

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teoritik

2.1.1 Technology Pedagogic Content and Knowledge (TPACK)

2.1.1.1 Pengertian TPACK

Pertama kali diperkenalkan pada tahun 2006 dalam *Teachers College Record* di bawah judul “Pengetahuan Konten Pedagogis Teknologi Sebuah Kerangka Pengetahuan Guru” (Koehler et al, 2006). Kerangka kerja TPACK dibangun berdasarkan deskripsi PCK dari (Shulman, 1986) untuk menjelaskan bagaimana pemahaman guru tentang teknologi pendidikan dan PCK berinteraksi satu sama lain untuk menghasilkan pengajaran yang efektif dengan teknologi. TPACK adalah kerangka konseptual yang menekankan bahwa integrasi teknologi yang efektif dalam pembelajaran bergantung pada interaksi antara tiga domain pengetahuan guru yaitu, *Content Knowledge (CK)* pengetahuan tentang isi/materi; *Pedagogical Knowledge (PK)* pengetahuan tentang strategi dan proses mengajar; dan *Technology Knowledge (TK)* pengetahuan tentang teknologi dan kemampuan menggunakan alat digital (Koehler et al, 2006). Kerangka ini dikembangkan dan dipopulerkan oleh Mishra & Koehler sebagai perluasan dari gagasan *Pedagogical Content Knowledge (PCK)*.

TPACK juga didefinisikan sebagai bentuk pengetahuan yang muncul dari interaksi kompleks antara pengetahuan konten, pedagogik, dan teknologi. Kerangka ini menekankan bahwa ketiga komponen tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling memengaruhi dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran berbasis teknologi (Koehler, 2009). Selain itu Kerangka kerja pengetahuan konten pedagogis teknologi TPACK) menyediakan model komprehensif untuk memahami persimpangan teknologi, pedagogi, dan pengetahuan konten dalam praktik pengajaran (Mishra et al , 2016). Dapat disimpulkan bahwa TPACK adalah kerangka pengetahuan profesional guru yang mencakup kemampuan mengintegrasikan teknologi, pedagogi, dan konten pembelajaran secara terpadu dan kontekstual. TPACK menekankan bahwa

pembelajaran yang efektif di era digital tidak cukup hanya dengan penguasaan materi atau teknologi secara terpisah, melainkan membutuhkan pemahaman mendalam tentang bagaimana teknologi digunakan secara pedagogis untuk menyampaikan konten pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik. Dengan demikian, TPACK menjadi kompetensi penting bagi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di era digital.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi TPACK

Komponen Pengetahuan TPACK sendiri terdiri dari tiga domain pengetahuan utama yang menjadi faktor dalam pengembangan integrasi teknologi (Mishra & Koehler, 2006):

1. *Technological Knowledge (TK)*, kemampuan menggunakan teknologi.
 2. *Pedagogical Knowledge (PK)*, pemahaman strategi dan metode pembelajaran.
 3. *Content Knowledge (CK)*, penguasaan materi pelajaran.
- Integrasi tiga domain ini membentuk TPACK yang efektif dalam pembelajaran.

Ada beberapa faktor lainnya yang memengaruhi pembentukan TPACK guru, antara lain: faktor kontekstual sekolah, karakteristik peserta didik, latar belakang demografis guru, dan ketersediaan pelatihan/TIK (Jiang et al, 2022). Penelitian lain menunjukkan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan dan pelatihan khusus TPACK menjadi faktor penting yang meningkatkan kemampuan guru dalam mengintegrasikan teknologi secara pedagogis (Yang et al, 2025). Studi di konteks pengajaran EFL memperlihatkan bahwa motivasi guru dan keyakinan diri (*self-efficacy*) berkaitan erat dengan pengembangan TPACK guru yang termotivasi lebih aktif mengintegrasikan teknologi (Yang et al, 2025).

2.1.1.3 Indikator – Indikator TPACK

Ada tiga aspek dan tiga indikator mengenai TPACK menurut (Maisarah et al., 2025), antara lain ada aspek Teknologi (TK), Pedagogi (PK), Konten (CK) serta aspek Integritas (TPACK). Adapun untuk indikatornya sendiri yaitu:

1. Kemampuan menggunakan perangkat digital sederhana
2. Strategi pembelajaran aktif berbasis eksplorasi

3. Pemahaman konsep sains
4. Perencanaan pembelajaran berbasis TPACK

TPACK terdiri dari enam komponen pengetahuan yang saling beririsan, yang sekaligus menjadi indikator TPACK guru (Koehler et al, 2006), yaitu:

1. *Content Knowledge (CK)*, Pengetahuan guru tentang materi atau konten pelajaran yang akan diajarkan.
2. *Pedagogical Knowledge (PK)*, Pengetahuan guru tentang metode, strategi, dan pendekatan pembelajaran, termasuk pengelolaan kelas dan evaluasi pembelajaran.
3. *Technological Knowledge (TK)*, Pengetahuan guru tentang penggunaan teknologi, baik perangkat keras maupun perangkat lunak, dalam konteks pembelajaran.
4. *Pedagogical Content Knowledge (PCK)*, Kemampuan guru mengajarkan materi tertentu dengan strategi pedagogik yang tepat agar mudah dipahami oleh peserta didik.
5. *Technological Content Knowledge (TCK)*, Kemampuan guru memilih dan menggunakan teknologi yang sesuai untuk menyajikan dan memperdalam materi pembelajaran.
6. *Technological Pedagogical Knowledge (TPK)*, Kemampuan guru mengintegrasikan teknologi dengan strategi pembelajaran untuk meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar.

Pengembangan instrumen pengukuran TPACK untuk guru yang mencakup sejumlah indikator utama, yaitu pemahaman guru terhadap materi ajar, penguasaan strategi dan metode pembelajaran, kemampuan menggunakan teknologi pembelajaran, kemampuan mengintegrasikan teknologi, pedagogi, dan konten secara bersamaan, serta kemampuan melakukan refleksi terhadap pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran (Schmidt et al., 2009).

1. Pemahaman konsep materi ajar.
2. Penguasaan strategi pembelajaran.
3. Kemampuan menggunakan teknologi pembelajaran.

4. Kemampuan mengintegrasikan teknologi, pedagogi, dan konten secara bersamaan.
5. Kemampuan refleksi terhadap penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

Indikator TPACK terletak pada kemampuan guru dalam mendesain pembelajaran berbasis teknologi, yang meliputi pemilihan teknologi yang relevan dengan konten pembelajaran, pengintegrasian teknologi ke dalam strategi pedagogis yang tepat, perancangan aktivitas belajar berbasis teknologi, serta pemanfaatan teknologi sebagai alat kognitif yang mendukung pemahaman peserta didik, bukan sekadar sebagai alat bantu teknis (Valanides et al, 2008)

1. Kemampuan memilih teknologi yang relevan dengan konten.
2. Kemampuan mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi pedagogis.
3. Kemampuan merancang aktivitas belajar berbasis teknologi.
4. Kemampuan memanfaatkan teknologi sebagai alat kognitif, bukan sekadar alat bantu.

