



Pengaruh Kompetensi Digital dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMPN 29 Bandung

Kamilia Aulia Nurnabilah¹, Deri Apriadi²

^{1,2}Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Indonesia

Email : kamiliaaulianurnabilah@gmail.com¹, deriukri08@gmail.com²

Alamat : Jl. Terusan Halimun No. 37, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Korespondensi penulis: kamiliaaulianurnabilah@gmail.com

Abstract. The digitalization era in the field of education requires educators and educational staff to possess competent digital capabilities and strong work motivation in achieving maximum work performance. This study was designed to analyze these factors on employee performance at SMPN 29 Bandung. The research methodology employed a quantitative correlational approach with survey techniques, involving the entire population of 59 participants through a total sampling approach. The data analysis process was conducted using SPSS version 25 software. The results showed that digital capabilities and work motivation had a significant impact on employee performance with a result of 52.2% ($R^2 = 0.522$). Individually, work motivation demonstrated a significant impact ($t = 7.761$; $p = 0.000$), while digital capabilities also showed a statistically significant influence ($t = 1.980$; $p = 0.043$). The findings of this study underscore the significance of combining psychological dimensions and technological expertise in supporting performance in the education sector, contributing to the development of human resource management theory, and presenting practical implications in formulating employee performance improvement strategies that are digitally and motivationally based. Therefore, performance improvement cannot rely solely on technological capabilities, but must be accompanied by strengthening internal employee motivation through adaptive and sustainable managerial strategies.

Keywords: Human Resource Management (HRM); Kompetensi Digital Competence; Work Motivation; Employee Performance.

Abstrak. Era digitalisasi dalam bidang pendidikan mengharuskan para tenaga pendidik dan staf kependidikan untuk memiliki kemampuan digital yang kompeten serta motivasi kerja yang kuat dalam mencapai prestasi kerja yang maksimal. Studi ini dirancang untuk menganalisis hal tersebut terhadap performa karyawan di SMPN 29 Bandung. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik survei, mengikutsertakan keseluruhan populasi sejumlah 59 partisipan melalui pendekatan total sampling. Proses analisis data dilakukan dengan software SPSS versi 25. Hasil menunjukkan bahwa kemampuan digital dan motivasi kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap performa karyawan dengan hasil sebesar 52,2% ($R^2 = 0,522$). Secara individual, dorongan kerja menunjukkan dampak yang signifikan ($t = 7,761$; $p = 0,000$), sedangkan kemampuan digital juga memperlihatkan pengaruh yang bermakna secara statistik ($t = 1,980$; $p = 0,043$). Hasil penelitian ini menggarisbawahi signifikansi penggabungan antara dimensi psikologis dan keahlian teknologi dalam menunjang performa di ranah pendidikan, memberikan sumbangsih pada pengembangan teori pengelolaan SDM, serta menyajikan implikasi aplikatif dalam merumuskan strategi peningkatan performa pegawai yang berbasis digital dan motivasional. Oleh karena itu, peningkatan performa tidak dapat hanya bergantung pada kapabilitas teknologi semata, namun perlu disertai dengan penguatan motivasi internal pegawai melalui strategi manajerial yang adaptif dan berkesinambungan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM); Kompetensi Digital; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Transformasi digital saat ini telah menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan dari berbagai sektor, termasuk pendidikan. Digitalisasi tidak lagi sekadar kebiasaan baru dalam penggunaan teknologi,. Dalam dunia kerja, kemajuan teknologi digital menuntut karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru agar tetap kompetitif di era disruptif. Berdasarkan hasil survei, sekitar 32% manajer menilai transformasi digital sebagai

elemen penting untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis di tengah persaingan pasar yang semakin ketat (Veritis, 2024). Kondisi ini menimbulkan tekanan bagi banyak tenaga kerja untuk segera menyesuaikan diri dengan perubahan cepat yang terjadi di pasar tenaga kerja (Stikom.ac.id, 2024). Pada dunia pendidikan teknologi digital mendukung akses belajar yang lebih luas, memperkenalkan cara pembelajaran yang lebih interaktif, serta meningkatkan efisiensi operasional dan administratif lembaga pendidikan. Proses ini menuntut bukan hanya penguasaan teknologi, melainkan juga penyesuaian sistem pendidikan terhadap kebutuhan zaman yang terus berkembang (Dina Destari, 2023).

