

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi mengubah dunia pendidikan di dalam melakukan berbagai macam aktifitas. Pandemi Covid-19 telah memberikan hikmah yang salah satunya adalah percepatan penggunaan teknologi digital, khususnya di dunia pendidikan. Dimana pendidik, tenaga kependidikan dan siswa menjadi terbiasa menggunakan fasilitas digital untuk mentransformasi data dan informasi yang perlu diakses. Kehadiran teknologi membentuk masyarakat digital. Kemampuan literasi digital adalah hal yang paling mendasar dan paling krusial dalam menghadapi perkembangan teknologi untuk memperlancar aktifitas dunia pendidikan. Kemampuan literasi digital mutlak dimiliki oleh seluruh civitas akademika dalam lingkup dunia kependidikan.

Berdasarkan survey yang dilakukan Kemkominfo bersama Katadata mengenai status read literasi digital nasional mengacu kepada kerangka literasi digital UNESCO, diperoleh angka 3,407 dari skala 1 sampai 4.

Hal ini menunjukkan bahwa indeks literasi digital di Indonesia hanya ada sedikit di atas sedang, namun belum mencapai tingkat baik. Untuk mencapai tingkat literasi yang baik dibutuhkan peran semua pihak baik pemerintah, masyarakat dan terutama dukungan dari dunia

pendidikan. Di lingkup yang lebih kecil dukungan organisasi di sekolah berperan dalam mempercepat proses transformasi digital. Dukungan organisasi yang dimaksud dalam hal ini termasuk fasilitas, sarana prasarana, lingkungan yang nyaman bagi pendidik, tenaga kependidikan, siswa di lingkungan sekolah. Selain itu ada hal yang tidak kalah yaitu efikasi diri dari setiap pendidik, tenaga kependidikan dan siswa dalam menyikapi setiap perubahan dalam aktifitas di dunia pendidikan untuk menjadi lebih baik.

Di era digital seperti saat ini aktivitas keseharian menggunakan media digital tidak dapat lagi dielakan oleh karena itu diperlukan pula kemampuan literasi digital yang tinggi pada setiap guru. Dengan kemampuan literasi digital pada saat ini maka informasi akan didapatkan dengan sangat mudah. Permadi (2018) menyatakan literasi digital merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk dapat menemukan, mengevaluasi, memanfaatkan, membuat dan mengkomunikasikan informasi, dengan kecakapan kognitif, etika, sosial emosional dan aspek teknologi. Seorang guru seharusnya memiliki kemampuan literasi digital yang baik. Literasi digital sangat diperlukan dalam kinerja guru, karena di era perkembangan saat ini yang terjadi begitu cepat informasi disajikan secara digital.

Guru dengan kemampuan literasinya yang baik akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran, meningkatkan efikasi diri sebagai seorang guru yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Dengan

kemampuan literasi yang tinggi seorang guru atau guru akan memiliki pengetahuan yang terkini.

Tabel 1.1 Penguasaan Literasi Digital Guru di Sekolah Lentera Kasih Tahun 2018-2021

Kompetensi	2018/2019	2019/2020	2020/2021
1. Digital Skill	75%	77%	85%
2. Digital Culture	90%	90%	90%
3. Digital Ethics	90%	95%	95%
4. Digital Safety	60%	80%	90%

Sumber: Penilaian Kinerja Guru Sekolah Lentera Kasih tahun 2018-2021

Tabel 1.1 di atas menunjukkan perkembangan kemampuan literasi digital guru di Sekolah Lentera Kasih. Penilaian ini diambil berdasarkan empat kompetensi digital seperti dikemukakan oleh Kominfo, Siberkreasi, dan Deloitte (2020) yang meliputi: *digital skills* yaitu kemampuan individu dalam mengetahui, memahami, dan menggunakan perangkat keras dan peranti lunak TIK serta sistem operasi digital; *digital culture* yaitu kemampuan individu dalam membaca, menguraikan, membiasakan, memeriksa, dan mengubah konten media digital; *digital ethics* yaitu kemampuan individu dalam menyadari, mencontohkan, menyesuaikan diri, merasionalkan, mempertimbangkan, dan mengembangkan tata kelola etika digital (*netiquette*) dalam kehidupan sehari-hari dan *digital safety* yaitu kemampuan individu dalam mengenali, mempolakan, menerapkan, menganalisa, dan meningkatkan kesadaran keamanan digital dalam kehidupan sehari-hari.

Data di atas menunjukkan perkembangan kemampuan literasi digital di Sekolah Lentera Kasih selama tiga tahun terakhir. Data ini merupakan hasil penilaian yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di setiap semester. Dapat diamati bahwa penguasaan literasi digital di Sekolah Lentera Kasih masih belum maksimal biarpun terjadi kenaikan persentase. Penguasaan digital skills naik dari 75% pada tahun 2018/2019, menjadi 77% pada tahun 2019/2020 dan kembali naik menjadi 85% pada tahun 2020/2021. Ini menunjukkan bahwa guru Sekolah Lentera Kasih dari tahun ke tahun menunjukkan kemampuan yang membaik dalam hal mengetahui, memahami, dan menggunakan perangkat keras dan peranti lunak TIK serta sistem operasi digital. Lonjakan terbesar terjadi pada tahun 2020/2021 di mana semua sekolah di Indonesia wajib menyelenggarakan pembelajaran secara online, yang memaksa guru untuk menguasai media digital. *Digital safety* juga naik dari 60% pada tahun 2018/2019 menjadi 80% pada tahun 2019/2020 dan akhirnya menjadi 90% pada akhir tahun ajaran 2020/2021. Hal ini diakibatkan mulai tersadarnya guru akan pentingnya menjaga keamanan di dunia digital, menghindari penipuan atau pencurian data dan informasi personal mulai menjadi hal penting.