Berdasarkan pandangan (Maisarah et al., 2025) (Koehler et al, 2006) (Schmidt et al., 2009) serta (Valanides et al, 2008), dapat disimpulkan bahwa indikator TPACK guru mencerminkan kemampuan profesional guru dalam mengintegrasikan teknologi, pedagogi, dan konten pembelajaran secara terpadu dan reflektif. TPACK tidak hanya ditunjukkan melalui penguasaan materi ajar, strategi pembelajaran, dan teknologi secara terpisah, tetapi terutama melalui kemampuan guru dalam merancang pembelajaran berbasis teknologi yang selaras dengan tujuan dan karakteristik materi, memanfaatkan teknologi untuk memfasilitasi pemahaman konsep peserta didik, menyesuaikan penggunaan teknologi dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik, serta mengevaluasi dan merefleksikan efektivitas pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, TPACK menempatkan teknologi sebagai alat pedagogis dan kognitif yang mendukung pembelajaran bermakna, bukan sekadar sebagai alat bantu teknis.

2.1.2 Literasi Digital

2.1.2.1. Pengertian Literasi Digital

Literasi digital memiliki peran krusial bagi setiap orang dalam memahami pemanfaatan teknologi yang terus berkembang di zaman modern ini. Literasi digital

mencakup keterampilan hidup yang tidak hanya terdiri dari penggunaan teknologi, informasi, dan komunikasi, tetapi juga kemampuan untuk belajar, berinteraksi sosial, berpikir kritis dan kreatif, serta memberi inspirasi dalam lingkungan digital yang penuh persaingan (UNESCO, 2011). Literasi digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan dalam menggunakan teknologi terbaru atau menerapkan perangkat dan teknologi di dalam proses belajar. Namun, ini juga melibatkan tingkat adaptasi yang tinggi yang memungkinkan seseorang untuk memanfaatkan berbagai keterampilan dan informasi yang tersedia di internet. Meskipun kemampuan untuk mengakses teknologi dapat berubah dari waktu ke waktu, literasi digital membekali individu untuk menghadapi teknologi yang akan muncul di masa depan (Winangun et al, 2024).

Literasi digital juga kemampuan untuk menggunakan dan membuat konten berbasis teknologi, termasuk menemukan dan berbagi informasi, menjawab pertanyaan, dan berinteraksi dengan orang lain dan pemrograman computer (Hanggara et al, 2024). kompetensi digital melibatkan, penggunaan dan keterlibatan yang percaya diri, kritis, dan bertanggung jawab dengan teknologi digital untuk pembelajaran, pekerjaan, dan partisipasi dalam masyarakat (Demissie et al., 2022). literasi atau kompetensi digital sebagai kemampuan untuk menggunakan alat teknologi komunikasi untuk mengakses, mengelola, mengintegrasikan, mengevaluasi dan menciptakan informasi, dan kemampuan untuk mengintegrasikannya dengan sukses ke dalam kehidupan sehari-hari (Calvani et al., 2010).

Literasi digital dapat diartikan juga sebagai pemanfaatan teknologi dalam pendidikan dikemukakan oleh Belshaw dalam (Widana, 2020). Guru harus menghubungkan keterampilan atau kompetensi era digital mereka dengan praktik profesional mereka (Rodríguez et al., 2021). Mengajar profesional seharusnya tidak bertujuan hanya untuk mendapatkan penguasaan aplikasi komputer dasar, tetapi guru harus mengelola informasi, membuat konten, dan menggunakan teknologi untuk menjaga siswa tetap terhubung (Portillo et al., 2020). Terdapat empat indikator pada literasi digital bagi yang berkaitan langsung dengan tenaga pendidik yaitu mengakses, menyeleksi, memahami dan mendistribusikan (Fauziddin et al,

2022). Definisi literasi digital pada penelitian ini adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan alat-alat digital dan memanfaatkan alat tersebut untuk kebutuhan personal dan professional yang meliputi ketrampilan teknik, pengelolaan informasi, berkomunikasi, berkolaborasi, sikap dan strategi terhadap teknologi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa literasi digital merupakan keterampilan dalam menggunakan perangkat digital yang berhubungan dengan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) serta mampu mengakses berbagai hal yang ada di dalamnya. Hal ini akan mempermudah dalam berkomunikasi dan mendapatkan berbagai informasi. Secara keseluruhan, literasi digital adalah konsep multidimensi yang terus berkembang. Perkembangan teknologi membuat literasi digital tidak hanya relevan dalam kehidupan sehari-hari, pekerjaan, interaksi sosial tetapi juga dalam dunia pendidikan. Jurnal-jurnal mutakhir menunjukkan bahwa literasi digital bukan hanya keterampilan teknis, tetapi kompetensi kognitif, emosional, dan sosial yang harus dikembangkan untuk menghadapi tantangan global berbasis teknologi.

2.1.2.2. Manfaat Literasi Digital

Terdapat sepuluh keuntungan signifikan dari literasi digital, yaitu mengurangi waktu yang dibutuhkan, meningkatkan kecepatan belajar, menghemat biaya, memberikan keamanan tambahan, selalu mendapatkan informasi terbaru, tetap terhubung, membuat pilihan yang lebih cerdas, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kebahagiaan, dan mampu mempengaruhi lingkungan sekitar (Winangun et al, 2024). Di sisi lain, ada beberapa keuntungan dalam penerapan literasi digital menurut Sumiati dan Wijonarko (2020) dalam (T. S. Wahyuni et al., 2024):

1. Meningkatkan pengetahuan individu dalam mencari dan memahami informasi.
2. Membantu meningkatkan kemampuan individu dalam berpikir kritis dan memahami informasi secara lebih mendalam.
3. Meningkatkan kemampuan komunikasi verbal individu.
4. Mengembangkan kemampuan individu dalam mempertahankan konsentrasi dan fokus.
5. Meningkatkan kemampuan individu dalam membaca dan menulis informasi.

2.1.2.3. Indikator – Indikator Literasi Digital

Literasi digital sangat krusial bagi setiap orang dalam kehidupan sehari-hari, terutama di zaman sekarang di mana teknologi semakin maju. Kita perlu dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi agar semua aktivitas kita menjadi lebih sederhana dan efisien.

Indikator kemampuan literasi digital meliputi 4 kompetensi yaitu *Internet searching*, *Hypertextual navigation*, *Content evaluation* *Knowledge assembly* Gilster (1997) dalam (Mahendra et al, 2022). Adapun penjelasan dari indikator tersebut, dibawah ini:

1. *Internet searching* (pencarian di internet), Kemampuan untuk melakukan pencarian informasi melalui internet menggunakan mesin pencari, serta menjalankan berbagai aktivitas di dalamnya.
2. *Hypertextual navigation* (panduan arah), Keterampilan untuk memahami karakteristik pada halaman web.
3. *Content evaluation* (evaluasi konten informasi), Kemampuan untuk menilai keandalan suatu situs web dengan memahami berbagai jenis domain yang digunakan oleh institusi atau negara tertentu.
4. *Knowledge assembly* (penyusunan pengetahuan). Kemampuan untuk menggunakan berbagai media untuk memverifikasi kebenaran informasi, serta kemampuan untuk mengintegrasikan sumber informasi dari internet ke dalam kehidupan nyata yang tidak terkoneksi dengan jaringan.

