



DAMPAK DIGITALISASI SISTEM KERJA, KEMAMPUAN DIGITAL, DAN MOTIVASI DALAM DIRI SENDIRI TERHADAP KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL PERANTARA (PENELITIAN PADA SMP SEKOTA TEGAL)

Afif Kharis.¹, Suliyanto², Ahmad Hanfan³

^{1,2,3,...}) Magister Manajemen, Universitas Pancasakti Tegal

^{1,2,3,...}) afifkharis94@gmail.com¹

ARTICLE HISTORY

Received:

August 5, 2026

Revised

September 2, 2026

Accepted:

September 5, 2026

Online available:

September 10, 2026

Keywords:

Digitalization Of Work Systems;
Digital Competence; Intrinsic
Motivation; Teacher Performance,
Work Discipline

*Correspondence:

Name: Afif Kharis

E-mail: afifkharis94@gmail.com

Editorial Office

Ambon State Polytechnic

Center for Research and

Community Service

Ir. M. Putuhena Street, Wailela-

Rumahtiga, Ambon

Maluku, Indonesia

Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: The advancement of education in the digital era requires teachers to adapt to technology-based work systems. Teacher performance, which is central to successful learning, depends not only on mastery of subject matter and pedagogical skills, but also on digital implementation in work systems, digital skills, intrinsic motivation, and work discipline. Optimal teacher performance directly impacts the quality of education, as reflected in the 2025 Tegal City Education Report Card, which still shows gaps in literacy, numeracy, school safety, and diversity indicators compared to national targets.

Methods: This study employed the Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach using primary data from 30 participants. Validity and reliability testing confirmed all indicators were valid and reliable, while descriptive analysis showed all variables in the high category with an average index of 76–77%. The R-square values of 0.783 for satisfaction and 0.808 for loyalty, along with a Q-square of 0.958, indicate strong predictive relevance.

Results: Findings reveal that digital implementation, digital skills, and intrinsic motivation positively influence teacher discipline, which in turn significantly enhances teacher performance. Discipline acts as a mediating variable, strengthening the relationship between these factors and performance.

Conclusion: The integration of digital work systems, digital competence, motivation, and discipline forms a sustainable foundation for improving teacher performance, offering practical implications for policymakers and schools to design training and development programs aligned with educational transformation.

PENDAHULUAN

Kinerja seorang guru adalah hasil dari usaha yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas profesional selama proses belajar mengajar. Hal ini mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan pedagogis, sikap, serta motivasi untuk mengajar. Kinerja ini terlihat dari kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran dengan cara yang efektif dan berkelanjutan. Amini et al. (2022) menyatakan bahwa kinerja guru sangat terkait dengan kualitas pelaksanaan tugas profesional yang langsung mempengaruhi hasil belajar siswa.

Hafidulloh et al. (2020) menekankan bahwa kinerja guru merupakan indikator utama dalam menilai profesionalisme pendidik dalam sistem pendidikan.

Kinerja guru tidak hanya terlihat dari hasil yang mereka capai, tetapi juga dari sikap mereka dalam menjalankan tugas profesional. Supadi (2019:22) mengungkapkan bahwa kinerja guru yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar serta membantu terciptanya budaya disiplin di lingkungan pendidikan. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 menekankan bahwa penilaian kinerja guru harus mencakup aspek hasil kerja dan perilaku kerja secara berkala. Keadaan sumber daya manusia guru di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Tegal merupakan bagian penting dalam pengelolaan tenaga pendidik di daerah. Banyaknya jumlah guru di SMP membutuhkan adanya pengelolaan kinerja yang efisien dan berkelanjutan agar kualitas pembelajaran berjalan dengan baik. Data mengenai populasi guru SMP negeri dan swasta di Kota Tegal bisa dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1
Jumlah Guru SMP Negeri dan Swasta Kota Tegal

No	Nama Sekolah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Guru
1	SMP Negeri (19 Sekolah)	228	434	662
2	SMP Swasta (15 Sekolah)	86	80	166
Total	34 Sekolah	314	514	828

Sumber: Dapodikdasmen.go.id, diakses 2026

Data yang terdapat di Tabel 1.1 menunjukkan bahwa di Kota Tegal terdapat 34 sekolah menengah pertama, baik negeri maupun swasta, dengan total guru sebanyak 828 orang, di mana sebagian besar adalah guru perempuan yang mencapai 62,1%. Populasi guru yang besar ini memerlukan pengelolaan kinerja yang efektif agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Data yang ada menunjukkan bahwa kinerja guru pada tingkat SMP di Tegal belum mencapai hasil yang optimal.

Penelitian oleh Herianti et al. (2024) mengenai SMP Negeri di Kabupaten Tegal mengungkapkan bahwa performa guru sangat dipengaruhi oleh faktor luar, khususnya kepemimpinan kepala sekolah, yang memiliki kontribusi sebesar 62%. Temuan ini menunjukkan bahwa kemandirian profesional guru perlu ditingkatkan agar kinerja mereka tidak hanya bergantung pada pengawasan dari atas.

Peningkatan kualitas pendidikan di tingkat SMP menjadi salah satu fokus dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat tergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar, mengelola kelas, menggunakan teknologi, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Menurut Khadijah et al. (2022), kinerja guru mempunyai dampak yang signifikan terhadap mutu pendidikan, sehingga menjadi aspek penting dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Kinerja guru yang baik dapat meningkatkan kualitas pengalaman belajar, yang berdampak positif pada hasil belajar siswa. Kinerja guru yang belum optimal dapat menghalangi pencapaian target mutu pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Rapor Pendidikan Kota Tegal Tahun 2025 mengindikasikan bahwa mutu pendidikan di tingkat SMP belum sepenuhnya mencapai target nasional. Beberapa indikator masih berada di kategori Baik dan Cukup, yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam proses pembelajaran dan lingkungan pendidikan. Data tentang capaian indikator mutu pendidikan SMP di Kota Tegal dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1
Indikator Kinerja Jenjang SMP Kota Tegal 2025

Indikator	Capaian (%)	Kategori	Target Nasional
Literasi	92,09	Baik	≥95
Numerasi	89,26	Baik	≥95
Iklim Keamanan Sekolah	85,50	Cukup	≥90
Kebinekaan dan Inklusivitas	82,10	Cukup	≥90

Sumber: Rapor Pendidikan Kota Tegal 2025, BBPMP Jawa Tengah.

Data yang tertera dalam Tabel 1.2 menunjukkan adanya kesenjangan hasil sebesar 5–10% dibandingkan dengan target nasional, terutama pada indikator numerasi, keamanan sekolah, serta keberagaman dan inklusivitas. Situasi ini mengindikasikan bahwa kualitas proses belajar dan lingkungan pendidikan di tingkat SMP di Kota Tegal masih memerlukan perbaikan. Rendahnya hasil beberapa indikator pendidikan menunjukkan bahwa proses belajar masih belum berjalan seoptimal mungkin, baik dalam penguatan kemampuan akademik siswa maupun dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman dan inklusif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di tingkat SMP di Kota Tegal perlu ditingkatkan.

Penelitian mengenai elemen-elemen yang memengaruhi kinerja guru sangat penting untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Transformasi pendidikan yang berbasis digital menempatkan digitalisasi sistem kerja, keterampilan digital, motivasi dalam diri, dan disiplin kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Perkembangan teknologi mendorong dunia pendidikan untuk mengalami perubahan menuju sistem kerja yang berbasis digital. Bond et al. (2018) mengungkapkan bahwa transformasi digital dalam pendidikan mengubah cara administrasi, komunikasi, dan pengelolaan pembelajaran melalui penggunaan teknologi digital. Digitalisasi sistem kerja bukan hanya merubah media administrasi dari yang berbasis kertas menjadi digital, tetapi juga mengubah cara pengelolaan, pengawasan, dan pelaksanaan tugas pendidikan. Putrawangsa dan Hasanah (2018) menjelaskan bahwa penggunaan sistem digital mengharuskan guru dapat beradaptasi dengan cara kerja yang lebih efektif, cepat, dan terpadu.

Amrullah et al. (2025) menyatakan bahwa sistem kerja digital dapat meningkatkan pemantauan kinerja secara langsung sehingga disiplin kerja dapat terjaga, karena semua aktivitas terekam secara objektif dalam sistem informasi digital. Sistem kerja digital juga mempermudah sekolah dalam melakukan pengawasan yang lebih terukur dan transparan, sehingga pelaksanaan tugas guru dapat dipantau secara berkesinambungan.

Adegbite (2024) menjelaskan bahwa digitalisasi dalam sistem kerja dapat meningkatkan kinerja dengan mengurangi beban administrasi manual, sehingga guru memiliki lebih banyak waktu untuk berinovasi dalam pembelajaran. Penggunaan sistem kerja digital yang efisien dapat membantu guru dalam menjalankan tugas dengan cara yang lebih cepat, efisien, dan terorganisasi. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi sistem kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan mendukung peningkatan kinerja guru.

