachers on Teaching: Students Perspective’, *International Journal of Current Microbiology and Applied Sciences*, 7(1), pp. 2436-2441 International. doi: 10.20546/ijcmas.2018.701.293.
- Soesanto, H. (2018) *Pemimpin: Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial*, PT Kanisius. Edited by R. Emi. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Sugito, S., Suyitno, Y. and Kuntoro, K. (2019) ‘Pengaruh Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Desa Samudra Dan Samudra Kulon’, *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(1), p. 1. doi: 10.30595/dinamika.v11i1.5980.
- Sugiyono (2013) ‘Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D’, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. doi: 10.1007/s13398-014-0173-7.2.
- Suparlan (2005) *Menjadi Guru Efektif*, Hikayat Publishing. Yogyakarta.
- Supartha, I. W. G., Sukaatmadja, I. P. G. and Rahyuda, A. G. (2020) ‘Does teacher competence and commitment improve teacher’s professionalism’, *Cogent Business and Management*, 7(1). doi: 10.1080/23311975.2020.1781993.
- Tabrani, R. dkk. (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, CV Dinamika Karya Cipta. Cianjur: CV Dinamika Karya Cipta.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A. and Salam, R. (2016) ‘PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT

- BANK SULSELBAR', *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*. doi: 10.26858/jiap.v6i2.2479.
- Tavdgiridze, L. (2016) 'Literacy Competence Formation of the Modern School', *Journal of Education and Practice*, 7(26), pp. 107–110. Available at: <http://proxy.libraries.smu.edu/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1115864&site=ehost-live&scope=site>.
- Thapa, A. *et al.* (2013) 'A Review of School Climate Research', *Review of Educational Research*. doi: 10.3102/0034654313483907.
- UNESCO (2006) 'Understandings of literacy', *Education for All Global Monitoring Report*.
- Uno, B. H. (2014) 'Teori Motivasi & Pengukurannya', *Personnel Review*.
- Uno, H. B. and Lamatenggo, N. (2012) *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Wheeler, S. (2012) 'e-Learning and Digital Learning', in *Encyclopedia of the Sciences of Learning*. doi: 10.1007/978-1-4419-1428-6_431.

LAMPIRAN



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi *B* Oleh BAN-PT

Nomor : 182/PPS/STIE-NI/II/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 4 Februari 2021

Kepada Yth. :
Kepala UPT SDN 1 Kepulauan Selayar
Di-
Kepulauan Selayar

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Nur Rahmi**
NIM : 2018MM21740
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Literasi Digital terhadap Kinerja Guru pada UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar.


Komisi Pembimbing : 1. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.
2. Dr. H. Muh. Said, M.M.

Waktu Penelitian : Selama bulan Februari – Maret 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar



Dr. Mulyadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peringgal



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
UPT SDN 1 KEPULAUAN SELAYAR**

Alamat : Jalan Sultan Hasanuddin No.17 Benteng Selatan Kode Pos 92812

SURAT IZIN PENELITIAN


Nomor:025/ 049 / 1 /2021 /UPT.SDN-1

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala UPT SDN 1 Kepulauan Selayar Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan Izin Penelitian kepada :

Nama Peneliti : NUR RAHML
NIM : 2018MM21740
Alamat Peneliti : Benteng Kepulauan Selayar
Nama Penanggung Jawab : 1. Dr.H.Mashur Razak.SE.,M.M.
2. Dr.H.Muh. Said.,M.M.
Lokasi Penelitian : UPT SDN 1 Kepulauan Selayar
Judul Penelitian : **Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Literasi Digital terhadap Kinerja Guru pada UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar**
Lama Penelitian : Selama bulan Februari – Maret 2021
Status Penelitian : Perorangan.

Demikian Surat Izin Penelitian ini dibuat dan diberikan untuk dijadikan bahan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Benteng
Pada Tanggal : 05 Februari 2021
Kepala UPT SDN 1 Kepulauan Selayar


MUHAMMAD RAMLIS.Pd
Pangkat : Pembina TK.I,IV/b
NIP.19590919 199311 1 002

Tembusan:

1. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kab.Keulauan Selayar di-Benteng
2. Korwil TK-SD Kecamatan Benteng di- Benteng
3. Peringgal,-.