Ada 8 indikator kemampuan literasi digital Hague dan Pyton dalam (Dinata, 2021), berikut indikator berserta penjelasannya yaitu:

1. *Functional skill beyond* merupakan keterampilan menggunakan perangkat digital. Komponen ini terkait dengan operasional teknologi, termasuk keterampilan ICT seseorang dan hubungannya dengan konten dari berbagai media.
2. *Creatifity* adalah keterampilan untuk menghasilkan ide-ide baru atau mengolah ide yang sudah ada dengan cara baru, mengubahnya menjadi produk, layanan, atau proses yang dianggap baru dalam suatu domain tertentu.

3. *Collaboration* adalah komponen yang menekankan partisipasi individu dalam dialog, diskusi, dan pembangunan gagasan untuk mencapai pemahaman bersama, membangun jaringan sosial, serta bekerja sama dalam tim. Ini meliputi pertukaran informasi, negosiasi, dan pengambilan keputusan dengan menghormati satu sama lain demi mencapai tujuan bersama.
4. *Communication* adalah kemampuan menggunakan media teknologi digital untuk menyampaikan informasi kepada orang lain dengan cara yang efektif dan mudah dipahami.
5. *The ability of find and select information* adalah keterampilan seseorang dalam mencari, menemukan, dan menyeleksi informasi dari internet.
6. *Critical thinking and evaluation* adalah komponen yang menekankan pentingnya tidak hanya menerima informasi secara pasif, tetapi juga berkontribusi, menganalisis, dan mengasah kemampuan berpikir kritis ketika menghadapi informasi.
7. *Cultural and social understanding* merupakan keterampilan untuk menunjukkan pemahaman sosial dan budaya serta menghormati satu sama lain saat bersosial media.
8. *E-safety* merupakan keamanan dalam bereksplorasi, berkreasi dan berkolaborasi melalui teknologi digital dimana pengguna internet paham akan keamanan dan perlindungan data pribadi serta memahami fitur keamanan yang terdapat dalam perangkat digital.

Dan adapun 4 Indikator literasi digital menurut (Suhardi et al., 2017), meliputi:

1. Intensitas penerapan dan pemanfaatan literasi digital dalam kegiatan pembelajaran. Pembelajaran adalah suatu aktivitas yang berupaya untuk melibatkan berbagai aspek dari proses belajar, di mana fokus utama adalah pada siswa sebagai individu yang memiliki potensi, kapasitas, ketertarikan, dan dorongan yang bisa ditemukan serta ditingkatkan melalui proses pendidikan. Sumber pembelajaran tidak hanya bergantung pada guru, tetapi juga mencakup lingkungan yang lebih luas. Selain itu, pembelajaran juga mengedepankan pemanfaatan sumber belajar yang beragam, termasuk penggunaan teknologi sebagai alat bantu dalam proses belajar. Guru berperan dalam mempercepat

serta memperluas pemahaman dan informasi bagi para pembelajar. Dengan pesatnya perkembangan teknologi pembelajaran yang kini berbasis digital, siswa dan guru di sekolah kini dapat memanfaatkan buku elektronik yang tersedia melalui perangkat keras seperti tablet, smartphone, atau notebook sebagai alat TIK yang modern. Oleh karena itu, diperlukan pendidikan mengenai literasi digital agar teknologi canggih ini dapat dimanfaatkan dengan cara yang efektif dan tepat, terutama dalam meningkatkan hasil belajar. Tanpa pengetahuan tentang literasi digital, siswa tidak akan mampu beraktivitas secara bijak di dunia digital, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak buruk terhadap pemakaian teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran Munir, 2017 dalam (Sulistiono et al, 2023).

2. Jumlah dan variasi bahan bacaan dan alat peraga berbasis digital. Jumlah dan Ragam Sumber Bacaan serta Alat Peraga Digital Merupakan langkah sekolah untuk memenuhi kebutuhan dalam meningkatkan sumber belajar bagi siswa dan guru guna memperkuat budaya literasi digital di lingkungan sekolah. Perpustakaan adalah pusat pengetahuan di sekolah. Contohnya, menawarkan sumber bacaan dengan tema digital, menyediakan salinan bahan bacaan, atau menghadirkan alat peraga sebagai sumber belajar yang berkaitan dengan literasi digital. Pengajar dapat menemukan informasi mengenai alat yang akan dipakai dalam pengajaran, khususnya pada tingkat teknologi yang sederhana, seperti membahas email, papan pengumuman, ruang obrolan, papan tulis, dan buku nilai online (Munir 2017) dalam (Sulistiono et al, 2023). Alat-alat ini akan digunakan dalam kelas serta dalam penugasan sehari-hari untuk memastikan kelas dapat berjalan dengan efektif. Selain itu, guru seharusnya mengembangkan media pembelajaran yang interaktif. Media Pembelajaran Interaktif ini bisa diciptakan oleh pengajar menggunakan perangkat lunak presentasi seperti PowerPoint (yang umum dipakai oleh guru), Flash, dan lain-lain. Untuk meningkatkan interaktivitas, PowerPoint dapat dioptimalkan dengan elemen animasi, video, audio, dan visual. Sumber bacaan yang dibuat juga harus relevan dengan materi yang diajarkan. Lebih lanjut, penelitian

lainnya menunjukkan bahwa media sosial dapat meningkatkan pengalaman pendidikan secara keseluruhan.

3. Frekuensi peminjaman buku bertema digital. Merupakan aktivitas siswa dalam mendapatkan informasi baik secara daring maupun luring. Namun, dalam praktiknya siswa cenderung lebih memilih untuk mengakses bahan bacaan lewat internet dibandingkan meminjam buku dari perpustakaan. Sekolah telah menyediakan berbagai tautan edukasi, aplikasi, dan website untuk digunakan oleh para siswa dan pengajar dalam proses pembelajaran. Contohnya, guru dapat memanfaatkan situs Ruangguru untuk meningkatkan pengetahuan pribadi terkait dengan pengajaran.
4. Jumlah penyajian informasi sekolah menggunakan media digital atau situs laman.
5. Merupakan upaya institusi pendidikan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan zaman, sebab di era digital saat ini semua bidang kehidupan terhubung dengan teknologi, termasuk sektor pendidikan. Dengan demikian, sekolah harus menyesuaikan metode pembelajaran mereka dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran yang berbasis digital, seperti penggunaan laptop atau tablet.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Mengingat bahwa setiap orang dalam suatu organisasi memiliki latar belakang yang beragam, sangatlah penting bagi organisasi untuk memahami kebutuhan dan harapan dari para pegawainya. Dengan memahami perbedaan tersebut, organisasi dapat lebih mudah menempatkan pegawai pada jabatan yang sesuai, sehingga mereka akan merasa termotivasi. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2015:93) dalam (Farida et al., 2022). Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya Priansa (2018:202) dalam (Lian et al, 2024), Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan Widodo (2015: 187) dalam (Rahmanita, 2019). Motivasi

adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang Nursalam (2016:105) dalam (Lestari et al, 2024). Proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan Wibowo (2016) dalam (Anastasia et al, 2020).