Pandemi COVID-19 yang terjadi beberapa tahun lalu juga mempercepat perubahan ini melalui adopsi pembelajaran jarak jauh dan pemanfaatan berbagai platform daring dalam kegiatan pendidikan. Di Indonesia, terutama pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), peran teknologi semakin penting dalam menunjang operasional pendidikan. Penggunaan platform digital untuk pembelajaran jarak jauh telah menjadi solusi efektif selama pandemi COVID-19 dan terus berlanjut setelahnya. Hal ini mengharuskan para pendidik dan tenaga kependidikan untuk memiliki kompetensi digital yang tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, kolaborasi, dan kreativitas di lingkungan kerja digital (Nur & FriantoAgus, 2020). Seperti yang diungkapkan oleh (Van Laar et al., 2020) menyatakan bahwa keterampilan digital abad ke-21 meliputi tujuh aspek utama, yaitu keterampilan teknis, informasi, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, berpikir kritis, dan pemecahan masalah. Oleh karena itu, kompetensi digital menjadi komponen esensial dalam memperkuat keberhasilan transformasi pendidikan.

Meskipun kompetensi menjadi hal yang sangat penting dalam transformasi digital pada dunia pendidikan, belum sepenuhnya menjamin tercapainya kinerja yang baik apabila tidak didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja menjadi faktor psikologis penting yang mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk tetap berusaha mencapai target, meskipun dihadapkan dengan tantangan teknologi yang besar. Motivasi kerja ini terdiri dari motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, dan motivasi ekstrinsik, yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan (Fadilla & Wulansari, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kedua jenis motivasi ini dapat memperkuat hubungan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja (Marguna & Sangiaserri, 2020).

Namun, hasil studi Azizah (2023) menunjukkan meskipun kompetensi digital secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja, motivasi tidak selalu berperan secara langsung, tergantung pada konteks organisasi dan sistem dukungan yang ada. Salah satu tantangan nyata yang dihadapi dalam penerapan digitalisasi pendidikan adalah kesenjangan kemampuan teknologi di kalangan tenaga pendidik, khususnya di sekolah negeri yang berada di wilayah Kota Bandung. Banyak tenaga pendidik masih mengalami keterbatasan dalam hal pelatihan atau pengembangan kompetensi digital, sehingga belum dapat memaksimalkan pemanfaatan teknologi dalam kegiatan pembelajaran dan administrasi sekolah. Studi oleh Van Laar et al., (2020) juga menekankan pentingnya faktor sosial dan motivasional dalam pengembangan kompetensi digital merupakan aspek yang sering kali terabaikan.

SMPN 29 Bandung menjadi contoh kasus yang relevan dalam konteks ini. Terletak di Jl. Geger Arum, Isola, Kecamatan Sukasari, sekolah ini memiliki jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang beragam, yaitu terdiri dari 23 guru PNS, 24 guru P3K, 2 guru honorer, 1 pegawai PNS, dan 8 pegawai honorer berdasarkan data tahun ajaran 2024/2025 (Bandung, 2024a). Tantangan yang nyata juga menjadi salah satu landasan

pada penelitian ini, dijelaskan pada biodata SMPN 29 Bandung salah satu tantangan nyata yang dialami mereka yaitu mengenai tantangan arus globalisasi modernisasi dan perkembangan IPTEK yang berimplikasi negatif pada peserta didik, hal ini tidak sejalan pada salah satu tujuan sekolah mereka yakni membekali siswa dengan teknologi informasi secara positif melalui internet/ICT (Bandung, 2024b). Berdasarkan tantangan tersebut, penting untuk memahami bagaimana kompetensi digital dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan sekolah.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Pendidik & Kependidikan