No. Responden: _____ (diisi oleh peneliti)

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Guru UPT SD Negeri 1 Kepulauan Selayar

I. Identitas Responden

- a. Usia : _____ tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- c. Lama Bekerja : _____ tahun _____ bulan
- d. Pendidikan Terakhir : Diploma _____
 Sarjana
 Magister
 Lainnya _____
- e. Status Kepegawaian : PNS
 Lainnya _____
- f. Jabatan : _____

II. Petunjuk Pengisian

- a. Pilihlah salah satu jawaban sesuai yang Anda alami dalam bekerja di tempat Anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.
- b. Tidak ada jawaban yang benar maupun jawaban yang salah dalam kuesioner ini, pilihlah jawaban yang benar-benar menggambarkan kondisi Anda atau lingkungan Anda bekerja.
- c. Di bawah ini merupakan petunjuk untuk setiap kode jawaban.

Kode jawaban STS	Jika Anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
Kode jawaban TS	Jika Anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
Kode jawaban S	Jika Anda Setuju dengan pernyataan tersebut
Kode jawaban SS	Jika Anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut

A. Iklim Organisasi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.1	Interaksi guru dan murid terkait pembahasan materi pembelajaran sering terjadi baik di dalam maupun di luar kelas				
1.2	Guru dan siswa merasa nyaman berada di sekolah dan dipimpin oleh kepala sekolah				
1.3	Bangunan sekolah, jumlah ruangan atau kelas beserta sarana dan prasarannya sudah memadai				
1.4	Peserta didik berprestasi dalam hal akademik maupun praktik				
1.5	Area sekolah yang luas dengan keamanan yang kondusif karena adanya petugas keamanan serta masyarakat sekitar yang turut membantu				
1.6	Siswa menghormati dan mengikuti arahan serta nasihat para guru dan kepala sekolah				

B. Kompetensi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
2.1	Saya merancang metode pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan siswa dan rutin melakukan evaluasi belajar				
2.2	Saya selalu memotivasi siswa untuk disiplin dalam belajar dan hormat terhadap kepala sekolah, para guru serta orang tua				
2.3	Saya selalu berkomunikasi secara efektif dengan siswa, rekan sejawat, orang tua/wali siswa dan juga masyarakat sekitar				
2.4	Dalam perencanaan materi pembelajaran, saya selalu mengacu pada kurikulum dan substansi keilmuan yang menaunginya				

C. Literasi Digital

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
3.1	Saya rutin mengikuti berbagai pelatihan literasi digital dan intensif menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran				
3.2	Saya menggunakan media digital dan internet untuk menambah referensi keilmuan dan mengarahkan siswa dalam pemanfaatannya secara positif				

3.3	Sekolah memfasilitasi kegiatan literasi digital dengan berbagai bahan bacaan dan alat peraga berbasis digital yang diminati guru dan siswa				
3.4	Sekolah memaksimalkan pemanfaatan media digital di berbagai aspek pengelolaan dan penyajian informasi dan layanan sekolah				
3.5	Sarana dan prasarana yang mendukung literasi digital di sekolah sudah memadai				
3.6	Pemerintah, masyarakat dan berbagai pihak lainnya mendukung pengembangan literasi digital di sekolah				

D. Kinerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
4.1	Saya selalu mengatur situasi kelas agar tetap tenang pada saat belajar dan mengajak siswa berperan aktif di dalamnya				
4.2	Saya merencanakan program pengajaran yang sesuai tingkatan siswa dengan pemanfaatan media pembelajaran				
4.3	Saya selalu membuka sesi tanya jawab dan diskusi serta rutin melakukan evaluasi				
4.4	Saya mengajak siswa mempraktikkan materi pembelajaran melalui kuis dan contoh soal				
4.5	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif sekolah dan berdiskusi tentang hasil-hasil riset dengan rekan sejawat untuk peningkatan kualitas pengajaran				