Berdasarkan pengamatan peneliti, masih ada guru yang memiliki belum memiliki literasi digital yang baik, yang akibatnya membuat guru tersebut sulit untuk menyelesaikan administrasi pembelajaran dengan cepat, menemukan sumber ajar yang baik dengan cepat dan menghambat proses belajar mengajar di kelas sehingga mengganggu produktivitas kerja.

Produktivitas organisasi kependidikan sebagian besar ditentukan oleh kinerja para guru. Kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad Moh, 2012). Di pihak lain, Bernardin, H. J dan Russell (2013) mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh fungsi dan jabatan tertentu dalam periode waktu tertentu. Jadi, kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang keluaran yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu. Kinerja guru di sekolah merujuk kepada perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan keguruan, yaitu mengajar. Kinerja guru bertalian erat dengan perencanaan pembelajaran, proses kegiatan belajar-mengajar di kelas dan tindak lanjut pembelajaran. Berdasarkan pandangan ini, yang dimaksud dengan kinerja guru adalah perilaku yang terkait dengan aktivitas mengajar yang dijalankan oleh seorang guru di dalam kelas (Gaynor, 2018).

Kinerja guru yang diharapkan dilakukan oleh tenaga guru di Sekolah Lentera Kasih mengacu pada 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”

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru mata pelajaran. Kompetensi

tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Guru di Sekolah Lentera Kasih Tahun 2018-2021

<b>Predikat</b>	<b>2018/2019 Jumlah Guru 139 orang</b>	<b>2019/2020 Jumlah Guru 131 orang</b>	<b>2020/2021 Jumlah Guru 127 orang</b>
1. A (Baik Sekali)	8,6%	10,8%	11,5%
2. B (Baik)	26,6%	29,5%	23,0%
3. C (Cukup)	63,3%	54,0%	56,1%
4. D (Kurang)	1,4%	0%	0,7%

Sumber: Penilaian Kinerja Guru Sekolah Lentera Kasih tahun 2018-2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru di Sekolah Lentera Kasih masih belum kurang optimal. Pada tahun ajaran 2018/2019 dari 139 guru, yang mendapatkan hasil penilaian dengan predikat C (cukup) merupakan predikat terbanyak yang dicapai guru dengan 63,3%, predikat B (Baik) dengan 26,6%, A (Baik Sekali) dengan 8,6%. Tahun ajaran ini ada guru yang mendapatkan predikat D (kurang) sebanyak 1,4%. Pada tahun ajaran 2019/2020 dari 131 guru, yang mendapatkan hasil penilaian dengan predikat C (cukup) merupakan predikat terbanyak yang dicapai guru dengan 54,0%, predikat B (Baik) dengan 29,5%, A (Baik Sekali) dengan 10,8%. Pada tahun ajaran 2020/2021 dari 127 guru, yang mendapatkan hasil penilaian dengan predikat C (cukup) merupakan predikat terbanyak yang dicapai guru dengan 56,1%, predikat B (Baik)

dengan 23,0%, A (Baik Sekali) dengan 11,5%. Tahun ajaran ini ada guru yang mendapatkan predikat D (kurang) sebanyak 0,7%.

Pemanfaatan teknologi digital dalam bidang pendidikan juga menjadi bagian penting dari pengembangan kompetensi guru. Di dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007, dijelaskan bahwa salah satu kompetensi pedagogik seorang guru adalah mampu memanfaatkan perangkat TIK / digital bagi kepentingan pembelajaran. Hal itu sejalan dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mengamanatkan seorang guru untuk dapat memanfaatkan perangkat TIK untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pembelajaran bagi peserta didik.

Hal lain mempengaruhi kinerja guru adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan suatu persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi telah menghargai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi terhadap kondisi dan kebutuhan karyawan (Chiang & Hsieh, 2012). Karyawan yang dalam hal ini adalah guru, percaya bahwa organisasi telah menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan cenderung membalas dengan melakukan pekerjaan dengan baik.

Guru yang merasa diperhatikan dan dihargai oleh lembaga akan cenderung merasa lebih puas dan lebih berkomitmen pada pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat mendorong adanya kinerja guru yang lebih tinggi. Siregar (2022), di dalam penelitiannya menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi dengan efikasi diri. Penelitian yang dilakukan oleh

Wijaya dan Ie (2021) dan Riantoko, dkk (2017) menemukan dukungan organisasi yang dirasakan dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, guru dituntut untuk bekerja secara maksimal dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam memberikan layanan kepada peserta didik.