No.	Profesi & Jabatan	Jumlah
1	Guru PNS	23
2	Guru P3K	24
3	Guru Honorer	2
4	Staff PNS	1
5	Staff Honorer	8
Total		58

Sumber: <https://simdik.bandung.go.id/npsn/20219405>, 2025

Dalam tabel 1. yang saya lampirkan diatas, mayoritas para tenaga pendidik merupakan PNS & P3K sedangkan tenaga kependidikan lainnya mayoritas adalah pegawai honorer. Tenaga pendidik yang dimaksud yaitu merupakan guru – guru SMPN 29 Bandung, sedangkan tenaga kependidikan mencakup staff tata usaha, caraka, dan keamanan. Tujuan penelitian ini mengambil responden dari seluruh lapisan posisi dalam pekerjaan adalah agar hasil yang didapat lebih jelas dan memberikan hasil yang selaras dalam kesatuan tujuan SMPN 29 Bandung yang diharapkan sudah secara maksimal memberikan yang terbaik untuk siswa/siswi di sekolah mereka melalui motivasi & kemampuan digital yang baik serta bermanfaat secara signifikan karena pentingnya mengadaptasi kemajuan teknologi dengan baik diiringi motivasi yang juga tinggi.

Walaupun telah banyak studi yang mengkaji masing-masing variabel secara terpisah, masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi keterkaitan keduanya secara simultan dalam konteks pendidikan sekolah negeri, khususnya pada jenjang SMP (Furqon & Kuswinarno, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan tersebut melalui pendekatan kuantitatif yang menguji pengaruh simultan antara kompetensi digital dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pegawai di SMPN 29 Bandung. Studi ini diharapkan mampu memperluas kajian manajemen sumber daya manusia dalam konteks transformasi digital di sektor pendidikan. Dari sisi penerapannya, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pihak sekolah untuk merumuskan kebijakan peningkatan kompetensi digital dan strategi pengembangan motivasi kerja, guna menciptakan ekosistem kerja yang adaptif terhadap tantangan abad ke-21 ini.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi Digital

Kompetensi digital merupakan kemampuan fundamental yang harus dimiliki setiap individu dalam era teknologi informasi saat ini. Menurut (Adiyanti & Rosmiati, 2024), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang didasarkan pada keterampilan dan pengalaman kerja, serta didukung oleh sikap profesional yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Konsep kompetensi ini menggambarkan aktivitas yang dilakukan individu di lingkungan kerja pada tingkatan yang berbeda-beda, sekaligus menetapkan standar pencapaian untuk setiap tingkatan tersebut. Lebih lanjut, kompetensi berfungsi untuk mengidentifikasi

karakteristik personal, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam upaya meningkatkan nilai tambah yang telah disepakati bersama. Dalam konteks digital, kompetensi ini mencakup kemampuan untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan serta pengetahuan teknologi dalam berbagai situasi kerja yang dinamis. Van Laar et al., (2020) mengategorikan kompetensi digital ke dalam tujuh indikator utama, yaitu: *technical skills* (keterampilan teknis), *information skills* (keterampilan informasi), *communication skills* (keterampilan komunikasi), *collaboration skills* (keterampilan kolaborasi), *critical thinking skills* (keterampilan berpikir kritis), *creativity skills* (keterampilan kreativitas), dan *problem-solving skills* (keterampilan pemecahan masalah). Ketujuh indikator ini menjadi fondasi penting bagi karyawan untuk dapat beradaptasi dan berkinerja optimal dalam lingkungan kerja yang semakin digital dan teknologi-oriented.