Motivasi pengajar di tempat ini adalah sebuah proses yang menggambarkan seberapa besar semangat pengajar dalam kegiatan belajar mengajar di ruang kelas, atau hal yang mendorong seorang pengajar untuk melakukan tugas serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pendidik di institusi pendidikan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Proses motivasi bertujuan untuk mencapai suatu sasaran. Sasaran yang ingin diwujudkan dianggap sebagai daya tarik yang mengundang individu, dan tercapainya sasaran juga dapat mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi. Teori Motivasi terbagi ke dalam dua kategori: Teori kepuasan dan teori proses. Teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang. Teori proses menerangkan dan menganalisa bagaimana perilaku didorong, diarahkan dan dihentikan Siswanto (2006:128) dalam (Lim et al, 2019).

Salah satu teori motivasi yang paling terkenal Abraham Maslow dalam (Maslow et al, 2022) yaitu tentang hierarki kebutuhan manusia yang terbagi atas:

1. *Physiological needs*: kebutuhan dasar untuk supaya manusia bisa hidup seperti makan dan minum.
2. *Safety needs* kebutuhan individu atas perlindungan fisik dan psikologis serta perlindungan dari ancaman dan bahaya.
3. *Social needs*: kebutuhan untuk berhubungan dan penerimaan dari orang lain seperti persahabatan dan cinta.
4. *Esteem needs* kebutuhan yang berhubungan penghormatan, ini mencakup dua bagian yakni self esteem dan esteem from other, yang pertama kebebasan, sedang yang kedua menyangkut keinginan akan reputasi, prestise serta penghargaan.

5. *Self-Actualization*: kebutuhan untuk memenuhi potensi diri, untuk menguji batas-batas dirinya serta keinginan menjadi seseorang sesuai dengan yang dapat dilakukan.

Dalam kaitannya dengan motivasi Mc.Clelland dalam (Aisyah et al, 2022) menggambarkan orang-orang yang memperoleh motivasi, memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. Mereka lebih suka mengambil inisiatif dan memecahkan masalah- masalah. Mereka mengembangkan perasaan terhadap tugas-tugas yang dihadapi, meskipun mereka dapat bekerja dengan orang lain, mereka lebih menyukai situasi-situasi dimana mereka menganggap pekerjaan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan baik.
2. Orang-orang yang memperoleh motivasi cenderung menuju kesituasi dimana mereka dengan segenap dapat memperoleh umpan balik dari pekerjaan mereka. Apabila ia mencapai hasil yang diinginkan, ia adalah orang yang bekerja terus menerus untuk mencapai hasil yang lebih baik.
3. Orang yang berhasil adalah orang yang bisa menentukan tujuan-tujuan yang mengandung resiko, sehingga dapat menambah kesempatan untuk kepuasan dari hasil kerjanya.

Adapun menurut teori Maslow pada hakikatnya manusia mempunyai lima kebutuhan yang secara hierarki bergerak dari tingkat kebutuhan yang paling sederhana atau mendesak, hingga kepada tingkat kebutuhan yang lebih canggih Widodo (2015: 190) dalam (Rahmanita, 2019). Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder Siagian (2014: 288) dalam (Natasya, 2023).

Berdasarkan pandangan para ahli di atas motivasi kerja pada dasarnya merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak, mengarahkan perilaku, serta mempertahankan usaha dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Siswanto menekankan bahwa motivasi dapat dipahami melalui dua pendekatan utama, yaitu teori kepuasan yang berfokus pada kebutuhan dalam diri

individu, serta teori proses yang menjelaskan bagaimana perilaku ditimbulkan dan dipertahankan. Maslow memperkuat pandangan ini melalui hierarki kebutuhan manusia yang menunjukkan bahwa motivasi kerja muncul ketika kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri berusaha dipenuhi secara bertahap. McClelland menambahkan bahwa individu yang termotivasi memiliki karakteristik tertentu, seperti keberanian mengambil inisiatif, keinginan menerima umpan balik, dan kemampuan menetapkan tujuan yang menantang. Pendapat Widodo dan Siagian menggarisbawahi bahwa kebutuhan manusia memiliki tingkatan, dari kebutuhan primer hingga sekunder, dan seluruhnya berperan membentuk dorongan motivasional dalam bekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan dasar hingga kebutuhan tingkat tinggi, serta tercermin pada perilaku individu dalam mengambil tanggung jawab, menghadapi tantangan, dan berupaya mencapai prestasi terbaik.

Motivasi kerja terdapat dua fenomena utama yaitu teori harapan dan teori kebutuhan yang berperan dalam motivasi, dan ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan berbagai strategi motivasi kerja yang memiliki kekurangan dalam memenuhi tujuan organisasi. Selain itu, tingkat motivasi dimulai dengan pemenuhan semua kebutuhan individu; setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, akan muncul dorongan dalam diri untuk mengembangkan kemampuan berinteraksi dengan organisasi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, individu yang termotivasi akan berupaya menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dengan harapan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.3.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Berbagai jenis motivasi telah diungkapkan oleh sejumlah pakar di antara mereka adalah pendapat Dimiyati dan Mudjiono, serta Djamarah dan Oemar Hamalik. Berdasarkan penelitian oleh Dimiyati dan Mudjiono (2009:86) dalam (S. Wahyuni et al., 2023) terdapat dua kategori motivasi yang diklasifikasikan sesuai dengan jenis dan karakteristiknya, sebagai berikut:

1. Menurut kategorinya, terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi primer dan motivasi sekunder. Motivasi primer mencerminkan dorongan yang berasal

dari kebutuhan dasar yang biasanya berkaitan dengan aspek biologis dan fisik manusia. Di sisi lain, motivasi sekunder muncul dari proses belajar melalui pengalaman. Motivasi sekunder juga dikenal sebagai motivasi sosial. Dalam konteks ini, perilaku yang didorong oleh motivasi sekunder dipengaruhi oleh sikap, emosi, pengetahuan, kebiasaan, dan keinginan.

2. Berdasarkan sifatnya, terdapat dua jenis motivasi: motivasi yang berasal dari dalam diri (intrinsik) dan motivasi yang bersumber dari faktor eksternal (ekstrinsik). Motivasi intrinsik dalam konteks ini berkaitan dengan munculnya keinginan untuk mencapai prestasi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berfungsi sebagai pendorong bagi perilaku seseorang yang berasal dari faktor di luar tindakan yang dilakukan.