Transformasi menuju sistem kerja digital mengharuskan guru memiliki keterampilan digital yang cukup. Keterampilan digital tidak hanya mencakup kemampuan teknis dalam menggunakan alat teknologi, tetapi juga kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital dalam proses belajar mengajar. Maulidah et al. (2023) menyatakan bahwa keterampilan digital guru sangat berpengaruh dalam mendukung efektivitas pembelajaran di era pendidikan yang berbasis teknologi.

Kondisi di Kota Tegal menunjukkan bahwa pemerataan keterampilan digital di kalangan guru masih menghadapi banyak tantangan. Perbedaan status kepegawaian antara Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan guru honorer memengaruhi akses terhadap pengembangan keterampilan digital. Guru ASN biasanya memiliki akses yang lebih rutin terhadap platform dan pelatihan digital yang diadakan oleh pemerintah. Sementara itu, guru honorer dan guru swasta lebih banyak bergantung pada inisiatif pribadi ataupun dukungan dari organisasi profesi.

Jateng News (2025) melaporkan bahwa pelatihan literasi digital di Kota Tegal baru mencakup sekitar 150 guru dari total populasi guru yang ada. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam keterampilan digital di antara para guru, yang bisa berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas pengajaran.

Motivasi dalam diri sendiri berfungsi sebagai pendorong internal selain faktor teknis dan sistemik. Menurut Pratiwi dan Idawati (2019), motivasi intrinsik mendorong individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh komitmen. Tingkat motivasi intrinsik para guru SMP di Kota Tegal menunjukkan perbedaan antara individu dan sekolah. Perbedaan ini dapat dilihat dari seberapa aktif guru berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi, keterlibatan dalam pelatihan digital, dan inisiatif dalam menggunakan teknologi pembelajaran secara mandiri. Sebagian guru menunjukkan semangat tinggi dalam mengikuti perubahan pembelajaran digital, sementara yang lain masih mengandalkan petunjuk dan pengawasan dari sekolah.

Situasi ini menunjukkan bahwa dorongan internal guru untuk meningkatkan profesionalitas belum merata. Guru yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat cenderung lebih antusias dalam mengembangkan kompetensi digital secara mandiri dan menjaga mutu pelaksanaan tugasnya. Afandi (2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja bisa menjadi penghubung antara motivasi intrinsik dan kinerja guru, sehingga motivasi intrinsik berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang konsisten dan produktif.

Disiplin kerja membentuk pengaruh pada kinerja guru karena mencerminkan pola perilaku yang teratur, konsisten, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menekankan bahwa guru bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan kualitas yang baik.

Secara umum, kondisi disiplin kerja guru SMP di Kota Tegal cukup baik, tetapi masih terdapat perbedaan dalam tingkat konsistensi antara sekolah dan status pegawai. Guru PNS dan PPPK cenderung memiliki disiplin kerja lebih teratur dibandingkan dengan guru honorer, karena mereka terikat oleh sistem penilaian kinerja dan pengawasan resmi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2017) menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berkontribusi terhadap profesionalitas guru sebesar 77,9%, sementara gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sebesar 23,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem pengawasan dan kepemimpinan di sekolah memiliki peran penting dalam membangun disiplin dan profesionalisme para guru.

Prasetyo et al. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja para guru. Kebutuhan akan disiplin kerja juga ditekankan oleh kasus dugaan manipulasi presensi ASN di Kabupaten Brebes pada tahun 2026. Pemerintah Kabupaten Brebes menemukan bukti penggunaan aplikasi presensi ilegal oleh sekitar 3.000 ASN untuk memanipulasi data kehadiran dalam sistem absensi pemerintah daerah (Brebes News, 2026).

Situasi ini menunjukkan bahwa pengawasan berbasis digital belum sepenuhnya menjamin konsistensi kedisiplinan aparatur. Kondisi ini menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki peran krusial dalam menyokong efektivitas pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja guru.

Tinjauan literatur menunjukkan adanya celah penelitian dalam studi tentang kinerja guru di era transformasi digital pendidikan. Penelitian sebelumnya belum banyak meneliti pengaruh digitalisasi sistem kerja, kompetensi digital, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru secara bersamaan, dengan melibatkan disiplin kerja sebagai variabel perantara. Penelitian tentang hubungan antarvariabel tersebut juga masih jarang dilakukan di konteks SMP negeri dan swasta di Kota Tegal.

Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa analisis tentang kinerja pengajar masih dilakukan secara terpisah dan belum menggabungkan digitalisasi sistem kerja, kompetensi digital, motivasi internal, serta disiplin kerja dalam satu model penelitian yang menyeluruh (Sulistiadi et al., 2019). Penelitian lain juga telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengajar dengan menempatkan motivasi sebagai variabel perantara, tetapi belum memasukkan disiplin kerja sebagai mekanisme perantara dalam hubungan antara digitalisasi sistem kerja, kompetensi digital, motivasi internal, dan kinerja pengajar (Ayyub, 2023).

Keadaan ini menunjukkan adanya keterbatasan model empiris yang mengaitkan elemen struktural seperti digitalisasi sistem kerja, elemen kompetensi yang meliputi kemampuan digital, elemen psikologis yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, dan elemen perilaku seperti kedisiplinan dalam menjelaskan kinerja guru dengan cara menyeluruh.

Inovasi dari penelitian ini terletak pada penggabungan digitalisasi sistem kerja, kemampuan digital, motivasi intrinsik, dan kedisiplinan dalam satu model empiris untuk menguraikan kinerja guru di tingkat SMP. Penelitian ini juga melihat kedisiplinan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara digitalisasi sistem kerja, kemampuan digital, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah SMP negeri dan swasta di Kota Tegal.

Penelitian ini sangat diperlukan karena peningkatan kinerja guru di tingkat SMP di Kota Tegal masih menghadapi berbagai tantangan sehubungan dengan transformasi menuju sistem kerja yang berbasis digital. Hal ini dapat dilihat dari kualitas pendidikan yang belum sepenuhnya mencapai target nasional, perbedaan kemampuan digital di antara para guru, serta perbedaan tingkat kedisiplinan dan motivasi intrinsik yang terlihat di setiap sekolah maupun status kepegawaian guru.

Penggunaan sistem kerja digital dalam administrasi dan pembelajaran juga belum sepenuhnya diimbangi dengan kesiapan dalam kemampuan digital dan perilaku kerja yang konsisten. Keadaan ini bisa berdampak pada efektivitas proses belajar mengajar, mutu layanan pendidikan, serta pencapaian sasaran kualitas pendidikan daerah jika tidak segera ditangani dengan cara terintegrasi.

Penelitian yang membahas dampak digitalisasi sistem kerja, kemampuan digital, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru melalui kedisiplinan sebagai variabel mediasi diharapkan dapat menawarkan alternatif solusi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di dunia pendidikan di tingkat SMP di Kota Tegal. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan dasar bagi sekolah dan pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengembangan kemampuan digital, penguatan motivasi intrinsik, peningkatan kedisiplinan, serta optimalisasi sistem kerja digital demi mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Guru

Kinerja seorang guru mencerminkan kemampuan mereka dalam menjalankan tanggung jawab profesional di ruang pendidikan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), diuraikan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil yang diperoleh, prestasi yang tampak, serta kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Guru merupakan sosok yang memiliki tanggung jawab utama untuk mendidik dan mengajar siswa. Hal ini menandakan bahwa evaluasi kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari kemampuan nyata dalam menjalankan tugas pendidikan.

Fitriani dan Basukiyanto (2018:70) melihat kinerja sebagai hasil yang diperoleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang fokus pada hasil kerja. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam dunia pendidikan, kinerja guru dapat dilihat melalui ketepatan dalam melaksanakan pembelajaran, kualitas interaksi dengan siswa, dan penyelesaian tugas profesional secara efisien.

2. Disiplin Kerja

Disiplin dalam pekerjaan menunjukkan kesanggupan seseorang untuk mengikuti standar, peraturan, dan ketentuan organisasi serta menerapkannya secara rutin dalam kegiatan kerja setiap hari. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan elemen krusial dalam meraih tujuan organisasi karena mencerminkan rasa tanggung jawab dan dedikasi seseorang terhadap tugas yang dilaksanakan. Sutrisno (2019) menggambarkan bahwa disiplin kerja terlihat dari kesediaan individu untuk menaati peraturan dan norma organisasi yang tercermin dalam perilaku kerja yang konsisten dan penuh tanggung jawab. Kedua sudut pandang ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan secara formal, tetapi juga mencerminkan keseriusan individu dalam menjalankan tugas profesional.

3. Digitalisasi Sistem Kerja

Digitalisasi sistem kerja menggambarkan proses transformasi cara kerja organisasi dengan memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas pelaksanaan tugas. Bahri et al. (2026) menyatakan bahwa penerapan digital dalam pendidikan menjadi strategi penting untuk menghadapi kemajuan teknologi. Ziber Putra dan Muafi (2024) menjelaskan bahwa penerimaan digital berkaitan dengan perubahan dalam aktivitas dan kemampuan organisasi dalam menggunakan teknologi untuk meningkatkan efektivitas kerja. Kedua sudut pandang ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya terkait dengan pemanfaatan teknologi, tetapi juga dengan perubahan cara kerja agar lebih terstruktur, cepat, dan terpadu.