Berdasarkan wawancara dengan guru di Sekolah Lentera Kasih, didapatkan informasi bahwa kebanyakan guru merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada guru masih belum cukup. Kebanyakan guru beranggapan bahwa organisasi belum memberikan yang terbaik dalam mendukung guru. Contohnya adalah besaran gaji yang kurang sesuai dengan yang diinginkan guru, penghargaan atas prestasi kerja kurang, pemotongan gaji karena alasan tertentu dan kurangnya perhatian atas kesejahteraan guru. Banyaknya beban mengajar juga menjadi keluhan. Sebagian guru juga mengungkapkan keluhan atas kurangnya kepedulian organisasi dalam memberikan fasilitas yang dapat membantu guru mengajar misalnya dengan penyediaan koneksi internet yang stabil dan cepat serta proses *request* dan *purchasing* untuk kelengkapan mengajar yang memakan waktu lama dan proses yang berbelit.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah efikasi diri. Bandura (1986) menyebutkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan akan kemampuan diri dalam mengerjakan suatu tugas guna mencapai tujuan serta mengatasi berbagai hambatan yang ditemui. Efikasi diri adalah

persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Magistra (2021) mengatakan bahwa Efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja guru. Karim (2021) juga mengatakan bahwa efikasi diri merupakan aspek vital untuk dapat mengajar dengan baik dan mendapatkan hasil akademis yang baik. Berdasarkan wawancara pendahuluan, pada saat pandemi ada beberapa guru di Sekolah Lentera Kasih yang merasa tertekan karena harus melakukan pembelajaran secara online. Mereka tidak percaya diri dan bingung harus berhadapan dengan perangkat laptop atau PC atau dengan berbagai aplikasi yang digunakan di Sekolah. Sebagian dari guru sudah merasa aman berada di *comfort zone* dengan apa yang dikuasai saat ini, belajar sesuatu yang baru membuat guru menjadi tidak nyaman.

Berbeda dengan yang sudah disampaikan di atas, sehubungan dengan proses mengajar, Nurindah dkk (2019) menyebutkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap proses mengajar praktek. Pada saat diskusi guru tidak menunjukkan efikasi dengan mengamati dan mengikuti diskusi di kelas. Nurindah dkk (2019) juga menyebutkan bahwa guru mungkin sengaja atau tidak sengaja melebih-lebihkan keadaan efikasi diri mereka agar tidak kehilangan muka di mata siswa karena mereka tidak terbiasa dengan praktik penilaian diri bahwa penilaian diri tidak dilakukan secara objektif dan realistis.

Berdasarkan hasil kajian peneliti terdahulu serta kondisi riil di lokasi penelitian, maka cukup relevan diadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh literasi digital dan dukungan organisasi melalui efikasi diri terhadap kinerja guru pada Sekolah Lentera Kasih".

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah literasi digital berpengaruh terhadap efikasi diri guru pada Sekolah Lentera Kasih?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap efikasi diri guru pada Sekolah Lentera Kasih?
3. Apakah literasi digital berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Lentera Kasih?
4. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Lentera Kasih?
5. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Lentera Kasih?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, maka selanjutnya disajikan tujuan penelitian. Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh literasi digital terhadap efikasi diri guru pada Sekolah Lentera Kasih.
2. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap efikasi diri guru pada Sekolah Lentera Kasih.
3. Untuk menganalisis pengaruh literasi digital terhadap kinerja guru pada Sekolah Lentera Kasih.
4. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Lentera Kasih.
5. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru pada Sekolah Lentera Kasih.

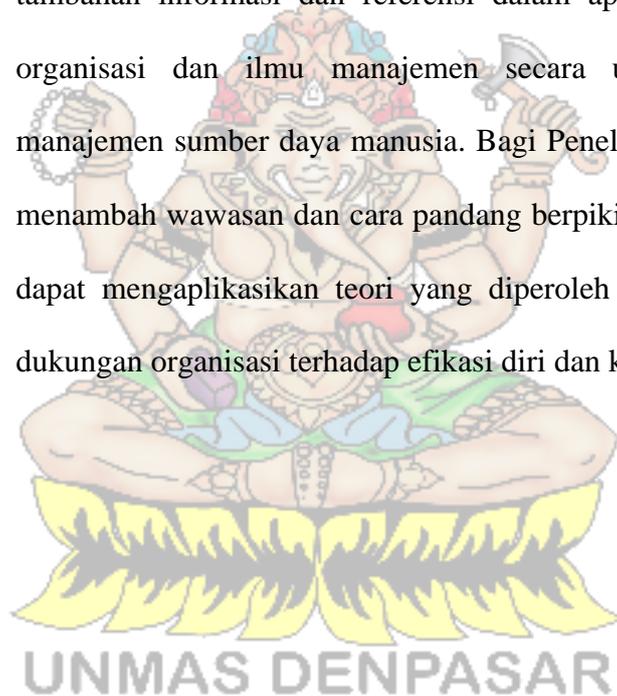
#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai literasi digital, dukungan organisasi, efikasi diri dan kinerja guru serta sebagai bahan informasi dan referensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai sarana untuk membandingkan teori tentang variabel-variabel yang mempengaruhi efikasi diri dan kinerja guru dengan keadaan nyata di Sekolah Lentera Kasih.