Motivasi Kerja

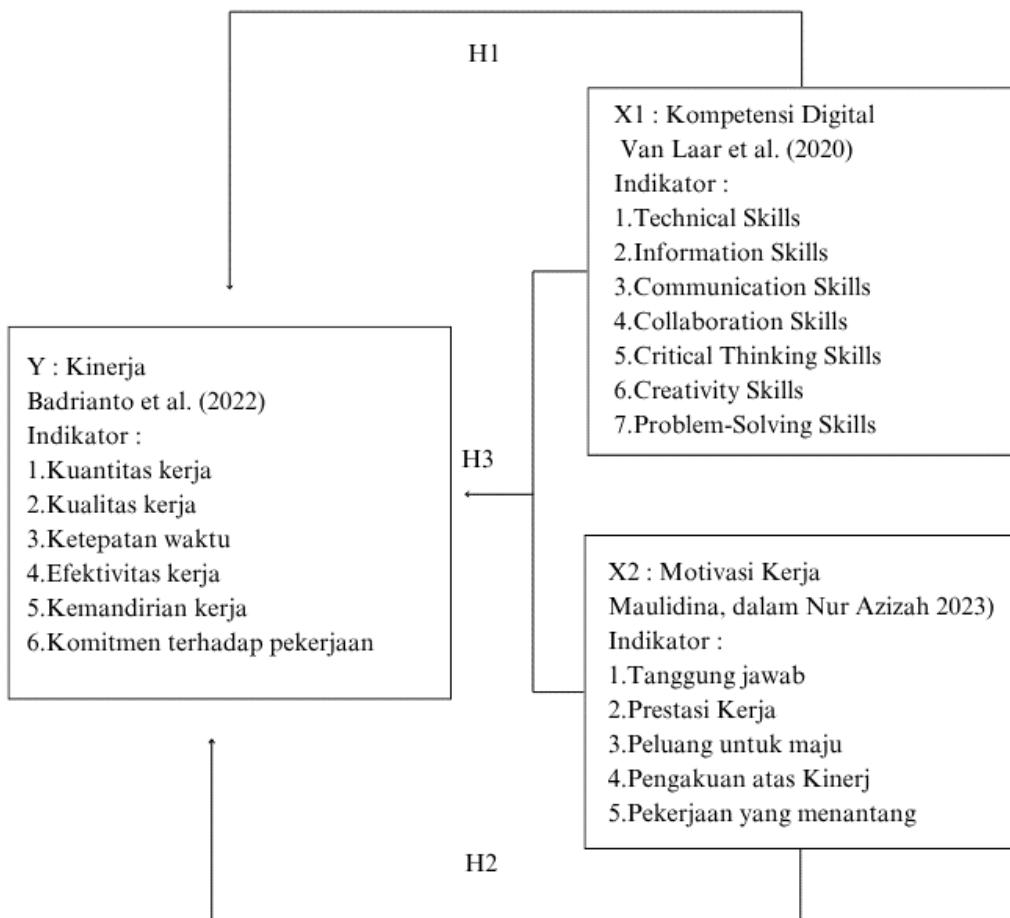
Motivasi kerja merupakan faktor krusial yang menentukan tingkat produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan internal yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mempengaruhi karyawan untuk memiliki intensitas serta ketekunan dalam bekerja secara optimal. Konsep ini berkaitan erat dengan pemberian atau penimbulan motif yang dapat menciptakan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat lemahnya motivasi kerja seorang karyawan turut menentukan besar kecilnya prestasi yang dapat dicapainya. Motivasi kerja juga merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik dalam diri individu. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai efektivitas organisasi. Maulidina dalam Azizah (2023) mengidentifikasi lima indikator utama motivasi kerja yang meliputi: tanggung jawab (*responsibility*), prestasi kerja (*work achievement*), peluang untuk maju (*advancement opportunities*), pengakuan atas kinerja (*recognition for performance*), dan pekerjaan yang menantang (*challenging work*). Kelima indikator tersebut menjadi parameter penting dalam mengukur dan mengembangkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan elemen fundamental yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Dalam dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya sehari-hari. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dapat berasal dari aspek internal dan eksternal perusahaan, maupun dari karakteristik personal karyawan itu sendiri serta kondisi lingkungan sekitar tempat kerja. Sari Suryani et al., (2023) menyatakan ketika kinerja karyawan berada pada level yang optimal, maka target dan sasaran strategis yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah terealisasi dengan efektif dan efisien. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan berada pada tingkat yang rendah atau buruk, maka pencapaian target dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan akan mengalami hambatan dan menjadi lebih sulit untuk diwujudkan. Badrianto et al. (2022) mengklasifikasikan kinerja karyawan ke dalam enam indikator utama yang meliputi: kuantitas kerja (*work quantity*), kualitas kerja (*work quality*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas kerja (*work effectiveness*), kemandirian kerja (*work independence*), dan komitmen terhadap pekerjaan (*work commitment*). Keenam