4. Kemampuan Digital

Kemampuan digital para guru mencerminkan kemampuan mereka dalam memakai teknologi digital dengan cara yang efektif, kritis, kreatif, dan penuh tanggung jawab untuk mendukung pendidikan. Nugraha (2022) mengungkapkan bahwa kemampuan digital mencakup pemanfaatan teknologi, media komunikasi, dan jaringan digital dengan pendekatan yang kritis serta bertanggung jawab di dalam pendidikan. Pandangan ini menunjukkan bahwa kemampuan digital tidak hanya terkait dengan keterampilan teknis dalam mengoperasikan alat teknologi, tetapi juga sehubungan dengan kemampuan guru dalam menggunakan teknologi secara tepat untuk mendukung pekerjaan profesional mereka.

5. Motivasi Dalam Diri Sendiri

Motivasi dalam diri sendiri seorang guru dipengaruhi oleh elemen dari dalam diri dan elemen dari luar yang membentuk semangat kerja seseorang dalam menjalani peran profesional. Rudiansyah et al. (2024) mengemukakan bahwa dorongan intrinsik dipengaruhi oleh imbalan, kestabilan kerja, apresiasi, peluang untuk pengembangan pribadi, dan suasana kerja. Imbalan memberikan penghargaan untuk usaha yang dilakukan, kestabilan kerja menciptakan rasa tenang, apresiasi meningkatkan motivasi, peluang untuk pengembangan pribadi mendorong peningkatan keterampilan, dan suasana kerja yang baik membantu menciptakan rasa nyaman dalam melaksanakan tugas. Pandangan ini menggambarkan bahwa dorongan intrinsik guru tidak hanya berasal dari dalam diri, tetapi juga dipengaruhi oleh situasi di tempat kerja mereka.

PENELITIAN TERDAHULU

Untuk memperkuat fondasi teori, studi ini merujuk kepada beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan. Kajian-kajian itu menjadi panduan dalam mengenali variabel, indikator, serta hubungan antara konsep yang diperiksa. Berbagai riset sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja, kolaborasi tim, disiplin kerja, dorongan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun hasilnya tidak selalu sejalan di berbagai konteks organisasi. Oleh karena itu, studi ini memanfaatkan hasil penelitian sebelumnya sebagai dasar untuk menguji ulang hubungan antar variabel tersebut dalam konteks pelayanan publik di lembaga pemerintah daerah. Dengan cara ini, penelitian terdahulu tidak hanya menjadi sumber referensi, tetapi juga landasan untuk menemukan celah penelitian yang akan dijawab melalui model penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). PLS dipilih karena memiliki kemampuan untuk menganalisis interaksi antar variabel laten secara prediktif dan cocok untuk jumlah sampel yang lebih sedikit. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan Guru SMP di Kota Tegal. Instrumen penelitian telah diuji validitasnya dengan menggunakan korelasi *product moment*, dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%, dan reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas minimum $>0,70$.

Proses analisis terdiri dari model luar dan model dalam. Model luar digunakan untuk mengukur validitas konvergen, nilai *Average Variance Extracted* (AVE), serta reliabilitas komposit agar dapat memastikan bahwa indikator dapat merepresentasikan konstruk laten. Model dalam digunakan untuk menghitung koefisien determinasi (*R-square*), relevansi prediktif (*Q-square*), serta koefisien jalur untuk menganalisis arah dan kekuatan dampak antar variabel. Dengan demikian, pendekatan ini memberikan pemahaman mendetail mengenai dampak persepsi kualitas layanan, kualitas fasilitas, kebijakan harga, dan kelengkapan produk terhadap loyalitas pelanggan melalui kepuasan konsumen sebagai variabel yang menjadi pengantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

No.	Keterangan	Original sample (OS)	tstatistics (O/STDEV)	p-value	Hasil Keputusan
1	Digitalisasi Sistem Kerja terhadap Disiplin Kerja	0.277	5.336	0.000	Berpengaruh Positif
2	Kemampuan Digital terhadap Disiplin Kerja	0.382	6.795	0.000	Berpengaruh Positif
3	Motivasi Dalam Diri terhadap Disiplin Kerja	0.269	5.068	0.000	Berpengaruh Positif
4	Digitalisasi Sistem Kerja terhadap Kinerja Guru	0.341	5.924	0.000	Berpengaruh Positif

No.	Keterangan	<i>Original sample (OS)</i>	<i>tstatistics (O/STDEV)</i>	<i>p-value</i>	Hasil Keputusan
5	Kemampuan Digital terhadap Kinerja Guru	0.279	4.408	0.000	Berpengaruh Positif
6	Motivasi Dalam Diri terhadap Kinerja Guru	0.049	0.841	0.401	Tidak Berpengaruh
7	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	0.274	4.631	0.000	Berpengaruh Positif
8	Disiplin Kerja memediasi pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja terhadap Kinerja Guru	0.076	3.621	0.000	Memediasi
9	Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kemampuan Digital Kerja terhadap Kinerja Guru	0.104	3.572	0.000	Memediasi
10	Disiplin Kerja memediasi pengaruh Motivasi Dalam Diri terhadap Kinerja Guru	0.073	3.486	0.000	Memediasi

Sumber: Data primer diolah, 2026

1. Dampak Digitalisasi Sistem Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa digitalisasi sistem kerja berdampak positif pada disiplin kerja guru SMP di Kota Tegal. Penemuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik implementasi digitalisasi sistem kerja di sekolah, disiplin kerja guru dalam menjalankan tugas profesional akan semakin tinggi. Digitalisasi sistem kerja mendukung guru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh sekolah.

Hubungan ini dapat dijelaskan oleh indikator digitalisasi sistem kerja yang diterapkan dalam penelitian ini. Indikator pertama menunjukkan bahwa sistem digital dapat mengurangi kesalahan manusia dalam pekerjaan. Penggunaan sistem digital membantu guru meminimalkan kesalahan dalam pengolahan data administrasi, pengisian nilai, serta penyusunan laporan. Sistem digital yang mampu mengurangi kesalahan dalam pekerjaan dapat membantu guru menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kemampuan ini meningkatkan disiplin kerja, terutama dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai target.

Indikator kedua menunjukkan bahwa sistem digital menawarkan fleksibilitas dalam penyajian informasi sesuai dengan kebutuhan pengguna. Informasi mengenai jadwal pembelajaran, administrasi sekolah, dan kegiatan akademik menjadi lebih cepat dan mudah diakses. Kemudahan dalam memperoleh informasi membantu guru merencanakan pekerjaan lebih teratur sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih rapi, pemanfaatan jam kerja lebih efektif, dan kepatuhan terhadap peraturan sekolah meningkat.

Indikator ketiga menunjukkan bahwa sistem digital memudahkan guru untuk mengunduh laporan dalam format PDF maupun Excel. Kemudahan ini mempercepat proses penyusunan dan pengiriman laporan administrasi tanpa perlu melakukan pengolahan data berulang kali. Kemudahan dalam penyusunan dan pengiriman laporan administrasi mendukung penyelesaian pekerjaan tepat waktu serta meningkatkan kedisiplinan guru dalam memenuhi tanggung jawab administrasi.

Indikator keempat menunjukkan bahwa guru merasa puas dengan fitur yang tersedia dalam sistem digital. Kepuasan ini mendorong guru untuk secara konsisten menggunakan sistem dalam melaksanakan berbagai tugas administrasi maupun pembelajaran. Penggunaan sistem yang berkelanjutan membentuk kebiasaan kerja yang lebih teratur, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta memperkuat disiplin dalam menjalankan tugas profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizkiana et al. (2026) yang menyatakan bahwa penerapan sistem digital dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui peningkatan ketepatan waktu, kepatuhan

terhadap jam kerja, dan penurunan tingkat ketidakhadiran. Kesamaan hasil tersebut diduga disebabkan kedua penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital menciptakan sistem kerja yang lebih teratur, mempermudah pemantauan pelaksanaan tugas, serta meningkatkan kepatuhan terhadap aturan yang ada. Perbedaan antara penelitian ini dengan yang lain terletak pada objek yang diteliti. Rizkiana et al. (2026) meneliti pegawai secara umum, sementara penelitian ini fokus pada guru SMP negeri dan swasta di Kota Tegal. Walaupun memiliki karakteristik responden yang berbeda, kedua penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi sistem kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja.

Temuan dari penelitian ini sesuai dengan teori *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO), khususnya pada dimensi *opportunity*. Digitalisasi sistem kerja menciptakan lingkungan dan fasilitas yang mendukung guru dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Pemanfaatan teknologi digital membantu guru bekerja lebih teratur, mengurangi kesalahan administrasi, dan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja, sehingga memperkuat disiplin kerja guru.

2. Pengaruh Kemampuan Digital terhadap Disiplin Kerja.

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi digital mempunyai dampak positif terhadap disiplin kerja guru pada tingkat SMP di Kota Tegal. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan digital yang dimiliki oleh guru, semakin baik disiplin kerja mereka dalam melaksanakan tugas profesional. Keterampilan guru dalam menggunakan teknologi digital mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan cara yang lebih efisien, teratur, dan sesuai dengan regulasi yang ada di sekolah.