#### 1.4.2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan Sekolah Lentera Kasih sebagai lembaga pendidikan berkaitan dengan literasi digital, dukungan organisasi, efikasi diri dan kinerja guru. Bagi ilmu pengetahuan, diharapkan dapat dipergunakan sebagai salah satu tambahan informasi dan referensi dalam aplikasi teori perilaku organisasi dan ilmu manajemen secara umum pada kajian manajemen sumber daya manusia. Bagi Peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan dan cara pandang berpikir para peneliti untuk dapat mengaplikasikan teori yang diperoleh mengenai pengaruh dukungan organisasi terhadap efikasi diri dan kinerja guru.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Grand Theory

##### 2.1.1. *Theory of Planned Behavior*

##### 2.1.1.1. *Pengertian Theory of Planned Behavior*

Ajzen (1991) mengatakan bahwa Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*) adalah tindakan manusia diarahkan oleh tiga jenis kepercayaan yaitu kepercayaan perilaku (*behavioral beliefs*) yaitu kepercayaan akan akibat atau tanggapan atas suatu perilaku, Kepercayaan normatif (*normative beliefs*) kepercayaan tentang ekspektasi normatif dari orang lain dan motivasi untuk menyetujui ekspektasi tersebut, dan kepercayaan kontrol (*control beliefs*), yaitu kepercayaan tentang keberadaan faktor-faktor yang akan memfasilitasi atau merintangi kinerja dari perilaku dan kekuatan persepsi dari faktor-faktor tersebut.

Kepercayaan perilaku membentuk sikap akan suka atau tidak suka terhadap suatu perilaku. Kepercayaan normatif menghasilkan tekanan sosial atau norma subyektif dan Kepercayaan kontrol akan memberikan kontrol perilaku. Selanjutnya, sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavioral*), norma subyektif (*Subjective Norms*), dan kontrol persepsi perilaku (*Perceived behavioral*) akan mengarah ke niat perilaku (*behavioral intention*) dan akhirnya membentuk perilaku (*behavior*) itu

sendiri. Teori ini berdasar pada perspektif kepercayaan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan perilaku tertentu.

Intensi (niat) merupakan keputusan dalam berperilaku menggunakan cara atau rangsangan yang diinginkan untuk melakukan suatu perbuatan, baik secara sadar maupun tidak. Intensi merupakan awal terbentuknya perilaku seseorang.

Teori perilaku terencana menjelaskan bahwa sikap terhadap perilaku merupakan bagian penting yang mampu memprediksi suatu perbuatan, meskipun demikian perlu dipertimbangkan sikap orang lain dalam mencoba norma subjektif serta mengukur kontrol perilaku orang tersebut. Bila ada sikap yang positif, dukungan dari orang sekitar serta adanya persepsi kemudahan karena tidak ada hambatan untuk berperilaku maka niat seseorang untuk berperilaku akan semakin tinggi.

### **Sikap terhadap Perilaku**

Sikap menurut Ajzen (2002) merupakan situasi internal (*internal state*) yang mempengaruhi pilihan tindakan seseorang terhadap obyek, orang atau kejadian tertentu. Sikap merupakan kecenderungan kognitif, afektif, dan tingkah laku yang diproses untuk memberikan respon secara positif maupun negatif terhadap objek, situasi, konsep atau seseorang. Berdasarkan teori ini, sikap individu terhadap suatu perilaku didapatkan dari keyakinan akan konsekuensi yang ditimbulkan oleh perilaku tersebut, inilah yang dikenal sebagai kepercayaan perilaku (*behavioral beliefs*).

Kepercayaan perilaku mengaitkan perilaku dengan hasil atau akibat yang ditimbulkan seperti kerugian atau manfaat tertentu yang terjadi saat melakukan suatu perilaku. Apabila seseorang percaya bahwa suatu perilaku dapat menghasilkan sesuatu yang positif, maka individu tersebut akan memiliki sikap yang positif, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya, sikap terhadap perilaku merupakan kecenderungan untuk menanggapi hal-hal yang disenangi ataupun yang tidak disenangi pada suatu objek, orang, institusi atau kejadian (Ajzen, 1991).

Pandangan tentang suatu perilaku dipengaruhi oleh kepercayaan perilaku (*behavioral beliefs*) sebagai akibat dari perilaku yang dilakukan. Kepercayaan individu meliputi kekuatan kepercayaan (*beliefs strength*) dan evaluasi dampak (*outcome evaluation*). Pandangan atas perilaku diyakini mempunyai dampak langsung terhadap niat untuk berperilaku yang kemudian dihubungkan dengan persepsi kontrol perilaku dan norma subyektif (Ajzen, 1991).

### **Norma Subyektif**

Norma subyektif (*subjective norms*) merupakan persepsi seseorang akan desakan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku (Ajzen, 1988). Norma Subyektif dipengaruhi oleh kepercayaan normatif (*normative beliefs*), yaitu kepercayaan yang dimiliki oleh seseorang yang melakukan perilaku terhadap pandangan orang lain dengan harapan agar dapat menerima dan mendukung terhadap perilaku yang ditunjukkan. Pengaruh sosial ini dapat berasal dari keluarga, pasangan hidup, kerabat,

rekan dalam bekerja dan acuan lainnya yang berkaitan dengan perilaku tersebut (Ajzen, 2006). Individu memiliki kecenderungan bahwa jika individu tersebut menyarankan untuk melakukan suatu perilaku maka tekanan sosial yang dirasakan akan semakin besar, sebaliknya apabila individu tersebut memberikan sugesti untuk tidak melakukan suatu perilaku maka tekanan sosial yang dirasakan cenderung berkurang.