TABULASI HASIL KUESIONER

No. Responden	Identitas Responden						Variabel Penelitian																					
							X1						X2				X3						Y					
	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian	Jabatan	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2.1	2.2	2.3	2.4	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	
1	52 THN	L	22 THN	SARJANA	PNS	KEPALA SEKOLAH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	54 THN	L	24 THN	SARJANA	PNS	GURU KELAS	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	56 THN	P	26 THN 3 BLN	SARJANA	PNS	GURU KELAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	55 THN	P	26 THN	SARJANA	PNS	GURU KELAS	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	53 THN	P	28 THN	SARJANA	PNS	GURU KELAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
6	59 THN	P	29 THN 8 BLN	DIPLOMA 2	PNS	GURU KELAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
7	56 THN	P	24 THN	DIPLOMA 2	PNS	GURU KELAS	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
8	49 THN	P	16 THN	SARJANA	PNS	GURU KELAS	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
9	37 THN	L	10 THN	SARJANA	PNS	GURU PJOK	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	44 THN	P	20 THN 1 BLN	MAGISTER	PNS	GURU KELAS	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
11	52 THN	P	16 THN	SARJANA	PNS	GURU AGAMA	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	40 THN	P	14 THN 3 BLN	SARJANA	PNS	GURU KELAS	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	53 THN	P	19 THN 3 BLN	SARJANA	PNS	GURU	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
14	52 THN	P	15 THN	SARJANA	PNS	GURU AGAMA	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
15	33 THN	P	8 THN	SARJANA	PNS	GURU KELAS	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
16	57 THN	L	26 THN 5 BLN	SARJANA	PNS	GURU OLAHRAGA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
17	46 THN	L	16 THN 4 BLN	SARJANA	PNS	GURU AGAMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	39 THN	P	12 THN	SARJANA	PNS	GURU KELAS	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	48 THN	P	20 THN	SARJANA	PNS	GURU KELAS	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	35 THN	L	11 THN	SARJANA	PNS	GURU KELAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	46 THN	P	16 THN	SARJANA	PNS	GURU KELAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
22	44 THN	P	16 THN	SARJANA	PNS	GURU KELAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
23	36 THN	P	14 THN	SARJANA	KONTRAK	GURU	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	46 THN	P	13 THN 6 BLN	SARJANA	KONTRAK	GURU	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	36 THN	P	10 THN	SARJANA	PNS	GURU	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
26	36 THN	L	10 THN 1 BLN	SARJANA	KONTRAK	GURU	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	31 THN	L	10 THN	SARJANA	HONORER	GURU OLAHRAGA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	28 THN	L	8 THN 1 BLN	SARJANA	KONTRAK	PUSTAKAWAN	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
29	28 THN	P	6 THN 2 BLN	SARJANA	HONORER	GURU SENI	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	
30	34 THN	P	5 THN 6 BLN	SARJANA	KONTRAK	GURU KELAUTAN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
31	29 THN	P	5 THN 3 BLN	SARJANA	HONORER	GURU BAHASA	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	29 THN	P	4 THN 5 BLN	SARJANA	KONTRAK	GURU BTQ	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	
33	34 THN	P	4 THN 2 BLN	SARJANA	HONORER	GURU SENI	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	32 THN	P	4 THN 1 BLN	SARJANA	HONORER	GURU AGAMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	22 THN	L	3 THN 1 BLN	SMK	KONTRAK	OPERATOR	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	26 THN	P	2 THN 6 BLN	SARJANA	KONTRAK	GURU BAHASA	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	24 THN	P	1 THN 1 BLN	SARJANA	KONTRAK	GURU	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	