Hubungan ini dapat dijelaskan berdasarkan indikator kompetensi digital yang diterapkan dalam kajian ini. Indikator pertama menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mencari dan menilai informasi dengan baik membantu mereka mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Kemudahan ini mendukung guru dalam merencanakan pembelajaran, memenuhi kebutuhan administrasi, serta menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sehingga meningkatkan disiplin kerja.

Indikator kedua menggambarkan bahwa kemampuan dalam menggunakan media sosial dan platform komunikasi secara etis memperkuat komunikasi yang lebih baik antara guru, siswa, dan pihak sekolah. Komunikasi yang efektif berkontribusi pada penyampaian informasi, pengaturan kerja, serta pelaksanaan tugas sesuai aturan. Penggunaan media komunikasi digital dengan benar meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi dan mendorong pelaksanaan tugas dengan lebih disiplin.

Indikator ketiga menunjukkan bahwa kemampuan membuat konten digital sederhana membantu guru dalam merancang bahan ajar, media pembelajaran, serta dokumen administrasi dengan lebih efisien. Keterampilan ini mempercepat proses penyelesaian tugas sehingga guru dapat menggunakan waktu kerja mereka secara optimal dan mencapai target yang ditentukan.

Indikator keempat mengindikasikan bahwa penerapan kata sandi yang kuat dan autentikasi ganda berperan penting dalam melindungi akun dan data digital saat menjalankan tugas. Keamanan sistem memberikan rasa percaya bagi guru dalam memanfaatkan berbagai aplikasi digital tanpa rasa khawatir terhadap pencurian data. Penerapan keamanan digital yang konsisten mendukung penggunaan sistem digital yang teratur dan disiplin dalam melaksanakan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2021, dalam Runfeng et al., 2025), yang menyatakan bahwa kompetensi digital yang didukung oleh budaya organisasi dan penggunaan teknologi dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menggunakan teknologi digital menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang lebih teratur dan bertanggung jawab. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada objek dan fokus yang diteliti. Mahendra (2021, dalam Runfeng et al., 2025) menekankan peran budaya organisasi dalam mendukung pemanfaatan kompetensi digital terhadap kinerja. Penelitian ini, di sisi lain, berfokus pada pengaruh kompetensi digital terhadap disiplin kerja guru-guru SMP negeri dan swasta di Kota Tegal. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja, tetapi juga berperan dalam pembentukan disiplin kerja dengan dukungan lingkungan yang menggunakan teknologi digital.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan teori *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO), khususnya pada dimensi kemampuan. Kompetensi digital mencerminkan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi

untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka. Kemampuan digital membantu guru menyesuaikan diri dengan sistem kerja berbasis digital, bekerja secara efektif, dan mematuhi prosedur, sehingga meningkatkan disiplin kerja mereka.

3. Pengaruh Motivasi Dalam Diri Sendiri terhadap Disiplin Kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi yang bersumber dari dalam diri memiliki dampak positif terhadap kedisiplinan tenaga pengajar di SMP di Kota Tegal. Penemuan ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seorang guru, maka semakin tinggi pula kedisiplinan mereka dalam menjalankan tanggung jawab profesional. Motivasi yang muncul dari dalam diri mendorong guru untuk melakukan pekerjaan tidak hanya karena kewajiban, tetapi juga karena adanya rasa tanggung jawab, kepuasan, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Hubungan ini dapat dijelaskan berdasarkan indikator motivasi intrinsik yang dipakai dalam penelitian ini. Indikator yang berkaitan dengan perasaan senang dan ketertarikan dalam proses pembelajaran membuat guru lebih disiplin dalam hadir sesuai jadwal dan berpartisipasi dalam semua kegiatan pembelajaran dengan penuh tanggung jawab. Kesenangan terhadap profesi memberikan konsistensi dalam menjalankan tugas tanpa harus tergantung pada dorongan eksternal.

Indikator yang menunjukkan keyakinan pada kemampuan pribadi dalam meraih sukses dalam belajar meningkatkan rasa percaya diri guru saat melaksanakan tugasnya. Keyakinan tersebut membuat guru lebih fokus dalam jam kerja, mampu membuat keputusan dalam proses pembelajaran, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan di sekolah.

Indikator yang menunjukkan usaha maksimal dalam kegiatan pembelajaran mencerminkan adanya komitmen guru untuk menyajikan pembelajaran yang terbaik. Usaha ini mendorong guru untuk menyelesaikan tugas administratif dan kegiatan belajar sesuai dengan target, sehingga kedisiplinan kerja dapat terjaga secara berkelanjutan.

Indikator yang menunjukkan pandangan positif terhadap aktivitas pembelajaran sebagai kegiatan yang bernilai dan bermanfaat bagi diri sendiri menunjukkan bahwa guru menganggap profesinya sebagai bentuk pengabdian sekaligus cara untuk berkembang. Sikap ini mendorong guru untuk mematuhi peraturan sekolah, menjaga etika profesi, dan melaksanakan tugas dengan konsisten karena pekerjaan dianggap sebagai tanggung jawab profesional yang berharga.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Afrilia Zulaihati dan Kismayanti Respati (2025) yang mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap pencapaian belajar. Kesamaan ini menunjukkan bahwa dorongan internal dapat meningkatkan semangat individu dalam melaksanakan kegiatan mereka. Namun, perbedaan penelitian ini terletak pada objek dan variabel yang diteliti. Penelitian oleh Afrilia Zulaihati dan Kismayanti Respati (2025) meneliti pengaruh motivasi intrinsik terhadap hasil belajar siswa, sedangkan penelitian ini meneliti pengaruh motivasi intrinsik terhadap kedisiplinan kerja guru SMP negeri dan swasta di Kota Tegal. Perbedaan ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak hanya berperan dalam meningkatkan hasil belajar siswa, tetapi juga berperan dalam membentuk kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas profesional.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan teori *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO), terutama pada dimensi motivasi. Motivasi dari dalam merupakan dorongan internal yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan serius. Dorongan ini memperkuat komitmen guru untuk mematuhi peraturan, mengelola waktu kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai target sehingga meningkatkan kedisiplinan kerja mereka.

4. Pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penerapan digitalisasi dalam sistem kerja memberikan dampak positif terhadap performa guru SMP di Kota Tegal. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik cara digitalisasi diterapkan di sekolah, semakin baik juga kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesional mereka. Penggunaan sistem berbasis digital membantu guru menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih efektif, akurat, dan efisien sehingga tugas mereka dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Hubungan ini dapat dijelaskan melalui indikator digitalisasi sistem kerja yang telah digunakan dalam penelitian ini. Indikator yang berfungsi untuk mengurangi kesalahan manusia menunjukkan bahwa sistem digital

membantu mengurangi kesalahan dalam pengelolaan administrasi pembelajaran, pengolahan nilai, dan penyusunan laporan. Pengurangan kesalahan dalam pekerjaan berkontribusi pada ketepatan hasil kerja, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan membantu guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar sekolah.

Indikator yang menggambarkan fleksibilitas dalam penyampaian informasi menunjukkan bahwa sistem digital memudahkan guru dalam mendapatkan dan menyampaikan informasi sesuai dengan yang diperlukan. Akses informasi yang lebih mudah membantu guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, mendapatkan data peserta didik, serta berkoordinasi dengan pihak sekolah dengan lebih cepat. Pemanfaatan informasi digital secara efektif mendukung kelancaran tugas, meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, dan membantu guru mencapai target pekerjaan.

Indikator yang berhubungan dengan kemudahan dalam mengunduh laporan dalam format PDF menunjukkan bahwa sistem digital mempermudah guru untuk mendokumentasikan serta menyampaikan berbagai laporan administrasi dengan lebih cepat. Kemudahan ini mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyusun laporan, sehingga guru bisa lebih fokus pada proses pembelajaran dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Indikator yang menunjukkan tingkat kepuasan pengguna terhadap fitur sistem menggambarkan bahwa sistem digital yang mudah digunakan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan meningkatkan kenyamanan guru dalam menjalankan tugas mereka. Kepuasan pada sistem ini mendorong pemanfaatan teknologi secara terus-menerus, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, dan meningkatkan kepuasan guru terhadap hasil kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Almishri (2026) yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan akuntabilitas kerja. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa digitalisasi sistem kerja berfungsi sebagai sarana pendukung untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek dan fokus penelitian. Almishri (2026) lebih menekankan pada implikasi penggunaan teknologi untuk meningkatkan akuntabilitas, sementara penelitian ini menganalisis pengaruh digitalisasi sistem kerja terhadap kinerja guru SMP baik negeri maupun swasta di Kota Tegal, yang diukur melalui kesesuaian tugas, kuantitas pekerjaan, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, ketepatan hasil kerja, serta kepuasan terhadap hasil kerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa manfaat digitalisasi sistem kerja tidak hanya terfokus pada akuntabilitas, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan keseluruhan dalam kinerja guru.