### **Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*)**

Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) atau disebut juga dengan kontrol perilaku adalah perasaan seseorang mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu, (Ajzen, 2005). Menurut Ajzen (2009). Semakin individu merasakan banyak faktor pendukung dan sedikit faktor penghambatan untuk dapat melakukan suatu perilaku, maka lebih besar kontrol yang mereka rasakan atas perilaku tersebut dan begitu juga sebaliknya, semakin sedikit individu merasakan faktor pendukung dan banyak faktor penghambatan untuk dapat melakukan suatu perilaku, maka individu akan cenderung mempersepsikan diri sulit untuk melakukan perilaku tersebut

Sehubungan dengan guru, Yushau (2006) menyatakan bahwa keyakinan dan niat positif guru terhadap integrasi teknologi dalam proses belajar mengajar telah menjadi prediktor utama mereka akan suksesnya mengintegrasikan teknologi ini di kelas mereka. Dalam hal ini, beberapa studi telah mengeksplorasi hasil positif tentang keyakinan guru dan niat guru untuk menggunakan teknologi di kelas (Levin, T., & Wadmany. R.,

2006; Savasci & Acikalin, 2009). Laksani (2019) menyebutkan bahwa kepercayaan guru tentang digital literasi dapat mempengaruhi komitmen dan keputusan tentang mengintegrasikan literasi digital di kelas. Sebagian besar guru percaya bahwa literasi digital merupakan gagasan penting dalam kebutuhan saat ini dan karir masa depan. Selanjutnya, melalui keyakinan normatif yang terkait dengan harapan dan niat guru dalam mengintegrasikan literasi digital sangat dipengaruhi oleh administrator sekolah, orang tua, dan harapan siswa (Atsoglu & Jimoyianis, 2012).

## 2.2 Kinerja Guru

### 2.2.1. Pengertian kinerja

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang sangat kompleks dan tuntutan global yang tidak dapat ditunda, maka perbaikan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi terampil merupakan kebutuhan suatu perusahaan. Ini berarti setiap perusahaan seharusnya dapat memperbaiki kinerja perusahaan melalui perbaikan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja, yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2012). Sedangkan Hasibuan (2017), menyatakan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja guru yang diharapkan dilakukan oleh tenaga guru di Sekolah Lentera Kasih mengacu pada 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”

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru mata pelajaran. Kompetensi tersebut meliputi:

#### 1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi dalam kompetensi Pedagogik adalah :

- a. Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan

pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

- c. Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar (setting) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

## 2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi :

- a. Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- b. Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai guru dan memiliki etos kerja sebagai guru yang baik.
- c. Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemamfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d. Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e. Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

### 3) Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah 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.

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang dimampu.

- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

#### 4) Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

- a. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman social budaya.
- d. Berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan.

UNMAS DENPASAR

#### 2.2.1. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur tingkat kinerja guru, peneliti menggunakan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat (1) sebagai acuan yang meliputi:

- a. kompetensi pedagogik dimana guru mampu mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas dan memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk

berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran; memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut; merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi yang ditetapkan; merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik ; dan menyusun berbagai teknik penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam rencana pembelajaran dan menggunakan hasil penilaian tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan rancangan pembelajaran berikutnya.

- b. kompetensi kepribadian yang terdiri dari memiliki etos kerja yang baik dan menunjukkan kemandirian dalam bertindak sebagai guru; saat siswa mengeluarkan pendapat, guru menerima dan mempertimbangkan pendapat siswa dengan baik dan terbuka dalam menerima masukan atau saran dari siswa; dan memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan memiliki perilaku yang disegani dan memiliki perilaku yang dapat diteladani oleh siswa.
- c. kompetensi profesional yang terdiri dari mengembangkan materi pelajaran dengan kreatif sehingga bisa memberi pengetahuan dengan lebih luas dan mendalam; bertindak reflektif demi mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan; memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran serta

pengembangan diri; aktif mengikuti seminar-seminar online atau webinar pembelajaran untuk saya terapkan dalam pembelajaran; dan memperbaharui informasi yang bermanfaat bagi program pembelajaran bagi siswa.

- d. kompetensi sosial yang terdiri bertindak objektif, tidak diskriminatif berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga; berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun kepada sesama guru, tenaga kependidikan, atasan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar; beradaptasi di tempat bertugas yang memiliki keragaman sosial budaya; dan berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan dengan baik.

### **2.3. Literasi digital**

#### **2.3.1. Pengertian literasi digital**

Pada dasarnya, literasi adalah bahasa oral dan tertulis yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari yang mencakup membaca, menulis, berbicara, dan mendengar. Education (2015) mendefinisikan literasi sebagai kemampuan dan keinginan untuk memperoleh, membentuk, dan mengomunikasikan makna dalam berbagai aspek dalam kehidupan sehari-hari.