HASIL OLAH DATA

1. Validitas Iklim organisasi (X1)

		Correlations						IKLIM ORGANISASI (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.180	.420**	.404*	.329*	.572**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.286	.010	.013	.047	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	.180	1	.663**	.087	.399*	.439**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.286		.000	.607	.014	.007	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	.420**	.663**	1	.132	.204	.451**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.437	.226	.005	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	.404*	.087	.132	1	.669**	.267	.688**
	Sig. (2-tailed)	.013	.607	.437		.000	.110	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	.329*	.399*	.204	.669**	1	.223	.737**
	Sig. (2-tailed)	.047	.014	.226	.000		.184	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1.6	Pearson Correlation	.572**	.439**	.451**	.267	.223	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.005	.110	.184		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
IKLIM ORGANISASI (X1)	Pearson Correlation	.717**	.617**	.658**	.688**	.737**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas Kompetensi (X2)

		Correlations				KOMPETENSI (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
X2.1	Pearson Correlation	1	.291	.714**	.317	.775**
	Sig. (2-tailed)		.081	.000	.056	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	.291	1	.481**	.558**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.081		.003	.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	.714**	.481**	1	.420**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.010	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	.317	.558**	.420**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.010		.000
	N	37	37	37	37	37
KOMPETENSI (X2)	Pearson Correlation	.775**	.725**	.849**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Validitas Literasi digital (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	LITERASI DIGITAL (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.759**	.669**	.734**	.734**	.734**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X3.2	Pearson Correlation	.759**	1	.631**	.572**	.680**	.680**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X3.3	Pearson Correlation	.669**	.631**	1	.728**	.618**	.618**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X3.4	Pearson Correlation	.734**	.572**	.728**	1	.891**	.891**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X3.5	Pearson Correlation	.734**	.680**	.618**	.891**	1	1.000**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X3.6	Pearson Correlation	.734**	.680**	.618**	.891**	1.000**	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
LITERASI DIGITAL (X3)	Pearson Correlation	.876**	.819**	.807**	.912**	.933**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	KINERJA (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.723**	.684**	.434**	.478**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.003	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y.2	Pearson Correlation	.723**	1	.650**	.506**	.488**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y.3	Pearson Correlation	.684**	.650**	1	.697**	.571**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y.4	Pearson Correlation	.434**	.506**	.697**	1	.818**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y.5	Pearson Correlation	.478**	.488**	.571**	.818**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37
KINERJA (Y)	Pearson Correlation	.787**	.813**	.855**	.847**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS IKLIM ORGANISASI (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	6

- 2. RELIABILITAS KOMPETENSI (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	4

3. RELIABILITAS LITERASI DIGITAL (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	6

4. RELIABILITAS KINERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	5

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-30 TAHUN	7	18.9	18.9	18.9
31-40 TAHUN	12	32.4	32.4	51.4
41-50 TAHUN	7	18.9	18.9	70.3
>50 TAHUN	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	10	27.0	27.0	27.0
PEREMPUAN	27	73.0	73.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 TAHUN	15	40.5	40.5	40.5
11-30 TAHUN	14	37.8	37.8	78.4
21-30 TAHUN	8	21.6	21.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERKAHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMK	1	2.7	2.7	2.7
DIPLOMA 2	2	5.4	5.4	8.1
SARJANA	33	89.2	89.2	97.3
MAGISTER	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

STATUS KEPEGAWAIAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KONTRAK	9	24.3	24.3	24.3
HONORER	5	13.5	13.5	37.8
PNS	23	62.2	62.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

JABATAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid GURU	34	91.9	91.9	91.9
OPERATOR	1	2.7	2.7	94.6
PUSTAKAWAN	1	2.7	2.7	97.3
KEPALA SEKOLAH	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Iklim organisasi (X1)

Interaksi guru dan murid terkait pembahasan materi pembelajaran sering terjadi baik di dalam maupun di luar kelas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	10	27.0	27.0	27.0
SS	27	73.0	73.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Guru dan siswa merasa nyaman berada di sekolah dan dipimpin oleh kepala sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	10.8	10.8	10.8
SS	33	89.2	89.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Bangunan sekolah, jumlah ruangan atau kelas beserta sarana dan prasarananya sudah memadai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	8	21.6	21.6	21.6
SS	29	78.4	78.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Peserta didik berprestasi dalam hal akademik maupun praktik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	14	37.8	37.8	37.8
SS	23	62.2	62.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Area sekolah yang luas dengan keamanan yang kondusif karena adanya petugas keamanan serta masyarakat sekitar yang turut membantu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	16	43.2	43.2	43.2
SS	21	56.8	56.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Siswa menghormati dan mengikuti arahan serta nasihat para guru dan kepala sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	10.8	10.8	10.8
SS	33	89.2	89.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Item Kompetensi (X2)