indikator tersebut menjadi tolok ukur komprehensif dalam mengevaluasi dan meningkatkan performa karyawan untuk mencapai *excellence* dalam organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN



terhadap performa karyawan di SMPN 29 Bandung. Target populasi penelitian meliputi keseluruhan staf edukatif dan administratif yang terdiri atas 23 pendidik berstatus PNS, 24 pendidik P3K, 2 pendidik honorer, 1 tenaga administratif PNS, dan 8 tenaga administratif honorer dengan total keseluruhan 59 responden. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas dan seluruhnya dapat diakses dengan mudah, penelitian ini mengadopsi teknik total sampling. Pengumpulan data dilaksanakan melalui instrumen kuesioner yang dikonstruksi berdasarkan indikator-indikator teoretis dan hasil riset sebelumnya. Untuk menjamin kualitas instrumen penelitian, dilakukan pengujian validitas menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dan pengujian reliabilitas melalui metode Cronbach's Alpha dengan bantuan software SPSS. Tahap analisis data dimulai dengan statistik deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengeksplorasi pengaruh individual maupun kolektif dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap awal dalam analisis adalah pelaksanaan uji validitas menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment yang bertujuan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara setiap pertanyaan dengan total skor keseluruhan pada masing-

masing variabel penelitian. Hasil pengujian validitas menunjukkan temuan yang sangat memuaskan, dimana seluruh item pernyataan pada ketiga variabel penelitian yaitu kompetensi digital (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai signifikansi yang berada di bawah batas kritis $\alpha = 0,05$, hal ini secara statistik mengkonfirmasi bahwa semua butir pertanyaan dalam instrumen penelitian bersifat valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksudkan dengan tepat. Tahapan selanjutnya adalah pengujian reliabilitas instrumen menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur tingkat konsistensi internal dari setiap skala pengukuran. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,777 untuk variabel X1 (kompetensi digital) yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang baik, nilai α sebesar 0,929 untuk variabel X2 (motivasi kerja) yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, dan nilai α sebesar 0,956 untuk variabel Y (kinerja karyawan) yang mencerminkan tingkat reliabilitas yang luar biasa tinggi. Keseluruhan nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh berada di atas standar minimum 0,70 yang ditetapkan dalam penelitian sosial, bahkan mayoritas berada di atas 0,90 yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan presisi yang optimal, sehingga memberikan jaminan kualitas data yang akan digunakan dalam analisis statistik lanjutan. Berdasarkan penjelasan Ghazali yang dikutip dalam penelitian Siregar et al., (2024) jenis data yang digunakan dalam studi tersebut merupakan data sekunder. Meskipun data sekunder umumnya memiliki tingkat validitas yang dapat diandalkan, tim peneliti tetap melaksanakan prosedur pengujian validitas sebagai langkah verifikasi tambahan untuk memastikan kualitas data, dan diperoleh hasil