Ada dua macam motivasi yaitu "motivasi yang berasal dari dalam pribadi seseorang (intrinsik) dan berasal dari luar diri seseorang (ekstrinsik) Djamarah (2011:149) dalam (Najib, 2023). Kedua macam motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik merupakan alasan yang mendorong seseorang untuk bertindak tanpa perlu pengaruh dari lingkungan luar, karena setiap orang sejatinya memiliki keinginan untuk melakukan hal tertentu. Ketika seseorang memiliki motivasi intrinsik, ia cenderung melakukan aktivitas secara sukarela tanpa memerlukan dorongan dari pihak lain. Motivasi ini dipicu oleh pandangan yang optimis. Motivasi intrinsik muncul dari kesadaran akan tujuan yang mendasar, bukan hanya sekadar atribut atau formalitas.
2. Motivasi eksternal adalah dorongan-dorongan yang muncul dan bekerja karena adanya rangsangan dari lingkungan luar. Baik motivasi eksternal yang bersifat positif maupun negatif dapat memengaruhi sikap dan tindakan seseorang.

Setiap individu memiliki motivasi internal dan eksternal yang bisa bersifat positif atau negatif. Baik motivasi positif maupun negatif dapat menjadi pendorong bagi peningkatan kinerja Siagian (2014:139) dalam (Natasya, 2023). Dorongan yang berasal dari dalam diri harus lebih dominan dibandingkan dengan dorongan dari luar. Sebab, hasrat yang kuat dalam diri seseorang akan menghasilkan manfaat yang lebih besar.

Dapat disimpulkan berdasarkan pandangan Dimiyati & Mudjiono, Djamarah, serta Siagian, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya terdiri dari dua sumber utama, yaitu motivasi internal (intrinsik) dan motivasi eksternal (ekstrinsik). Motivasi intrinsik muncul dari dorongan dalam diri individu, seperti kebutuhan dasar, kesadaran akan tujuan, dan keinginan pribadi untuk berprestasi. Motivasi ini bersifat lebih kuat dan bertahan lama karena bersumber dari pemahaman dan kemauan individu sendiri. Sementara itu, motivasi ekstrinsik timbul akibat rangsangan dari luar, seperti lingkungan sosial, penghargaan, maupun tekanan. Kedua bentuk motivasi tersebut—baik yang bersifat positif maupun negatif dapat memengaruhi perilaku dan kinerja seseorang. Namun, dorongan internal sebaiknya menjadi faktor utama karena motivasi dari dalam diri terbukti memberikan dampak yang lebih mendalam dan berkelanjutan terhadap tindakan seseorang.

2.1.3.4 Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja

Tujuh prinsip motivasi yang dapat dijadikan acuan (Siagian, 2014) diantaranya yaitu:

1. Prinsip Kompetisi
2. Prinsip Pemacu
3. Prinsip Ganjaran dan Hukuman
4. Kejelasan dan Kedekatan Tujuan
5. Pemahaman Hasil
6. Pengembangan Minat
7. Lingkungan yang Kondusif

Berbeda dengan pendapat Surya, menurut Hamalik (2014:114) dalam (Rahmanita, 2019) ada beberapa prinsip motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Pujian lebih efektif dari pada hukuman.
2. Semua kebutuhan psikologis (yang bersifat dasar) harus mendapat pemuasan.
3. Motivasi yang berasal dari individu lebih efektif dari pada motivasi yang dipaksakan dari luar.
4. Perbuatan yang sesuai dengan keinginan memerlukan usaha penguatan.

5. Tugas-tugas yang bersumber dari diri sendiri akan menimbulkan minat yang lebih besar untuk mengerjakannya ketimbang bila dipaksakan.
6. Motivasi mudah menular dan menyebar luas terhadap orang lain.
7. Pemahaman yang jelas tentang tujuan akan merangsang motivasi.
8. Pujian-pujian yang datang dari luar (external reward) kadang-kadang diperlukan dan cukup efektif untuk merangsang minat yang sebenarnya.
9. Teknik dan prosedur kinerja yang bermacam-macam efektif untuk memelihara minat.
10. Minat khusus yang dimiliki oleh individu berdaya guna untuk mempelajari hal yang lainnya.
11. Tekanan dari kelompok umumnya lebih efektif dalam memotivasi.
12. Tugas yang terlalu sukar dapat mengakibatkan frustrasi sehingga dapat menuju kepada demoralisasi.
13. Tiap individu memiliki tingkat frustrasi dan toleransi yang berbeda.

Berdasarkan kedua kaidah yang diungkapkan oleh para ahli di atas peneliti dapat menyatakan bahwa untuk merealisasikan berbagai usaha dalam memberikan motivasi dapat dilakukan melalui beberapa prinsip. Di antara prinsip-prinsip tersebut adalah prinsip persaingan, penggerak, penghargaan, kejelasan, pemahaman tentang hasil, minat, suasana yang mendukung, kebutuhan, pujian, tekanan, teknik serta kebutuhan. Secara umum, prinsip-prinsip motivasi ini dapat muncul dari dalam diri perorangan maupun dari faktor eksternal. Dengan adanya prinsip-prinsip tersebut, kepala sekolah dapat menggunakannya untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diterapkan di sekolah, baik yang berupa pemberian penghargaan maupun penerapan hukuman. Oleh karena itu, kebijakan ini diharapkan dapat menginspirasi para guru untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka dan memperkuat komunikasi yang baik antara guru dan kepala sekolah dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.3.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja berhubungan erat dan tidak dapat dipisahkan dari pencapaian kinerja yang optimal, sehingga kepala sekolah harus memperhatikan aspek-aspek yang berdampak pada para guru. Sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh

Sutrisno (2015:116) dalam (Farida et al., 2022), dinyatakan bahwa ada faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor internal dan eksternal.

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di atas, dapat peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Setiap manusia bekerja didorong oleh berbagai keinginan yang menjadi kebutuhan dasar maupun kebutuhan psikologisnya. Pertama, ada keinginan untuk dapat hidup, yaitu kebutuhan mendasar yang mendorong seseorang bekerja demi memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, muncul pula keinginan untuk memiliki, di mana individu bekerja agar dapat memperoleh berbagai benda atau kekayaan yang diinginkan. Dorongan lainnya adalah keinginan untuk memperoleh penghargaan, yaitu harapan agar dirinya dihormati dan dihargai oleh orang lain atas usaha yang dilakukan. Sejalan dengan itu, terdapat pula keinginan untuk memperoleh pengakuan terhadap kemampuan dan prestasi kerjanya, sehingga seseorang terdorong untuk bekerja lebih baik. Tidak hanya itu, keinginan untuk berkuasa juga menjadi pendorong bagi sebagian individu, karena melalui pekerjaan mereka berharap dapat memiliki pengaruh, wewenang, atau posisi tertentu. Berbagai keinginan tersebut pada akhirnya berperan penting dalam membentuk motivasi seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

Berbagai faktor dapat memengaruhi motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor penting adalah kondisi lingkungan kerja, yaitu keseluruhan sarana dan prasarana yang tersedia di sekitar guru yang dapat menunjang atau menghambat proses pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, kompensasi yang memadai juga menjadi dorongan utama karena merupakan sumber penghasilan yang dibutuhkan guru untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Supervisi yang baik turut berperan penting dengan memberikan arahan dan bimbingan agar guru dapat bekerja dengan benar dan terhindar dari kesalahan. Guru juga terdorong untuk bekerja dengan optimal ketika terdapat jaminan pekerjaan yang membuat mereka merasa

aman dan dihargai oleh sekolah. Tidak hanya itu, status dan tanggung jawab dalam jabatan menjadi motivasi tersendiri karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Di sisi lain, peraturan yang fleksibel juga dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi guru, karena memberi ruang bagi mereka untuk bekerja lebih maksimal tanpa tekanan aturan yang terlalu kaku. Semua faktor tersebut saling berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja guru secara optimal.