Saya merancang metode pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan siswa dan rutin melakukan evaluasi belajar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	13	35.1	35.1	35.1
SS	24	64.9	64.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Saya selalu memotivasi siswa untuk disiplin dalam belajar dan hormat terhadap kepala sekolah, para guru serta orang tua

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	6	16.2	16.2	16.2
SS	31	83.8	83.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Saya selalu berkomunikasi secara efektif dengan siswa, rekan sejawat, orang tua/wali siswa dan juga masyarakat sekitar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	8	21.6	21.6	21.6
SS	29	78.4	78.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Dalam perencanaan materi pembelajaran, saya selalu mengacu pada kurikulum dan substansi keilmuan yang mendasarinya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	10	27.0	27.0	27.0
SS	27	73.0	73.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Item Literasi digital (X3)

Saya rutin mengikuti berbagai pelatihan literasi digital dan intensif menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	23	62.2	62.2	62.2
SS	14	37.8	37.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Saya menggunakan media digital dan internet untuk menambah referensi keilmuan dan mengarahkan siswa dalam pemanfaatannya secara positif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	18	48.6	48.6	48.6
SS	19	51.4	51.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sekolah memfasilitasi kegiatan literasi digital dengan berbagai bahan bacaan dan alat peraga berbasis digital yang diminati guru dan siswa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	21	56.8	56.8	56.8
SS	16	43.2	43.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sekolah memaksimalkan pemanfaatan media digital di berbagai aspek pengelolaan dan penyajian informasi dan layanan sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	20	54.1	54.1	54.1
SS	17	45.9	45.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sarana dan prasarana yang mendukung literasi digital di sekolah sudah memadai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	20	54.1	54.1	54.1
SS	17	45.9	45.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pemerintah, masyarakat dan berbagai pihak lainnya mendukung pengembangan literasi digital di sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	20	54.1	54.1	54.1
SS	17	45.9	45.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Item Kinerja (Y)

Saya selalu mengatur situasi kelas agar tetap tenang pada saat belajar dan mengajak siswa berperan aktif di dalamnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	6	16.2	16.2	16.2
SS	31	83.8	83.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Saya merencanakan program pengajaran yang sesuai tingkatan siswa dengan pemanfaatan media pembelajaran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	10	27.0	27.0	27.0
SS	27	73.0	73.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Saya selalu membuka sesi tanya jawab dan diskusi serta rutin melakukan evaluasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	5	13.5	13.5	13.5
SS	32	86.5	86.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

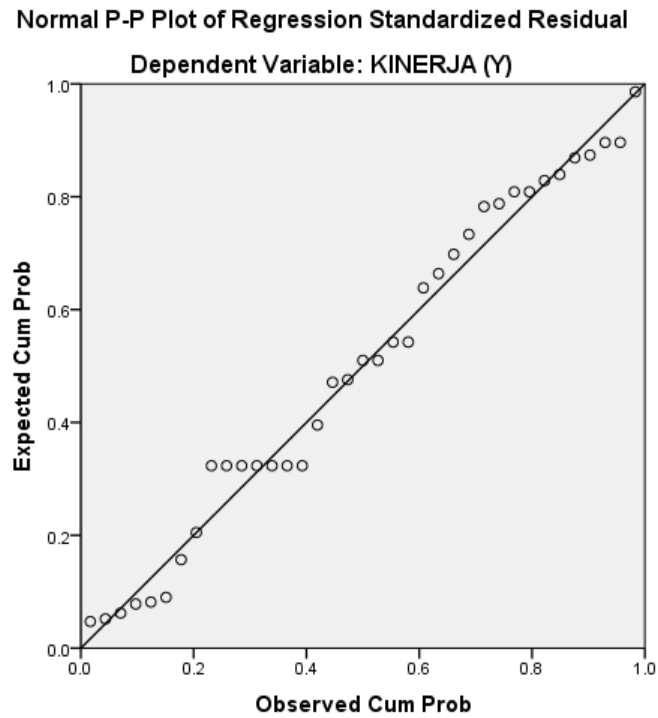
Saya mengajak siswa mempraktikkan materi pembelajaran melalui kuis dan contoh soal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	9	24.3	24.3	24.3
SS	28	75.7	75.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif sekolah dan berdiskusi tentang hasil-hasil riset dengan rekan sejawat untuk peningkatan kualitas pengajaran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	12	32.4	32.4	32.4
SS	25	67.6	67.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**
 - 1. UJI NORMALITAS**