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573.381	2	286.691	30.573	.000 ^b
	Residual	525.127	56	9.377		
	Total	1098.508	58			

Pelaksanaan uji F dalam studi ini dimaksudkan untuk menganalisis apakah kedua variabel bebas yaitu kompetensi digital dan motivasi kerja secara bersamaan memberikan dampak yang signifikan terhadap performa karyawan di SMPN 29 Bandung. Berdasarkan output analisis regresi yang dilakukan, diperoleh nilai F statistik sebesar 30,573 dengan level signifikansi mencapai 0,000. Mengingat bahwa nilai probabilitas signifikansi tersebut berada jauh di bawah threshold kritis $\alpha = 0,05$, maka dapat ditetapkan kesimpulan bahwa kombinasi kedua variabel prediktor secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penemuan ini menunjukkan bahwa integrasi antara kemampuan digital dan aspek motivasional memberikan sumbangsih yang substansial dalam mendorong optimalisasi kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua dimensi ini harus menjadi fokus prioritas bagi pihak manajemen sekolah ketika merumuskan kebijakan dan strategi untuk mengakselerasi produktivitas kerja di lingkungan institusi Pendidikan.

Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	-3.102	3.034		-1.022	.311

Kompetensi Digital	-.046	.065	-.089	-.714	.478
Motivasi Kerja	.237	.085	.349	2.784	.007

Analisis uji t atau pengujian parsial diimplementasikan untuk mengidentifikasi tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap performa karyawan secara terpisah dan independen. Berdasarkan output hasil komputasi, faktor motivasi kerja memperlihatkan nilai t hitung sebesar 7,761 disertai dengan level signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan adanya dampak yang signifikan dari aspek motivasi kerja terhadap performa pegawai. Di sisi lain, faktor kompetensi digital mencatatkan nilai t hitung sebesar 1,980 dengan probabilitas signifikansi 0,053, dimana angka ini berada di atas threshold signifikansi 0,05. Hal ini bermakna bahwa secara individual, kapasitas digital tidak menghasilkan efek yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, dapat diformulasikan kesimpulan bahwa aspek motivasional merupakan determinan primer yang memberikan kontribusi substansial terhadap optimalisasi kinerja karyawan dalam lingkup studi ini, sedangkan kemampuan digital belum memperlihatkan dampak yang dominan ketika dianalisis secara terpisah.

5. PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Kompetensi Digital(X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan memiliki karakteristik yang kompleks dan memerlukan interpretasi mendalam. Dengan nilai t-hitung sebesar 1,980 dan tingkat signifikansi 0,053, variabel kompetensi digital secara statistik formal belum mencapai tingkat signifikansi yang dipersyaratkan pada alpha 0,05. Namun demikian, angka signifikansi yang sangat mendekati batas kritis tersebut menunjukkan adanya kecenderungan pengaruh yang substansial dan tidak dapat diabaikan begitu saja. Koefisien regresi positif sebesar 0,188 memberikan gambaran bahwa setiap peningkatan satu unit kompetensi digital berpotensi meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,188 poin, yang meskipun tergolong modest namun tetap mengindikasikan hubungan positif yang konsisten. Temuan ini menggambarkan bahwa dalam era transformasi digital saat ini, penguasaan kompetensi teknologi informasi dan komunikasi menjadi fondasi penting yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja, meskipun belum menjadi determinan utama. Implikasi praktis dari hasil ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi digital secara sistematis dan terintegrasi dengan aspek-aspek pendukung lainnya seperti motivasi intrinsik, dukungan organisasional, dan kepemimpinan transformasional untuk menciptakan sinergi yang mampu mengoptimalkan kinerja dalam konteks lingkungan kerja yang semakin digitalisasi dan kompetitif.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel motivasi kerja memperlihatkan dampak yang sangat substansial dan bermakna terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang mencapai 7,761 dengan tingkat signifikansi p-value 0,000 yang jauh berada di bawah ambang batas kritis 0,05. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,965 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam skor motivasi kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,965 poin, menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel tersebut. Nilai Beta standar sebesar 0,723 semakin memperkuat posisi motivasi kerja sebagai faktor prediktor yang paling dominan dan berpengaruh dalam keseluruhan model regresi yang dikembangkan. Temuan empiris ini memberikan validasi yang kuat terhadap berbagai teori motivasi klasik khususnya teori dua faktor Herzberg mengenai faktor *motivator and hygiene*, teori kebutuhan McClelland tentang *need for achievement, affiliation, and power*, serta