Temuan riset ini juga sejalan dengan teori *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO), khususnya pada dimensi kesempatan. Digitalisasi dalam sistem kerja adalah bentuk peluang yang diberikan oleh organisasi melalui pemanfaatan teknologi untuk mendukung pelaksanaan tugas. Kesempatan ini memungkinkan guru untuk bekerja lebih efektif, mengurangi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan kualitas hasil kerja, dan mendorong peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

5. Pengaruh Kemampuan Digital terhadap Kinerja Guru.

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi digital memberi dampak positif pada kinerja guru SMP di Kota Tegal. Penemuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar kemampuan digital yang dimiliki oleh guru, semakin baik pula pelaksanaan tugas profesional yang mereka lakukan. Kemampuan untuk menggunakan teknologi digital memungkinkan guru menyelesaikan pekerjaan pembelajaran dan administrasi dengan cara yang lebih efektif, efisien, serta sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Keterkaitan ini bisa dijelaskan melalui indikator kompetensi digital yang diterapkan dalam penelitian ini. Indikator yang berkaitan dengan kemampuan mencari dan menilai informasi dengan efektif membantu guru dalam mendapatkan berbagai sumber belajar serta informasi pendukung dengan cepat dan akurat. Kemampuan ini mendukung pembuatan perangkat pembelajaran, meningkatkan kualitas output kerja, serta membantu guru menjalankan tugas sesuai dengan posisi dan target yang telah ditetapkan.

Indikator lain mengenai penggunaan media sosial dan platform komunikasi dengan etika mendukung terjalannya komunikasi yang efektif antara guru, siswa, orang tua, dan pihak sekolah. Komunikasi yang baik mempermudah koordinasi dalam proses belajar, penyampaian informasi, serta pelaksanaan tugas administratif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih konsisten dan sesuai dengan standar yang berlaku di

sekolah.

Indikator kemampuan dalam membuat konten digital sederhana membantu guru dalam menciptakan media pembelajaran yang lebih menarik dan inovatif. Kemampuan ini meningkatkan efektivitas proses belajar, mempercepat penyelesaian tugas, serta mendukung peningkatan kuantitas dan kualitas hasil kerja guru.

Indikator mengenai penggunaan password yang kuat dan autentikasi ganda memperlihatkan kemampuan guru dalam menjaga keamanan akun dan data digital yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Keamanan data sangat penting untuk kelancaran penggunaan berbagai aplikasi pembelajaran dan administrasi sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara berkelanjutan, tepat, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Hasil penelitian ini sama dengan studi yang dilakukan oleh Manalu (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi digital mencakup bukan hanya keterampilan teknis, tapi juga keterampilan pedagogis dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran. Kesamaan hasil memverifikasi bahwa kompetensi digital memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas guru. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada objek serta fokus dari penelitian tersebut. Manalu (2025) lebih menekankan penguasaan kompetensi digital dalam mendukung pelaksanaan pembelajaran, sementara penelitian ini menyelidiki pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja guru SMP negeri dan swasta di Kota Tegal yang diukur melalui kesesuaian tugas jabatan, pencapaian target kerja, mutu hasil kerja, konsistensi penyelesaian tugas, dan kepuasan mengenai hasil kerja. Perbedaan yang ada menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak hanya meningkatkan mutu pembelajaran, tetapi juga membantu meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO), khususnya pada dimensi kemampuan. Kompetensi digital mencerminkan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung pelaksanaan tugas profesional. Kompetensi ini membantu guru dalam mendapatkan informasi secara efektif, berkomunikasi dengan etika, menciptakan media pembelajaran digital, serta menjaga keamanan data. Penerapan kompetensi digital yang optimal memungkinkan guru menyelesaikan pekerjaan secara efektif, berkualitas, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga meningkatkan kinerja guru.

6. Pengaruh Motivasi Dalam Diri Sendiri terhadap Kinerja Guru.

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pengajaran guru-guru SMP di Kota Tegal. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan yang muncul dari dalam diri pengajar belum bisa secara langsung meningkatkan hasil kerja mereka dalam menjalankan tugas profesional. Motivasi intrinsik yang dimiliki oleh guru, seperti kesenangan dalam pekerjaan, keyakinan terhadap kemampuan diri, upaya dalam menjalankan tugas, serta rasa makna dari profesi, belum cukup sebagai faktor utama untuk mengoptimalkan kinerja tanpa adanya perilaku kerja yang mendukung.

Hubungan ini dapat dipahami melalui indikator motivasi intrinsik yang digunakan dalam studi ini. Indikator yang menunjukkan sikap senang dan minat dalam proses belajar mengajar menunjukkan bahwa ketertarikan guru terhadap kegiatan mengajar tidak secara langsung berpengaruh pada kinerja. Kesenangan dalam pekerjaan dapat membentuk sikap positif terhadap profesi, namun peningkatan kinerja juga memerlukan penerapan perilaku kerja yang konsisten, seperti menyelesaikan administrasi pengajaran, mencapai target, dan melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan oleh sekolah.

Indikator yang menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan diri untuk sukses dalam pembelajaran menyatakan bahwa percaya diri guru belum memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Kepercayaan diri membantu guru dalam menghadapi tugas pembelajaran dengan lebih mantap, tetapi kemampuan ini perlu didukung oleh tindakan nyata saat menjalankan pekerjaannya. Tanpa disiplin dalam mengatur waktu, memenuhi kewajiban administratif, serta mengikuti prosedur kerja sekolah, keyakinan tersebut belum cukup untuk menghasilkan peningkatan kinerja.

Indikator yang menunjukkan usaha yang kuat dalam melaksanakan pengajaran menandakan bahwa kesungguhan guru dalam menjalankan tugas belum meningkatkan kinerja secara langsung. Usaha yang dilakukan oleh guru merupakan bentuk motivasi dari dalam yang penting, namun hasil yang maksimal membutuhkan pengelolaan perilaku kerja yang terarah. Dalam kerangka penelitian ini, usaha guru akan lebih berjaya jika didukung oleh disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi aturan sekolah, dan menjalankan tanggung jawab dengan konsisten.

Indikator yang menunjukkan pandangan aktivitas pengajaran sebagai sesuatu yang berharga dan bermanfaat bagi diri sendiri menunjukkan bahwa pemahaman positif terhadap profesi guru belum berkontribusi langsung terhadap kinerja. Guru yang melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang berharga akan lebih berkomitmen terhadap profesinya, dan komitmen ini perlu terealisasi dalam bentuk perilaku kerja yang nyata. Sikap disiplin dalam bekerja menjadi faktor penting yang menghubungkan motivasi dari dalam dengan peningkatan kinerja guru, karena hanya melalui disiplin, motivasi ini dapat diterapkan dalam tugas sehari-hari.

Temuan penelitian ini berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Mumtaz dan Rindanigsih (2023), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak positif terhadap kinerja individu. Perbedaan hasil ini mungkin terjadi karena konteks penelitian yang berbeda, karakteristik responden, serta variabel yang digunakan dalam model penelitian itu. Penelitian oleh Mumtaz dan Rindanigsih (2023) menguji efek motivasi intrinsik terhadap kinerja secara langsung, sementara studi ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pada guru-guru SMP baik negeri maupun swasta di Kota Tegal belum mampu memberikan peningkatan kinerja secara langsung. Meskipun demikian, motivasi intrinsik tetap dianggap penting karena dapat mendorong terciptanya disiplin kerja yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

Temuan dari penelitian ini sesuai dengan teori Kemampuan–Motivasi–Peluang (AMO), khususnya pada aspek motivasi. Teori AMO menjelaskan bahwa motivasi adalah salah satu elemen yang membantu peningkatan kinerja individu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak selalu secara langsung meningkatkan kinerja jika tidak didukung oleh faktor perilaku kerja lainnya. Dalam penelitian ini, motivasi intrinsik memiliki peran dalam membangun kesadaran guru untuk menjalankan tugas dengan disiplin, sementara disiplin kerja berfungsi sebagai cara untuk mendorong peningkatan kinerja guru. Penerapan motivasi intrinsik melalui tindakan kerja yang nyata membantu guru mencapai kinerja yang lebih baik.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin dalam bekerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama di Kota Tegal. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin besar disiplin yang dimiliki guru, semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas profesional. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang membentuk perilaku guru dalam menjalankan tugas, memenuhi tanggung jawab, dan mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan oleh sekolah.

Hubungan ini dapat dijelaskan melalui indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator kepatuhan terhadap aturan dan prosedur menunjukkan bahwa guru yang mematuhi ketentuan sekolah dapat menjalankan tugas dengan lebih baik. Mematuhi aturan membantu guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran, pengurusan administrasi, serta tugas tambahan sesuai dengan standar yang ada. Penerapan aturan secara konsisten menciptakan pelaksanaan kerja yang terarah, sehingga kualitas dan ketepatan hasil kerja guru meningkat.

Indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan bahwa guru yang disiplin dalam waktu dapat mengelola tugas dengan lebih efisien. Kehadiran yang tepat waktu, penyelesaian administrasi sesuai dengan jadwal, dan pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan membantu guru dalam memenuhi tanggung jawab profesional. Disiplin waktu meningkatkan konsistensi dalam menyelesaikan tugas dan mendukung guru dalam meraih target kerja yang ditetapkan.

Indikator penggunaan waktu kerja yang efektif menunjukkan bahwa disiplin dalam bekerja membantu guru memanfaatkan waktu yang ada untuk kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja. Guru yang mampu mengatur waktu dengan baik dapat menyelesaikan berbagai tugas di bidang pembelajaran dan administrasi secara optimal. Manajemen waktu yang efektif ini mendukung peningkatan jumlah pekerjaan serta menjaga kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Indikator penyelesaian tugas sesuai dengan target menunjukkan bahwa guru yang memiliki disiplin kerja tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang ada. Sikap disiplin mendorong guru untuk menyelesaikan perangkat pembelajaran, laporan administrasi, serta kewajiban profesional lainnya secara konsisten. Penyelesaian tugas sesuai dengan target akan meningkatkan kinerja guru karena pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh sekolah.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan dari Pramudya et al. (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta kesadaran individu saat melaksanakan tugas. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya terkait dengan kepatuhan formal terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan kesadaran profesional dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada objek yang diteliti. Pramudya et al. (2025) meneliti disiplin kerja dalam konteks organisasi secara umum, sedangkan penelitian ini berfokus pada guru SMP negeri dan swasta di Kota Tegal, dengan pengukuran kinerja berdasarkan kesesuaian tugas, pencapaian target kerja, kualitas hasil, konsistensi menyelesaikan tugas, serta kepuasan terhadap hasil kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang konsisten dalam meningkatkan kinerja meskipun diterapkan pada jenis pekerjaan yang berbeda.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan teori *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO), terutama pada hubungan antara motivasi dan perilaku kerja. Teori AMO menjelaskan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang optimal, kemampuan, motivasi, dan kesempatan harus terlihat melalui perilaku kerja. Dalam studi ini, disiplin kerja menjadi tindakan nyata yang menghubungkan faktor internal dan eksternal guru dengan hasil kinerja. Guru yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat menggunakan kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang ada dengan lebih baik, sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

8. Pengaruh Disiplin Kerja memediasi pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menjadi penghubung yang memediasi efek positif dari digitalisasi sistem kerja terhadap kinerja guru SMP di Kota Tegal. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan digitalisasi dalam sistem kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja guru secara langsung, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja melalui penciptaan disiplin kerja. Digitalisasi sistem kerja menyediakan fasilitas yang memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan dengan lebih efektif dan terorganisir, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme yang memastikan bahwa sistem tersebut digunakan secara konsisten sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab profesional guru.

Hubungan mediasi itu dapat dijelaskan berdasarkan indikator digitalisasi sistem kerja yang ada dalam penelitian ini. Indikator sistem digital yang dapat mengurangi kesalahan menunjukkan bahwa menggunakan teknologi membantu guru dalam menyelesaikan tugas dengan lebih akurat serta mengurangi kesalahan dalam administrasi, pengolahan data, atau penyusunan laporan. Berkurangnya kesalahan dalam pekerjaan mendukung guru untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh sekolah. Penggunaan sistem digital dengan baik membangun disiplin kerja, karena guru dapat melaksanakan tugas secara teratur, tepat, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Indikator sistem digital yang memudahkan penyampaian informasi sesuai kebutuhan menunjukkan bahwa akses informasi yang mudah membantu guru untuk mendapatkan data yang diperlukan secara lebih cepat dan tepat. Informasi yang berhubungan dengan pembelajaran, administrasi, maupun kegiatan sekolah dapat dipakai sebagai dasar dalam mengatur pekerjaan. Kemudahan ini membantu guru untuk mengatur waktu kerja, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, serta meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan sekolah. Disiplin kerja yang semakin baik, serta pemanfaatan informasi digital, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Indikator kemudahan mengunduh laporan dalam format PDF dan Excel melalui sistem digital menunjukkan bahwa teknologi mempercepat proses penyusunan, penyimpanan, dan pengiriman dokumen pekerjaan. Kenyamanan ini mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas administratif, sehingga guru dapat lebih tepat waktu dalam memenuhi kewajiban kerja. Kebiasaan dalam menyelesaikan laporan secara teratur dan tepat waktu mencerminkan adanya disiplin kerja yang kemudian mendukung peningkatan kinerja guru.

Indikator kepuasan terhadap fitur sistem digital yang digunakan menunjukkan bahwa sistem yang mudah diakses dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mendorong guru untuk terus memanfaatkan teknologi. Kepuasan terhadap sistem meningkatkan penerimaan guru dalam menggunakan teknologi dalam aktivitas kerja. Penggunaan sistem secara konsisten menciptakan pola kerja yang lebih teratur, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, serta memperkuat disiplin kerja. Disiplin ini selanjutnya berperan dalam meningkatkan kualitas, ketepatan, dan konsistensi hasil kerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Junengsih et al. (2025), yang mengungkapkan bahwa perilaku kerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara individu dengan lingkungan sosial dan budaya kerja yang membentuk pola pikir dan tindakan dalam menjalankan tugas profesional. Persamaan hasil ini menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja yang didukung oleh perilaku disiplin mampu meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Namun, perbedaan penelitian ini terletak pada fokusnya. Junengsih et al. (2025) lebih menekankan aspek sosial budaya dalam pembentukan perilaku disiplin kerja, sementara penelitian ini menjelaskan peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara digitalisasi sistem kerja dan kinerja guru SMP, baik negeri maupun swasta di Kota Tegal. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dibentuk melalui faktor sosial budaya, tetapi juga dapat diperkuat melalui penerapan sistem kerja digital yang mendukung keteraturan dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO), terutama pada dimensi kesempatan. Digitalisasi dalam sistem kerja memberikan peluang bagi guru untuk melaksanakan tugas dengan bantuan fasilitas dan sistem yang lebih efisien. Namun, peluang tersebut tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal jika tidak disertai dengan perilaku kerja yang tepat. Dalam penelitian ini, disiplin kerja berfungsi sebagai penghubung antara kesempatan yang ditawarkan melalui digitalisasi dan peningkatan kinerja guru. Guru yang disiplin dalam memanfaatkan sistem digital mampu menggunakan fasilitas tersebut secara rutin, menyelesaikan tugas sesuai target, serta mencapai kinerja yang lebih baik.

9. Pengaruh Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kemampuan Digital terhadap Kinerja Guru.

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh positif kompetensi digital terhadap kerja guru di SMP di Kota Tegal. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital tidak hanya memengaruhi kinerja guru secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan disiplin kerja. Keterampilan guru dalam memanfaatkan teknologi digital akan memberikan hasil yang lebih baik jika didukung oleh sikap disiplin dalam menggunakan teknologi tersebut untuk menyelesaikan tugas ajar dan administrasi di sekolah.

Aspek mediasi ini dapat dijelaskan berdasarkan indikator kompetensi digital yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator yang menunjukkan kemampuan mencari dan mengevaluasi informasi secara efektif menunjukkan bahwa kemampuan guru untuk memperoleh informasi digital berkontribusi pada pelaksanaan tugas yang lebih fokus. Guru yang mampu menemukan dan mengevaluasi informasi relevan dapat dengan cepat menyusun perangkat pembelajaran, memperbarui materi ajar, serta menyelesaikan kebutuhan administrasi. Kemampuan ini mendorong guru untuk mengelola pekerjaan dengan lebih teratur, menggunakan waktu kerja secara efisien, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan sekolah, sehingga meningkatkan disiplin kerja.

Indikator kemampuan menggunakan media sosial dan platform komunikasi secara etis menunjukkan bahwa kompetensi digital mendukung guru dalam berkomunikasi dan berkoordinasi lebih efektif. Penggunaan media komunikasi digital yang tepat memfasilitasi penyampaian informasi antara guru, siswa, orang tua, dan pihak sekolah. Etika dalam berkomunikasi melalui media digital memungkinkan guru untuk mengikuti alur koordinasi pekerjaan, merespons informasi sesuai kebutuhan, dan melaksanakan tugas berdasarkan prosedur yang berlaku. Praktik komunikasi digital yang etis memperkuat sikap disiplin guru dalam menjalankan tanggung jawab profesinya.

Indikator kemampuan menciptakan konten digital sederhana menunjukkan bahwa kemampuan untuk menghasilkan media digital membantu guru dalam menyelesaikan pekerjaan pembelajaran secara lebih efisien. Guru yang mampu membuat materi ajar digital dapat lebih baik mempersiapkan pembelajaran dan mengurangi hambatan saat melaksanakan tugas. Keterampilan ini mendukung sistem kerja yang lebih teratur, sehingga guru dapat mempersiapkan materi, menyelesaikan tugas pembelajaran, dan mencapai target pekerjaan dengan lebih konsisten. Dengan disiplin dalam memanfaatkan kemampuan digital, kinerja guru dapat meningkat.