- 2. UJI MULTIKOLINERITAS → NILAI VIF < 10.00**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.307	2.873		.455	.652		
	IKLIM ORGANISASI (X1)	.227	.135	.226	1.691	.100	.729	1.372
	KOMPETENSI (X2)	.468	.176	.363	2.665	.012	.702	1.425
	LITERASI DIGITAL (X3)	.262	.078	.404	3.336	.002	.890	1.124

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah $n = 37$
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai $dL = 1.306$
- Nilai $dU = 1.655$
- Nilai $Dw = 2.296$
- Kesimpulan = $Dw > dU$ ($2.296 > 1.655$) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

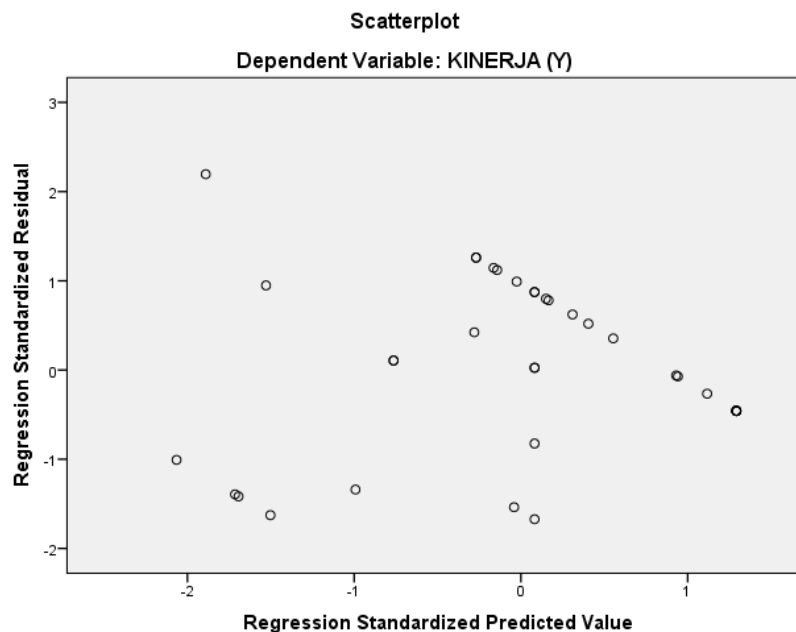
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 ^a	.569	.530	1.178	2.296

a. Predictors: (Constant), LITERASI DIGITAL (X3), IKLIM ORGANISASI (X1), KOMPETENSI (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.032**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.307	2.873		.455	.652		
	IKLIM ORGANISASI (X1)	.227	.135	.226	1.691	.100	.729	1.372
	KOMPETENSI (X2)	.468	.176	.363	2.665	.012	.702	1.425
	LITERASI DIGITAL (X3)	.262	.078	.404	3.336	.002	.890	1.124

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.89**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.528	3	20.176	14.539	.000 ^b
	Residual	45.796	33	1.388		
	Total	106.324	36			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), LITERASI DIGITAL (X3), IKLIM ORGANISASI (X1), KOMPETENSI (X2)

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 ^a	.569	.530	1.178	2.296

a. Predictors: (Constant), LITERASI DIGITAL (X3), IKLIM ORGANISASI (X1), KOMPETENSI (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)