sejumlah riset terdahulu yang secara konsisten menunjukkan korelasi positif antara tingkat motivasi dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa elemen-elemen seperti semangat kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan pencapaian kinerja optimal. Konsekuensinya, implementasi strategi peningkatan motivasi melalui sistem insentif yang kompetitif, program pengakuan dan apresiasi yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif menjadi pendekatan yang sangat relevan dan strategis untuk mengoptimalkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Kesimpulan ditulis secara singkat yaitu mampu menjawab tujuan atau permasalahan penelitian dengan menunjukkan hasil penelitian atau pengujian hipotesis penelitian, **tanpa** mengulang pembahasan. Kesimpulan ditulis secara kritis, logis, dan jujur berdasarkan fakta hasil penelitian yang ada, serta penuh kehati-hatian apabila terdapat upaya generalisasi. Bagian kesimpulan dan saran ini ditulis dalam bentuk paragraf, tidak menggunakan penomoran atau *bullet*. Pada bagian ini juga dimungkinkan apabila penulis ingin memberikan saran atau rekomendasi tindakan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian. Demikian pula, penulis juga sangat disarankan untuk memberikan ulasan terkait keterbatasan penelitian, serta rekomendasi untuk penelitian yang akan datang.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari analisis data yang telah dilakukan, studi ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki dampak yang signifikan dan dominan dalam mempengaruhi performa karyawan (Y) di SMPN 29 Bandung. Hal ini dibuktikan melalui tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien regresi mencapai 0,965. Di sisi lain, kompetensi digital (X_1) memperlihatkan dampak yang secara statistik belum mencapai taraf signifikan ($p = 0,053$), meskipun demikian variabel ini tetap memberikan sumbangsih yang bermakna dalam ranah pendidikan berbasis teknologi digital. Ketika dianalisis secara bersamaan, kedua faktor tersebut mampu menjelaskan 52,2% variasi yang terjadi pada variabel terikat, sehingga keseluruhan hipotesis yang diajukan dapat diterima. Penemuan penelitian ini berhasil menjawab pertanyaan penelitian terkait peran penting baik kompetensi digital maupun motivasi kerja dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, dengan motivasi sebagai aspek psikologis yang memiliki pengaruh lebih kuat.

Hasil yang diperoleh menunjukkan konsistensi dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg dan mendapat dukungan dari riset-riset terdahulu, termasuk kajian Marguna & Sangiaserri (2020) serta Furqon & Mudji, (2024), yang menggarisbawahi pentingnya peran motivasi dan penguasaan teknologi dalam mengakselerasi produktivitas kerja. Kontribusi penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek. Secara akademis, studi ini memperkaya khazanah pengetahuan tentang dampak elemen digital dan motivasional dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya di lingkungan pendidikan. Dari segi praktis, hasil penelitian menyediakan landasan empiris bagi manajemen sekolah untuk merancang program pelatihan teknologi digital dan mengembangkan strategi penguatan motivasi kerja yang efektif.