Dari penjelasan mengenai faktor – faktor yang berpengaruh terhadap motivasi di tempat kerja tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa hal-hal yang berperan dalam meningkatkan semangat kerja meliputi aspek-aspek yang mampu memberikan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu faktor yang dinilai adalah kinerja (penghargaan atas hasil kerja), dan dalam pekerjaan tersebut terdapat tantangan yang dapat mendorong perkembangan. Dengan demikian, hasil kerja tersebut akan mendapatkan pengakuan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan pencapaian.

2.1.3.6 Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengukur motivasi kerja pegawai perlu diketahui indikator- indikator untuk dapat mengukurnya, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siswanto (2006:132) dalam (Lim, 2019) mengemukakan indikator- indikator yang dapat dipakai untuk mengetahui motivasi kerja pegawai antara lain yaitu: prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan. (Sastrohadiwiryono, 2006) dalam (Lim, 2019) menguraikan indikator-indikator penggerak motivasi sebagai berikut:

1. Prestasi (*Achievment*). Melaksanakan suatu tugas dengan maksimal supaya dapat meningkatkan hasil kerja.
2. Penghargaan (*Recognition*). Penghargaan dan pengakuan atas pencapaian seseorang adalah pendorong yang sangat efektif. Apresiasi terhadap prestasi yang diraih akan membawa kepuasan emosional yang lebih mendalam dibandingkan dengan hadiah atau penghargaan yang bersifat fisik.

3. Tantangan (*Challenge*). Adanya rintangan yang dihadapi, menjadi dorongan yang kuat bagi individu untuk menaklukkannya. Sasaran yang tidak menantang atau yang dapat dicapai dengan mudah umumnya tidak dapat berfungsi sebagai pemicu motivasi, bahkan lebih cenderung menjadi aktivitas biasa. Rangkaian tantangan yang muncul biasanya akan mengatasi hal itu, menumbuhkan semangat untuk.
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*). Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
5. Pengembangan (*Development*). Peningkatan keterampilan individu, baik melalui pengalaman profesional maupun peluang untuk berkembang, bisa menjadi motivasi besar bagi pekerja untuk berusaha lebih keras atau lebih bersemangat.
6. Keterlibatan (*Involvement*). Perasaan terlibat dalam sebuah proses pengambilan keputusan dapat juga berupa "kotak saran" dari karyawan, yang digunakan sebagai masukan untuk sekolah dan merupakan dorongan yang cukup besar bagi para pengajar.
7. Kesempatan (*Opportunity*). Peluang untuk berkembang dalam jalur karier yang tersedia, menjadi motivasi yang sangat besar bagi para pengajar.

Berdasarkan penjelasan tentang indikator motivasi kerja di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka, individu memerlukan dorongan yang dapat berasal dari berbagai faktor. Pengembangan, peran serta, dan peluang, yang semuanya dapat memengaruhi perilaku pegawai yang bersangkutan. Dorongan ini berfungsi sebagai penggerak motivasi bagi para pekerja yang mencakup elemen seperti pencapaian, penghargaan, tantangan, dan tanggung jawab. Kekuatan motivasi para pekerja untuk berusaha tercermin dalam upayanya seberapa keras ia bekerja. Usaha ini bisa menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena para pekerja perlu memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian terdahulu yang relevan telah mengkaji konsep (TPACK) dalam konteks pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi guru

dalam mengintegrasikan teknologi, pedagogi, dan konten pembelajaran. penelitian-penelitian tersebut juga mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi TPACK guru, seperti literasi digital, motivasi kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Penulis, Tahun, Judul, Tujuan. Jurnal & Volume	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Silvester, Margaretha Lidya Sumarni, Totok Victor Didik Saputro Journal of Education Research, 5(4), 2024, Pages 4958-4965 “Pengaruh Kompetensi <i>Technological Pedagogical Content Knowledge</i> (TPACK) terhadap Keterampilan Guru dalam Mengimplemtasikan Pembelajaran Berbasis Digital”	Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis varians (ANOVA), diperoleh nilai F hitung sebesar 322,682 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi TPACK (<i>Technological Pedagogical Content Knowledge</i>) terhadap keterampilan guru dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis digital. Hasil	Ruang lingkup penelitian, yaitu menggunakan variabel TPACK Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.	Penelitian terdahulu menggunakan variabel TPACK untuk variabel X sedangkan penulis menggunakan variabel TPACK untuk variabel Y

		ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi TPACK yang dimiliki guru, semakin baik keterampilan mereka dalam menerapkan teknologi dalam proses pembelajaran. Penelitian ini juga menegaskan pentingnya penguatan kompetensi TPACK bagi guru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, institusi pendidikan dan pemerintah harus berkolaborasi dalam menyusun program-program		
--	--	--	--	--

		terstruktur dan berkelanjutan untuk pengembangan kompetensi TPACK, termasuk penyediaan sumber daya teknologi yang memadai dan pelatihan berkelanjutan bagi guru.		
2.	Mirjam Schmid, Eliana Brianza, Dominik Petko Computers & Education 157 (2020) 103967 <i>“Developing a short assessment instrument for Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK.xs) and comparing the factor structure of an integrative and a transformative model”</i>	Hasil analisis reliabilitas, model CFA, dan juga SEM menunjukkan bahwa dimungkinkan untuk menilai tujuh komponen pengetahuan TPACK secara valid menggunakan TPACK.xs dengan empat item per subskala. Masing-masing dari tujuh subskala muncul sebagai subskala yang reliabel, dengan alpha Cronbach antara 0,77 dan 0,91 dan	Ruang lingkup penelitian, yaitu menggunakan variabel TPACK Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif	Penelitian terdahulu menggunakan variabel TPACK untuk variabel X sedangkan penulis menggunakan variabel TPACK untuk variabel Y

		omega McDonald antara 0,79 dan 0,92. CFA menunjukkan bahwa setiap subskala dapat dibedakan secara memadai. Namun, CFA juga mengungkapkan interkorelasi yang signifikan antar subskala, dengan nilai yang sangat tinggi antara PK dan PCK, PCK dan TPCK, serta TPK dan TPCK. Pola-pola ini sesuai dengan hasil penelitian lain. Secara keseluruhan, TPACK.xs adalah instrumen yang valid dan reliabel yang dapat mengukur pengetahuan guru secara ringkas. Skala pendek ini dimaksudkan untuk		
--	--	---	--	--

		memfasilitasi integrasi pengukuran TPACK dalam penelitian di mana ruang kuesioner terbatas. Selain itu, TPACK.xs berfokus pada satu mata pelajaran sekolah namun tetap menjadi skala generik dengan formulasi yang dapat diterapkan pada berbagai mata pelajaran. Hal ini dimaksudkan untuk membantu membangun bukti penelitian yang terakumulasi di berbagai mata pelajaran dan tingkat sekolah.		
3.	Frisco Harnad, Ika Maryani, Sukirman, Elsa Carmen N Montano. Jurnal Pembelajaran dan Pendidikan Lanjutan	Studi ini menegaskan bahwa literasi digital dan motivasi guru secara signifikan memengaruhi pengembangan TPACK di	Ruang lingkup penelitian, yaitu sama sama menggunakan variabel TPACK, Literasi digital dan	Penelitian terdahulu menggunakan desain korelasional untuk melihat hubungan TPACK, Literasi digital dan Motivasi kerja