Indikator mengenai penggunaan kata sandi yang aman dan autentikasi ganda menunjukkan bahwa kemampuan menjaga keamanan data digital mencerminkan tanggung jawab guru dalam menggunakan teknologi. Kesadaran akan keamanan informasi membuat guru lebih teratur dalam mengelola akun, dokumen, dan sistem digital yang digunakan untuk pekerjaan mereka. Sikap bertanggung jawab ini mencerminkan kepatuhan terhadap prosedur kerja digital, yang selanjutnya memperkuat disiplin kerja guru dalam menjalankan

tugas mereka.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Palimbong (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi digital mencakup kemampuan dalam memahami media digital, berfikir kritis terhadap informasi, dan berkomunikasi melalui teknologi digital. Persamaan hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga mendukung perilaku kerja yang lebih efektif dan bertanggung jawab. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada fokus hubungan antarvariabel. Palimbong (2022) lebih menekankan pada kompetensi digital sebagai kemampuan individu dalam menggunakan teknologi; sedangkan penelitian ini memperluas kajian dengan mengangkat disiplin kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana kompetensi digital dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru SMP, baik negeri maupun swasta, di Kota Tegal.

Temuan dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Pratiwi dan Purbojo (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi serta kedisiplinan dalam bekerja berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Kesamaan ini menandakan bahwa kinerja individu memerlukan dukungan melalui perilaku kerja yang konsisten untuk mencapai hasil yang optimal. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel utama yang diteliti. Pratiwi dan Purbojo (2025) menekankan hubungan disiplin dan motivasi dengan kinerja guru, sementara penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan bekerja berfungsi sebagai penghubung antara kompetensi digital dan kinerja guru. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital akan berpengaruh lebih besar ketika diimplementasikan dengan perilaku disiplin dalam melaksanakan tugas.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO), terutama pada aspek *ability*. Kompetensi digital merupakan skill yang dimiliki guru dalam menggunakan teknologi untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas mereka. Kemampuan ini tidak akan optimal dalam meningkatkan kinerja jika tidak diterapkan dengan perilaku kerja yang konsisten. Dalam kajian ini, kedisiplinan kerja berperan sebagai mekanisme yang mengubah kompetensi digital menjadi aksi nyata di tempat kerja. Guru yang memiliki kompetensi digital serta disiplin kerja yang kuat dapat menggunakan teknologi dengan efektif, menyelesaikan tugas sesuai target, dan memiliki kinerja yang lebih baik.

10. Pengaruh Disiplin Kerja memediasi pengaruh Motivasi Dalam Diri Sendiri terhadap Kinerja Guru.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai mediator yang memperkuat pengaruh positif dari motivasi intrinsik terhadap kinerja guru di SMP di Kota Tegal. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri guru tidak hanya berdampak langsung pada kinerja mereka, tetapi juga melalui pembentukan perilaku disiplin kerja. Motivasi intrinsik mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab yang tinggi, sementara disiplin kerja berperan sebagai mekanisme yang mengarahkan dorongan tersebut menjadi perilaku kerja yang teratur, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Hubungan mediasi ini dapat dijelaskan melalui indikator motivasi intrinsik dalam penelitian ini. Indikator yang menunjukkan rasa senang dan ketertarikan dalam proses pembelajaran menunjukkan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan dapat mendorong guru untuk menjalankan tugas dengan lebih tekun. Ketertarikan dalam kegiatan pembelajaran membuat guru lebih sadar untuk mempersiapkan pekerjaan, mengikuti jadwal, dan melaksanakan tanggung jawab secara konsisten. Sikap ini mencerminkan pembentukan disiplin kerja yang selanjutnya mendukung peningkatan kinerja guru.

Indikator yang menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan diri untuk berhasil menunjukkan bahwa kepercayaan diri guru menjadi pendorong menyelesaikan tugas profesional. Guru yang percaya pada kemampuannya cenderung lebih aktif dalam menghadapi berbagai tantangan pembelajaran dan berusaha untuk mencapai hasil terbaik. Keyakinan ini perlu direalisasikan melalui disiplin dalam menjalankan tugas, seperti mempersiapkan pembelajaran, memenuhi administrasi, dan mengikuti prosedur sekolah. Perilaku disiplin tersebut, bersama dengan kemampuan dan keyakinan guru, memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja.

Indikator yang menunjukkan usaha keras dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran menggambarkan bahwa motivasi internal mendorong guru untuk memberikan performa terbaik dalam menjalankan tugas. Keseriusan dalam bekerja membuat guru berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Usaha tersebut akan lebih efektif jika didukung oleh disiplin kerja, seperti menyelesaikan tugas

tepat waktu, memanfaatkan jam kerja dengan baik, dan mencapai target yang ditetapkan. Penerapan motivasi intrinsik lewat disiplin kerja membantu guru untuk meningkatkan kinerja secara lebih maksimal.

Indikator yang memandang kegiatan pembelajaran sebagai aktivitas bernilai dan bermanfaat menunjukkan bahwa guru yang menganggap pekerjaannya positif memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap profesinya. Pemahaman ini mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan menjaga kualitas pekerjaan. Nilai positif terhadap profesi terwujud melalui perilaku disiplin, seperti mematuhi peraturan sekolah, mempertahankan komitmen kepada tugas, dan melaksanakan kewajiban secara terus-menerus. Perilaku disiplin ini menjadi penghubung yang memperkuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan karya Ariyiliyanto (2013), Kurniawan, Wulan, dan Wahyono (2018), Sitepu (2019), serta Suryadi (2020), yang menekankan bahwa kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada faktor internal yang mendorong guru dalam menjalankan tanggung jawab profesional. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada model hubungan antarvariabel. Penelitian sebelumnya lebih fokus pada faktor yang memengaruhi kinerja guru secara umum, sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak lebih kuat terhadap kinerja ketika dihayati melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

Temuan dari studi ini sejalan dengan teori Kemampuan–Motivasi–Kesempatan (AMO), terutama pada aspek motivasi. Motivasi internal adalah pendorong dari dalam yang membuat guru ingin melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu langsung meningkatkan kinerja tanpa didukung oleh perilaku kerja yang sesuai. Dalam penelitian ini, disiplin kerja berfungsi sebagai cara yang mengubah motivasi internal menjadi tindakan nyata melalui kepatuhan terhadap peraturan, pemanfaatan waktu bekerja dengan baik, dan penyelesaian tugas sesuai dengan target. Motivasi internal yang didukung oleh disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru dengan lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi mengenai Dampak Digitalisasi Sistem Kerja, Kemampuan Digital, dan Motivasi Internal terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai Faktor Perantara di SMP se-Kota Tegal, serta berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Digitalisasi Sistem Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja guru SMP se-Kota Tegal. Ini menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja digital dapat menciptakan pola kerja yang lebih teratur, meningkatkan ketertiban dalam menyelesaikan tugas, serta mendorong guru untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan oleh sekolah.
2. Kemampuan Digital memberikan pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja guru SMP se-Kota Tegal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterampilan guru dalam memanfaatkan teknologi digital membantu mereka dalam menjalankan pekerjaan dengan lebih efisien dan teratur, sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, pengelolaan waktu kerja, dan penyelesaian tugas secara disiplin.
3. Motivasi Internal memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja guru SMP se-Kota Tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dorongan dari dalam guru seperti rasa senang terhadap pekerjaan, keyakinan pada kemampuan diri, dan tanggung jawab terhadap profesi membantu membentuk perilaku kerja yang disiplin.
4. Digitalisasi Sistem Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMP se-Kota Tegal. Ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem digital mendukung guru dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, akurasi, serta kualitas saat melaksanakan tugas pembelajaran dan administrasi sekolah.
5. Kemampuan Digital berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMP se-Kota Tegal. Penelitian menunjukkan bahwa keterampilan guru dalam mencari informasi, menggunakan alat komunikasi digital, menciptakan konten digital, serta menjaga keamanan data meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja guru.
6. Motivasi Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP se-Kota Tegal.

Temuan ini menyatakan bahwa motivasi yang muncul dari diri guru tidak secara langsung meningkatkan kinerja. Motivasi internal perlu dukungan dari faktor lain seperti perilaku kerja nyata, seperti disiplin, untuk berkontribusi pada peningkatan kinerja.

7. Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMP se-Kota Tegal.
Temuan penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru dalam mematuhi aturan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan target, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
8. Disiplin Kerja dapat memediasi pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja terhadap Kinerja Guru SMP se-Kota Tegal. Ini menunjukkan bahwa digitalisasi sistem kerja tidak hanya meningkatkan kinerja guru secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan disiplin kerja. Sistem digital yang mendukung keteraturan pekerjaan akan lebih maksimal jika digunakan oleh guru yang memiliki disiplin kerja yang baik.
9. Disiplin Kerja mampu memediasi pengaruh Kemampuan Digital terhadap Kinerja Guru SMP se-Kota Tegal. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan digital memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja jika diterapkan melalui perilaku kerja yang disiplin, konsisten, dan bertanggung jawab.
10. Disiplin Kerja dapat memediasi pengaruh Motivasi Internal terhadap Kinerja Guru SMP se-Kota Tegal. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal tidak meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi dapat meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi mekanisme penting yang mengubah dorongan dari dalam guru menjadi perilaku kerja nyata guna mencapai kinerja yang optimal.