Literasi media secara umum menurut Baran (2013) adalah kemampuan untuk secara efektif dan efisien memahami dan menggunakan segala bentuk komunikasi termediasi. Komunikasi berfungsi untuk menjembatani hubungan antara manusia dalam

bermasyarakat (Cangara, 2015), maka untuk mendukung tercapainya fungsi itu, manusia perlu memiliki keterampilan literasi yang baik agar dapat memanfaatkan segala jenis media dengan efektif dan efisien.

Istilah literasi sering dirangkaikan dengan istilah lain. Dalam sebuah keluarga, kita bisa menempatkan berbagai padanan istilah literasi. Literasi informasi biasanya ditempatkan sebagai keterampilan dalam mencari dan meneliti. Literasi media biasa dikaitkan dengan analisis kritis terhadap media, iklan, dan media massa hiburan. Literasi kesehatan biasa dikaitkan dengan menjelajah dampak media terhadap membuat pilihan positif berhubungan dengan nutrisi, olahraga, citra tubuh, kekerasan dan pencegahan penyalahgunaan zat terlarang. Di antara itu semua, media digital dikaitkan dengan keterampilan menggunakan komputer, media sosial, dan Internet (Hobbs, 2010). Martin (2006) dalam Koltay (2011) menyampaikan konsep literasi digital sebagai kesadaran, sikap dan kemampuan individu untuk menggunakan alat dan fasilitas digital secara tepat untuk mengidentifikasi, mengakses, mengelola, mengintegrasikan, mengevaluasi, menganalisis, menyintesis sumber daya digital, membangun pengetahuan baru, membuat ekspresi media, dan berkomunikasi dengan orang lain.

### **2.3.2. Indikator tingkat literasi digital**

Untuk mengukur tingkat literasi digital guru, peneliti mengadopsi *framework* DIGCOMP yang dikembangkan oleh European Comission (European Comission, 2014) untuk mengetahui kompetensi digital guru

yang terdiri atas empat kompetensi dasar yaitu kompetensi informasi, kompetensi komunikasi, kompetensi kreasi konten, dan kompetensi keamanan.

- 1) Kompetensi informasi yaitu mengakses dan menggunakan data dan informasi yang mencakup mampu menjelajah internet, mendapatkan dan menyaring data, informasi dan konten digital sesuai dengan yang dibutuhkan, mampu menggunakan kata kunci dalam mencari data informasi dan konten digital sesuai dengan apa yang diperlukan, mampu menganalisa, membandingkan dan mengevaluasi kredibilitas dan reliabilitas berbagai sumber data, informasi dan konten digital dan mampu mengumpulkan, mengorganisasi, menyimpan dan mendapatkan kembali data, informasi dan konten digital di dalam dunia digital
- 2) Kompetensi komunikasi yaitu kemampuan berkomunikasi menggunakan media digital mencakup mampu berkomunikasi melalui berbagai teknologi digital seperti email, aplikasi chat dan komentar, mengerti dan dapat menggunakan etika berkomunikasi yang baik di dunia digital sesuai dengan konteksnya, mampu membagikan data, informasi dan konten digital melalui berbagai media Teknologi dan mampu berkolaborasi dalam menciptakan atau mewujudkan ide-ide secara aktif melalui dunia digital.
- 3) Kompetensi kreasi konten yaitu kreativitas menggunakan media digital mencakup mampu membuat dan mengubah berbagai format konten digital, mampu mengekspresikan diri melalui teknologi

digital dan mampu memodifikasi, memperbaiki, dan menggabungkan data, informasi dan konten digital untuk membuat konten baru yang relevan

- 4) Kompetensi keamanan yaitu menjaga keamanan dalam media digital mencakup bagaimana memperoleh sumber data, informasi dan konten digital yang aman, mengerti bagaimana memilah data, informasi dan konten digital untuk membedakan antara yang benar atau sekedar hoax atau bahkan penipuan dan mampu menciptakan dan mengatur satu atau lebih identitas digital yang saya miliki dan mampu menjaga kerahasiaan dan keamanan identitas digital saya maupun orang lain.
- 5) Kemampuan memecahkan masalah yang berhubungan dengan dunia digital mencakup mampu mengoperasikan peralatan dan aplikasi yang berhubungan dengan dunia digital sesuai kebutuhan, mampu mengidentifikasi, mengevaluasi, memilih dan menggunakan berbagai aplikasi digital untuk memecahkan masalah yang saya hadapi di dunia digital dan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan saya dengan berbagai pembaharuan terkini mengenai dunia digital untuk membantu pekerjaan.

## **2.4. Dukungan organisasi**

### **2.4.1. Pengertian Dukungan organisasi**

Dukungan organisasi merupakan teori yang dikembangkan berdasarkan teori dasar yang dikemukakan oleh Eisenberger yaitu suatu

persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi telah menghargai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi terhadap kondisi dan kebutuhan para karyawan (Sharma & Dhar, 2016). Persepsi karyawan ini menilai bahwa organisasi telah menghargai kontribusi, mendengarkan keluhan, memperhatikan kehidupan dan kesejahteraan karyawan, dan memperlakukan karyawan dengan adil. Karyawan menganggap bahwa organisasi menjadi sumber kebutuhan sosioemosional seperti penghargaan, kepedulian, dan manfaat nyata (gaji dan tunjangan). Selain itu, karyawan mengembangkan persepsi dukungan organisasi untuk memenuhi kebutuhan akan persetujuan, penghargaan, dan keanggotaan (Rhoades & Eisenberger, 2012).

Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang percaya bahwa organisasi telah menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan karyawan cenderung membalas dengan melakukan pekerjaan dengan baik (Chiang & Hsieh, 2012). Bahkan ketika kinerja karyawan dinilai kurang memuaskan, organisasi dapat memperbaiki kinerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan. Karyawan akan meningkatkan kinerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu, persepsi dukungan organisasi membuat karyawan memiliki peran ekstra (extra-role) atau bekerja melampaui tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Peran ekstra tersebut termasuk membantu sesama karyawan, mengambil tindakan yang dapat mengurangi risiko bagi perusahaan, memberikan saran yang membangun, dan memperoleh

pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2012).

#### **2.4.2. Indikator dukungan organisasi**

Untuk mengukur tingkat dukungan organisasi, peneliti mengadopsi Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa (1986), yang mengurai dukungan organisasi di menjadi:

1. Penghargaan. Organisasi memberikan dukungan kepada usaha yang telah dilakukan oleh guru dalam bentuk gaji yang sesuai dengan kontribusi, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan menghargai kemampuan guru dan memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi guru.
2. Pengembangan. Pengembangan merupakan dukungan yang diberikan dalam membantu guru mengembangkan diri sesuai dengan profesi saya dalam bentuk pelatihan, workshop, beasiswa pendidikan dan lain-lain, memberikan guru kesempatan untuk maju dan mengembangkan karir dan mengkomunikasikan kesempatan berkarir kepada karyawan secara jelas dan terbuka.
3. Kondisi kerja. Kondisi kerja dapat berupa penyediaan fasilitas yang baik yang dapat mendukung pekerjaan guru, memberikan penilaian yang adil terhadap kontribusi guru dalam bekerja dan atasan yang memberikan arahan yang jelas mengenai tugas yang harus dikerjakan.
4. Kesejahteraan. Perhatian akan kejelasan kenaikan gaji, jaminan kesehatan, mendengarkan keluhan atau masukan guru, adalah bentuk kepedulian yang dapat diberikan oleh organisasi, mengadakan berbagai kegiatan yang bersifat kekeluargaan dan mendengarkan keluhan saya jika saya memiliki masalah dan mencoba mencari solusi.

## 2.5. Efikasi diri

### 2.5.1. Pengertian Efikasi diri

Efikasi diri sebagai suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Terbentuknya kemampuan percaya diri adalah suatu proses belajar bagaimana merespon berbagai rangsangan dari luar dirinya melalui interaksi dengan lingkungannya (Kadi, 2016).

Efikasi diri adalah salah satu aspek kepribadian yang penting pada seseorang. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menanggulangi suatu masalah dengan situasi terbaik dan dapat memberikan sesuatu yang menyenangkan bagi orang lain. Efikasi diri merupakan atribut yang sangat berharga pada diri seseorang dalam kehidupan bermasyarakat, tanpa adanya efikasi diri akan menimbulkan banyak masalah pada diri seseorang. Hal tersebut dikarenakan dengan efikasi diri, seseorang mampu untuk mengaktualisasikan segala potensinya. Efikasi diri merupakan urgen untuk dimiliki setiap individu. Efikasi diri diperlukan baik oleh seseorang anak maupun orang tua, secara individual maupun kelompok (Ghufro dan Risnawati, 2019).

Maslow menyatakan bahwa percaya diri merupakan modal dasar untuk pengembangan aktualis diri. Dengan percaya diri orang akan mampu mengenal dan memahami diri sendiri. Sementara itu,

kurangnya, percaya diri akan menghambat pengembangan potensi diri. Jadi orang yang kurang percaya diri akan menjadi seseorang yang pesimis dalam menghadapi tantangan, takut dan ragu-ragu untuk menyampaikan gagasan, serta bimbang dalam menentukan pilihan dan sering membanding-bandingkan dirinya dengan orang lain. Dapat di simpulkan bahwa percaya diri dapat diartikan bahwa suatu efikasi akan kemampuan sendiri yang menandai dan menyadari kemampuan yang dimiliki dapat di manfaatkan secara tepat (Kartini, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan efikasi diri adalah kesadaran individu akan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya, meyakini adanya rasa percaya dalam dirinya, merasa puas terhadap dirinya baik yang bersifat batiniah maupun jasmaniah, dapat bertindak sesuai dengan kepastiannya serta mampu mengendalikannya dalam mencapai tujuan yang diharapkannya.

### **2.5.2. Indikator efikasi diri**

Indikator-indikator yang terkandung dalam efikasi diri antara lain kelompok (Ghufron dan Risnawati, 2019):

- a. Kepercayaan diri yang mencakup kepercayaan memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, memiliki kemampuan di atas rekan kerja, memiliki hasil pekerjaan yang selalu baik dan memuaskan dan mampu mengatasi masalah yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang beragam.
- b. Optimis mencakup keyakinan dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik, dengan kemampuan dan kompetensi yang ada, yakin bahwa karir akan

meningkat, memiliki peranan yang penting bagi perusahaan dan yakin bahwa pekerjaan sebagai guru merupakan profesi yang tepat.