7. SARAN

Berdasarkan temuan dan keterbatasan studi ini, riset mendatang disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor determinan lainnya yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti aspek gaya kepemimpinan transformasional atau transaksional, dimensi budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai kolektif dan norma kerja, serta kondisi iklim kerja yang meliputi suasana dan atmosfer lingkungan kerja sehari-hari. Implementasi pendekatan metodologi campuran (mixed-method) yang mengintegrasikan analisis

kuantitatif dengan eksplorasi kualitatif melalui wawancara mendalam, focus group discussion, atau observasi partisipatif sangat direkomendasikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik dan komprehensif mengenai kompleksitas dinamika kinerja pegawai di sektor pendidikan. Dari perspektif aplikatif, hasil penelitian ini menyediakan landasan empiris bagi manajemen sekolah untuk merancang dan mengimplementasikan program pelatihan kompetensi digital yang kontekstual dan sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan spesifik tenaga pendidik dan kependidikan, sekaligus mengembangkan strategi peningkatan motivasi kerja yang berbasis pada analisis kebutuhan individual pegawai melalui pendekatan yang personal dan terstruktur. Kontribusi akademis penelitian ini terletak pada penambahan khazanah pengetahuan dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks institusi pendidikan negeri pada jenjang sekolah menengah pertama di era transformasi digital yang sedang berlangsung. Untuk memperkuat validitas dan generalisabilitas temuan, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan sekolah-sekolah lain yang memiliki karakteristik demografis dan geografis yang beragam, serta mempertimbangkan analisis longitudinal untuk mengkaji perubahan pola hubungan antar variabel dalam rentang waktu tertentu, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih dinamis tentang evolusi kinerja pegawai di lingkungan pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Adiyanti, S. A., & Rosmiati, Y. (2024). *Pengaruh Konsistensi dan Disiplin Diri Terhadap Kompetensi Para Pekerja Remote (Studi Pada Agency Freelancer X)*. 381–388.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52643/jam.v14i3.4379>
- Azizah, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Digita, Sikap dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sednunia Semarang. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI*.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Bandung, S. (2024a). *Data sekolah SMPN 29 Bandung*.
<https://simdik.bandung.go.id/npsn/20219405>
- Bandung, S. 29. (2024b). *Visi, misi, dan tantangan pendidikan abad 21 di SMPN 29 Bandung*. <https://smpn29bandung.wordpress.com/>
- Dina Destari. (2023). Pendidikan Global di Era Digital: Transformasi dalam Skala Internasional. *Jurnal Pendidikan West Science*, 1(08), 538–553.
<https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i08.602>
- Fadilla, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Proses Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Balqis Audi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1381–1399.
<https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3161>
- Furqon, R. Al, & Kuswinarno, M. (2023). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen Pengaruh Disiplin Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja*. 3(1), 19–30.
- Furqon, R. Al, & Mudji, K. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*.
- Marguna, A. M., & Sangiaserri. (2020). IPENGARUH KOMPETENSI DIGITAL (e-Skills)TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI UPT

- PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN. *Jupiter*, XVII(2), 104–117.
- Nur, R. F., & FriantoAgus. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja : Studi Literatur. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja : Studi Literatur*, 3, 49–58. <https://ejurnal.unhasy.ac.id/index.php/bima/article/download/5470/2504>
- Sari Suryani, R., Agustina, G., Komar Priatna, D., & Lusiana Yulianti, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 34–43. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v1i1.16>
- Siregar, R., Yunan, N., Irwansyah, R., Apriadi, D., & Susilawati, M. (2024). The Effect of Institutional Ownership on Financial Performance With Intellectual Capital as A Moderating Variable. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2656–4691. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i4.2013>
- Stikom.ac.id. (2024). *Dampak positif dan negatif perkembangan teknologi di dunia karir*. <https://stekom.ac.id/artikel/dampak-positif-negatif-perkembangan-teknologi-di-dunia-karir#>
- Van Laar, E., van Deursen, A. J., van Dijk, J. A., & de Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. *SAGE Open*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244019900176>
- Veritis. (2024). *Top 10 digital transformation trends in 2024*. <https://www.veritis.com/blog/top-10-digital-transformation-trends/>