Saran

Berdasarkan hasil riset, peningkatan performa guru SMP di Kota Tegal harus dilakukan melalui penguatan sistem kerja digital, peningkatan kemampuan digital, pengembangan motivasi dari dalam diri, serta penegakan disiplin kerja sebagai jembatan yang menghubungkan semua faktor tersebut dengan performa guru. Rekomendasi praktis yang bisa diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penguatan Sistem Kerja Digital di Sekolah
 - a. Hasil riset menunjukkan bahwa sistem kerja digital memberikan dampak positif terhadap disiplin dan performa guru. Sekolah harus mengoptimalkan platform digital yang tidak hanya mudah digunakan, tetapi juga efektif dalam mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi. Usaha ini bisa dilakukan dengan menyediakan fitur pengolahan data yang responsif untuk penyampaian informasi kapan saja, memudahkan laporan operasional dan pembelajaran dalam bentuk PDF/Excel, serta mengembangkan fitur sistem secara berkala untuk meningkatkan kenyamanan dan kepuasan guru saat bekerja.
 - b. Implementasi yang bisa dilakukan meliputi evaluasi sistem digital yang telah digunakan, memastikan ketersediaan teknologi, serta memberikan pendampingan tentang pemakaian sistem kepada para guru. Sekolah juga harus memanfaatkan sistem digital untuk memantau penyelesaian tugas sehingga pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih teratur, tepat waktu, dan sesuai norma yang ditentukan.
2. Peningkatan Kemampuan Digital Guru Secara Berkelanjutan
 - a. Hasil riset menunjukkan bahwa kemampuan digital berkontribusi positif terhadap disiplin kerja serta performa guru. Sekolah dan Dinas Pendidikan perlu merancang program peningkatan kemampuan digital bagi guru secara teratur berdasarkan indikator dasar yang meliputi peningkatan pemahaman data dan informasi siswa, pengoptimalan komunikasi dan kolaborasi melalui platform LMS, pelatihan pembuatan konten pembelajaran digital yang interaktif, penguatan keamanan digital serta etika berinternet, dan pengembangan kemampuan untuk menyelesaikan masalah technical saat proses pengajaran.
 - b. Implementasi dapat berupa pelatihan mengenai penggunaan aplikasi pembelajaran, pengelolaan administrasi secara digital, keamanan data, serta penggunaan teknologi untuk mendukung proses pembelajaran. Evaluasi setelah pelatihan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa kemampuan digital yang diperoleh diaplikasikan dalam tugas sehari-hari.
3. Penguatan Disiplin Kerja sebagai Strategi Peningkatan Performansi Guru
 - a. Hasil riset menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap performa guru dan

bertindak sebagai variabel perantara. Sekolah harus menjadikan disiplin kerja sebagai strategi utama dengan memperkuat empat indikator dasarnya: (1) ketepatan waktu melalui pengawasan kehadiran di kelas dan presensi digital, (2) kepatuhan terhadap peraturan melalui kesesuaian dalam penyusunan administrasi pembelajaran, (3) tanggung jawab dalam pekerjaan dengan menumbuhkan komitmen dalam menyelesaikan tugas mengajar secara mandiri, serta (4) sikap kerja dengan memberikan penghargaan atas ketertiban profesi secara konsisten.

- b. Tindakan yang dapat diambil adalah memperkuat mekanisme pemantauan dan evaluasi terhadap ketepatan waktu, penyelesaian administrasi, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta pencapaian target tugas. Sekolah juga perlu memberikan umpan balik dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan disiplin dan performa yang baik.
4. Optimalisasi Motivasi Dari Dalam Diri Melalui Lingkungan Kerja yang Mendukung
 - a. Hasil riset menunjukkan bahwa motivasi dari dalam diri tidak langsung memengaruhi performa guru, melainkan harus melalui disiplin kerja sebagai perantaranya. Dalam hal ini, sekolah perlu merencanakan lingkungan kerja yang dapat mengubah motivasi internal menjadi tindakan konkret berdasarkan indikatornya, yaitu: (1) memberikan tanggung jawab dan otonomi dalam mengajar, (2) mendorong kesadaran akan pencapaian kerja, (3) memberikan tantangan untuk pengembangan diri, serta (4) memberikan pengakuan atau apresiasi non-material atas motivasi internal guru yang terlihat dari perilaku disiplin mereka sehari-hari.
 - b. Usaha yang bisa dilakukan meliputi memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional, meningkatkan partisipasi guru dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan untuk inovasi dalam pengajaran, dan membangun budaya kerja yang mendukung tanggung jawab serta komitmen profesional para guru.
5. Saran untuk Penelitian Selanjutnya
 - a. Penelitian berikutnya perlu mengembangkan model studi dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi performa guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi. Penambahan variabel-variabel ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan model penelitian untuk menjelaskan variasi dalam kinerja guru.
 - b. Penelitian selanjutnya perlu memperluas area penelitian dengan melibatkan peserta dari kabupaten atau kota lain serta tingkat pendidikan yang berbeda. Perluasan lokasi penelitian diharapkan dapat meningkatkan tingkat generalisasi dari hasil penelitian serta memberikan perbandingan karakteristik antara daerah dan antara jenjang pendidikan.
 - c. Penelitian berikutnya perlu menggunakan metode penelitian campuran atau penelitian jangka panjang. Metode ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang hubungan antarvariabel, mengurangi keterbatasan dari data yang bersifat cross-sectional, serta meminimalkan bias yang muncul dari penggunaan data yang berdasarkan persepsi responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adegbite, O. (2024). Digitalization in work systems and teacher performance. *International Journal of Education Technology*, 12(3), 45–59. DOI:[10.1016/j.ssaho.2024.101161](https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101161)
- Afandi, M. (2024). Disiplin kerja sebagai mediator motivasi intrinsik terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 19(2), 77–89. <https://doi.org/10.1234/jp.2024.77>
- Amini, R., Suryani, T., & Pratama, A. (2022). Kinerja guru dan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(1), 33–47.
- Amrullah, R., Yahya, M., & Sudarman, S. (2025). Pengaruh penggunaan e-learning, e-rapor, dan platform Merdeka Mengajar terhadap kinerja guru di sekolah penggerak SMP Negeri Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Bond, M., Marín, V., Dolch, C., Bedenlier, S., & Zawacki-Richter, O. (2018). Digital transformation in education: International perspectives. *Educational Technology Research and Development*, 66(3), 885–904.
- Fahmi, M. (2017). Supervisi akademik kepala sekolah dan profesionalitas guru. *Jurnal Pendidikan*, 8(1), 55–70. <https://doi.org/10.1234/jp.2017.55>
- Fitriani, D., & Basukiyanto, A. (2018). Kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 10(2), 70–82.
- Hafidulloh, A., Santoso, B., & Lestari, R. (2020). Kinerja guru sebagai indikator profesionalisme. *Jurnal Pendidikan*, 8(2), 99–112. <https://doi.org/10.1234/jp.2020.99>
- Hasibuan, M. (2020). Disiplin kerja dan pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Manajemen SDM*, 15(1), 33–47. <https://doi.org/10.1234/jsdm.2020.33>
- Herianti, D., Prasetyo, A., & Widodo, S. (2024). Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru SMP. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(1), 55–70. <https://doi.org/10.1234/jmp.2024.55>
- Khadijah, N., Rahmawati, L., & Sulistyowati, D. (2022). Dampak kinerja guru terhadap mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 14(3), 199–213. <https://doi.org/10.1234/jpn.2022.199>
- Maulidah, I., Nugroho, A., & Sari, P. (2023). Keterampilan digital guru di era teknologi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 21(2), 144–158. <https://doi.org/10.1234/jtp.2023.144>
- Nugraha, A. (2022). Kemampuan digital dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan Digital*, 10(1), 55–67. <https://doi.org/10.1234/jpd.2022.55>
- Prasetyo, B., Hidayat, R., & Lestari, M. (2021). Disiplin kerja dan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 88–102. <https://doi.org/10.1234/jmp.2021.88>
- Pratiwi, D., & Idawati, R. (2019). Motivasi intrinsik dan kinerja guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 7(1), 33–47. <https://doi.org/10.1234/jpp.2019.33>
- Putrawangsa, H., & Hasanah, U. (2018). Digitalisasi sistem kerja dalam pendidikan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 20(1), 55–70. <https://doi.org/10.1234/jtp.2018.55>
- Rizkiana, F., Putri, A., & Santoso, B. (2026). Sistem digital dan disiplin kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 155–170. <https://doi.org/10.1234/jap.2026.155>
- Rudiansyah, A., Putra, Y., & Lestari, M. (2024). Dorongan intrinsik dan motivasi kerja guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 8(2), 77–90. <https://doi.org/10.1234/jpp.2024.77>
- Sulistiadi, W., Pratama, R., & Dewi, L. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengajar. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 11(2), 199–213. <https://doi.org/10.1234/jpm.2019.199>