- c. Tanggung jawab mencakup keyakinan bahwa hasil pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan, memiliki integritas terhadap profesi sebagai guru, keyakinan bahwa hasil pekerjaan sudah sesuai standar perusahaan dan selalu menaati peraturan perusahaan
- d. Rasional mencakup memiliki pemikiran yang rasional dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, selalu bertindak rasional dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, Pekerjaan yang miliki saat ini sesuai dengan kemampuan.

## 2.6. Penelitian Terdahulu

Berikut ini akan maping penelitian-penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini. Maping penelitian terdahulu akan ditampilkan seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1 Maping PenelitianTerdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel				Hasil penelitian
			Literasi Digital	Dukungan Organisasi	Efikasi Diri	Kinerja	
<b>Pengaruh literasi digital terhadap efikasi diri</b>							
1.	Aslan, S. (2021)	Analysis of digital literacy self-efficacy levels of pre-service teachers.	✓		✓		Tidak ada perbedaan signifikan antara literasi digital antara guru <i>pre-service</i> dengan tingkat efikasi diri.
2.	Kahveci, P. (2021)	Language teachers' digital literacy and self-efficacy: Are they related?.	✓		✓		Literasi digital memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efikasi diri.
3.	Prior, D.D., Mazanov, J., Meacheam, D., Heaslip, G., & Hanson, J.M.. (2016)	Attitude, digital literacy and self efficacy: Flow-on effects for online learning behavior.	✓		✓		Sikap dan literasi digital memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efikasi diri.
4.	R. Dofková, J. Kvintová (2019)	Self-Efficacy In The Area of Digital Literacy Among Pre-Service Mathematics	✓		✓		Literasi digital memiliki pengaruh positif yang

Tabel 2.1 lanjutan

		Teachers In The Czech Republic.					signifikan terhadap efikasi diri.
<b>Pengaruh dukungan organisasi terhadap efikasi diri</b>							
1.	Devina Andriany, D. & Meiyanto, I.J.K.S.. (2021).	Peran mediasi self-efficacy pada work engagement dan perceived organizational support.		✓	✓		Karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja dimana perusahaan menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan karyawannya, akan meningkatkan efikasi diri karyawan.
2.	Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021).	Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Amos Beton.		✓	✓		Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan.
3.	Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021).	Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta).		✓	✓		Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan.
4.	Sihag, P., & Sarikwal, L. (2015).	Effect of perceived organizational support on psychological capital: A study of IT industries in Indian framework.		✓	✓		Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan.
5.	Tiftik, H., Mete, M. & Zincirkiran, M. (2014).	Relationship between employees' perceptions of organizational support and their self-efficacy. A research in the logistics sector		✓	✓		Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan.
<b>Pengaruh literasi digital terhadap kinerja</b>							
1.	Abas, M. K., Yahaya, R. A., & Din, M. S. F. (2019)	Digital literacy and its relationship with employee performance in the 4IR	✓			✓	Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Agim, E. C., & Azolo, E. M. (2021)	Digital Literacy And Job Performance Of 21st Century Library Staff In Imo State.	✓			✓	Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Hoseini, S.A., Mahdiun, R., & Alishahi, A. G. (2020).	The role of Digital Literacy and Core Competencies of teachers on their Job Performance.					Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik.
4.	Marsh, E. (2018).	Understanding the Effect of Digital Literacy on Employees' Digital Workplace Continuance Intentions and Individual Performance.	✓			✓	Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Moharrami, A., Mahdiun, R., Alishahi, A.G., & Razzaghi, M. (2020).	The Role of Digital Literacy and Organizational Learning Capacity on Job Performance of Teaching Employees.	✓			✓	Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik.
6.	Wordu, H. & Okwu, F & Dike, C. (2021).	Digital Literacy and Teachers Job Performance in Universities in Rivers State, Nigeria.	✓			✓	Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik.

Tabel 2.1 lanjutan

Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru							
	Abou-Moghli, A. (2015).	The Role of Organizational Support in Improving Employees Performance.		✓		✓	Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Chen, Taibo & Hao, Shuaikang & Kaifang, Ding & Feng, Xiaodong & Li, Gendao & Liang, Xiao. (2019).	The impact of organizational support on employee performance.		✓		✓	Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Shabbir, T., Naz, K., & Trivedi, S. D. (2021).	Perceived Organizational Support and Employee Performance: A Moderating Role of Organizational Justice during COVID-19.		✓		✓	Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Weny, W., Br Siahaan, R. F., Angraini, D., & Sulaiman, F. (2021).	The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance.		✓		✓	Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Wikantono, A., Setyadi, D., & Kurniani, K. (2021).	The Influence of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction towards Employee Performance at PT Samudera Perdana Selaras.		✓		✓	Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru							
1.	Abun, D. (2021).	Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment.			✓	✓	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Machmud, S. (2018).	The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance.			✓	✓	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Nusannas, I. S., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Mutmainnah, D., & Imbari, S. (2020).	The Effect of Self Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation.			✓	✓	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Rahmizal, M. ., & Dewi, R. S. . (2022).	The Effect of Self-Efficacy and Job Satisfaction on Employee Performance in Employees Education and Culture Office South Coast District.			✓	✓	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Turay, A.K., Salamah, S., & Riani, A.L. (2019).	The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority.			✓	✓	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Dari berbagai jurnal