	Indonesia (JOLAE) p-ISSN 2655-920x, e-ISSN 2656-2804 Vol. 7 (2) (2025) 295-311 “Transformasi Digital dalam Pendidikan: Menyelidiki Interaksi antara Guru dan Peran Guru Motivasi, Literasi Digital, dan TPACK.”	kalangan guru sekolah dasar, dengan kedua faktor tersebut menyumbang varians substansial dalam TPACK. Temuan ini menyoroti perlunya program pengembangan profesional yang mengintegrasikan pelatihan teknis dan strategi motivasi untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengadopsi teknologi dalam pendidikan. Di luar implikasi praktis, studi ini berkontribusi pada bidang teknologi pendidikan dan pengembangan kompetensi guru yang lebih luas dengan memberikan bukti empiris tentang	Motivasi kerja Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif	sedangkan penulis menggunakan Regresi moderasi.
--	--	--	--	--

		dampak gabungan literasi digital dan motivasi. Penelitian selanjutnya harus mengeksplorasi dukungan kelembagaan, akses ke teknologi, dan kolaborasi antar rekan untuk lebih menyempurnakan strategi peningkatan TPACK. Namun, keterbatasan seperti data yang dilaporkan sendiri dan cakupan geografis yang terbatas harus diatasi dalam studi selanjutnya menggunakan observasi kelas dan analisis lintas wilayah untuk meningkatkan kekokohan dan penerapan temuan.		
4.	Dita Siti Nurjanah, Ucik Dewi	Berdasarkan hasil penelitian yang telah	Ruang lingkup penelitian,	Penelitian terdahulu ini menggunakan

	Masithoh2, RA. Zulfaidah. Jurnal Kajian Teori dan Hasil Pendidikan Dasar Volume 3 Nomor 1 2024 Hal. 99-109. Ditinjau: 1 Februari 2024 Direvisi: 28 Maret 2024 Terbit Online: 30 Juli 2024 “Literasi Digital dalam Dunia Pendidikan di Era <i>Revolusi Society 5.0</i> Termasuk Pemanfaatan ICT pada Pendidikan”	diuraikan, dapat disimpulkan bahwa integrasi literasi digital dan Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT) memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan, khususnya di era Society 5.0. Literasi digital memungkinkan peserta didik dan pendidik untuk mengakses informasi secara lebih mudah dan efisien, sementara ICT mendukung pengelolaan materi pembelajaran yang lebih efektif melalui berbagai platform dan aplikasi. Penerapan berbagai bentuk teknologi pendidikan, seperti e-	yaitu sama sama menggunakan variabel Literasi digital sebagai variabel X.	metode studi kepustakaan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelaah berbagai sumber tertulis yang relevan dengan permasalahan yang sedang dikaji sedangkan penulis menggunakan metode survei dengan teknik mengumpulkan data menggunakan instrumen.
--	--	---	--	---

		<i>education, Learning Management Systems (LMS), laboratorium virtual, dan e-book, terbukti memperkaya proses belajar-mengajar dan meningkatkan keterlibatan serta pemahaman peserta didik. Hal ini sangat mendukung terwujudnya pembelajaran yang lebih inovatif, dan efektif.</i>		
5.	Sugiarto, Ahmad Farid. Jurnal Ilmu Pendidikan, olume 6 Nomor 3 (2023) ISSN: 2615-0891 “Literasi Digital Sebagai Jalan Penguatan Pendidikan Karakter Di <i>Era Society 5.0</i>”	Literasi digital menjadi elemen krusial dalam memperkuat pendidikan karakter <i>era Society 5.0</i>. Era ini ditandai oleh kemajuan teknologi yang pesat dan digitalisasi yang meluas dalam berbagai aspek kehidupan. Sangat penting bagi pendidikan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu variabel Literasi digital sebagai variabel X	Penelitian ini memiliki karakteristik sebagai penelitian kualitatif deskriptif karena fokusnya adalah pada data yang bersifat deskriptif dan tidak melibatkan data numerik. Sedangkan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yang

		karakter untuk mengintegrasikan literasi digital sebagai bagian integral dari pendekatan pembelajaran. Dengan literasi digital, peserta didik dapat mempelajari penggunaan teknologi secara bijaksana, etis, dan bertanggung jawab. berdasarkan kajian-kajian diatas, terdapat beberapa cara di mana literasi digital dapat memperkuat pendidikan karakter di <i>era Society 5.0</i>; Pertama, pemahaman Nilai-nilai Karakter: Literasi digital dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk memperkuat pemahaman nilai-nilai karakter pada		melibatkan data numerik.
--	--	---	--	---------------------------------

		peserta didik. Melalui kegiatan literasi digital, siswa dapat mengembangkan pemahaman tentang etika digital, tanggung jawab online, kerjasama, dan kemampuan kritis dalam memilah informasi yang diterima.		
6.	Vevy Liansari, Ermawati Z. Nuroh Proceedings of The ICECRS, Volume 1 No 3 (2018) 241-252 ISSN. 2548-6160, 17 Maret 2018 “Realitas Penerapan Literasi Digital bagi Mahasiswa FKIP Universitas Muhammadiyah Sidoarjo”	Digital literacy bukan hanya menggunakan internet untuk mencari informasi atau hiburan. Literasi seharusnya menjadi sarana untuk membentuk kemampuan mahasiswa dalam berfikir secara analitis, sintesis, evaluatif, kritis, imajinatif, dan kreatif. Oleh karena itu, realitas penerapan literasi digital dalam kampus	Penelitian terdahulu sama menggunakan variabel literasi digital sebagai untuk diteliti	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus sedangkan penulis menggunakan pendekatan pendekatan kuantitatif dan metode survei.

		menjadi sangat penting untuk mencapai kesadaran semua warga kampus dalam memandang kemampuan literasi sebagai ukuran kemajuan sebuah bangsa. Penerapan literasi digital dapat dijadikan alternative pembelajaran yang menarik dengan menggunakan sumber digital. Digital literacy dapat dijadikan rujukan aktual untuk menunjang pembelajaran.		
7.	Gita Saputri, Riana Susanti. Journal of Economics and Business UBS e-ISSN: 2774-7042 p-ISSN: 2302-8025 Vol. 12 No. 4 Juli-Agustus 2023. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan pada penelitian ini yaitu: 1. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap	Ruang lingkup penelitian, yaitu sama sama menggunakan variabel motivasi kerja sebagai bukan variabel bebas atau terikat bisa juga disebut juga	Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja sebagai moderator sedangkan penulis menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

	Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating”	Kinerja Karyawan. 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang aman dan nyaman di PT. Tirta Asasta Depok (Perseroda) mampu membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. 4. Motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	variabel ketiga Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.	
--	---	--	---	--

		Karyawan. 5. Motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. 6. Motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.		
8.	Helwinda Tri Ardiansyach, Kesi Widjajanti, Endang Rusdianti. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis ISSN 1979-4800 E-ISSN 2580-8451, Diterima: 04-10-2021 Disetujui: 31-07-2022 Dipublikasikan: 01-08-2022 “Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan GeoKKP	Hasil lain dari penelitian ini adalah motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh penerapan SOP dan penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam melakukan evaluasi untuk meningkatkan	Ruang lingkup penelitian, yaitu sama sama menggunakan variabel motivasi kerja sebagai bukan variabel bebas atau terikat bisa juga disebut juga variabel ketiga Jenis penelitian menggunakan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja sebagai moderator sedangkan penulis menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Pada penelitian terdahulu menggunakan metode eksplanatori sedangkan penulis

	terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator”	kinerja pegawai dan faktor apa saja yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan agar kinerja 92 pegawai meningkat, yang tentunya juga berimbas pada kinerja instansi. Hasil jawaban dari pertanyaan terbuka di kuesioner dapat menjadi masukan untuk melakukan perbaikan dalam SOP, sistem informasi, dan motivasi kerja sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik.	pendekatan kuantitatif.	menggunakan metode survey.
9.	Murwanto Setyo Nugroho, Bambang Sumardjoko, Achmad Fathoni, Dwi Setyo Astuti. JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan) (eISSN: 2614-8854) Volume	enelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,	Penelitian terdahulu menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderasi dan menggunakan pendekatan kuantitatif	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan transformasional sebagai X1 dan supervisi akademik sebagai X2 serta kinerja guru sebagai variabel Y sedangkan

	8, Nomor 7, Juli 2025 (7044-7053), Received: 2025-05-13 Revised: 2025-06-23 Published: 2025-07-02. “Peran Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Motivasi Kerja”	baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel moderator. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan yang inspiratif serta melaksanakan supervisi akademik secara konsisten dapat mendorong peningkatan profesionalisme guru. Peran motivasi kerja memperkuat pengaruh tersebut, menunjukkan bahwa guru yang termotivasi lebih mampu merespons arahan kepemimpinan dan pembinaan. Model ini memiliki kekuatan prediktif yang baik, sehingga	sama dengan penulis.	penulis hanya menggunakan 3 variabel yaitu TPACK sebagai variabel Y dan literasi digital sebagai variabel X
--	--	--	-----------------------------	--

		relevan untuk dijadikan dasar dalam strategi peningkatan mutu kinerja guru secara terpadu		
10.	Aditya Ebyatiswara Putra, Muhammad Taufiqur Rohman, Linawati, Nandang Hidayat. Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini e-ISSN: 2723-6390, hal. 201-211 Vol. 4, No. 1, Desember 2023. “Pengaruh Literasi Digital terhadap Kompetensi Pedagogik Guru”	Berdasarkan analisis data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pedagogik dapat ditingkatkan melalui Literasi Digital, identifikasi dan pengembangan indikator-indikator penelitian berdasarkan kekuatan hubungan antar variabel diuraikan sebagai berikut terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Literasi Digital (X) dengan Kompetensi Pedagogik (Y). Hal ini menunjukkan bahwa	Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey korelasional . Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Literasi Digital (X1) sama halnya dengan penulis.	Ruang lingkup penelitian terdahulu hanya menggunakan 2 variabel dan tidak menggunakan variabel ketiga sedangkan penulis menggunakan variabel moderasi dan terdapat 3 variabel untuk diteliti.

		perbaikan Literasi Digital akan mengakibatkan peningkatan Kompetensi Pedagogik guru sekolah dasar negeri Kecamatan Bogor Timur Kota Bogor. Literasi Digital Guru berperan penting bagi peningkatan Kompetensi Pedagogik karena Menguasai kelas dalam Literasi Digital, dalam Kompetensi Pedagogik disesuaikan dengan tingkat kematangan guru dalam kaitannya dengan tugas tertentu sehingga bentuk perlakuan yang diberikan guru sangat efektif dan sesuai dengan kebutuhan Kompetensi Pedagogik. Terdapat		
--	--	---	--	--

		hubungan yang signifikan antara variable Literasi Digital (X) dengan Kompetensi Pedagogik (Y).		
--	--	--	--	--

Berdasarkan peneliti-peneliti sebelumnya yang dirumuskan seperti di atas, maka dapat disimpulkan bahwa literasi digital dan motivasi kerja faktor penting dalam meningkatkan TPACK guru di SMP/MTs Kecamatan Hanatara.

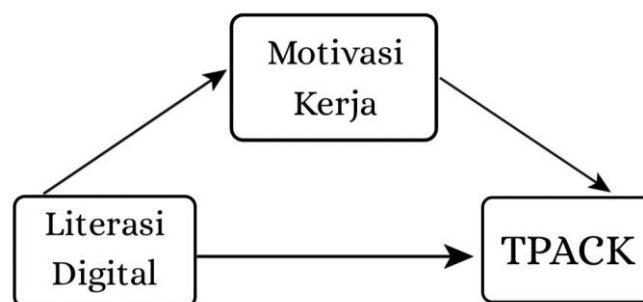
2.3 Kerangka Berfikir

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah TPACK (Y) yaitu kemampuan guru dalam mengintegrasikan pengetahuan teknologi, pedagogi, dan konten pembelajaran secara terpadu dalam proses pembelajaran. TPACK menjadi kompetensi penting bagi guru di era digital karena menentukan efektivitas penggunaan teknologi dalam mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. Tingkat TPACK guru mencerminkan sejauh mana guru mampu memilih, memanfaatkan, dan mengombinasikan teknologi yang sesuai dengan strategi pedagogis dan materi ajar.

TPACK dalam kerangka pemikiran ini dipengaruhi oleh literasi digital (X). Literasi digital merupakan kemampuan guru dalam menggunakan teknologi digital secara kritis, kreatif, dan bertanggung jawab. Guru dengan literasi digital yang baik akan lebih mudah memahami fungsi dan potensi teknologi pembelajaran, sehingga mampu mengintegrasikannya ke dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, literasi digital diduga memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan TPACK guru. Selain dipengaruhi secara langsung oleh literasi digital, TPACK juga dipengaruhi oleh motivasi kerja (M). Motivasi kerja menggambarkan dorongan internal dan eksternal guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif mengembangkan kompetensi diri, terbuka terhadap inovasi, serta bersedia mempelajari dan menerapkan teknologi baru dalam pembelajaran. Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan TPACK guru.

Dalam kerangka ini motivasi kerja (M) berfungsi sebagai variabel mediator yang menjembatani pengaruh literasi digital terhadap TPACK. Literasi digital yang tinggi tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis guru, tetapi juga dapat menumbuhkan motivasi kerja, seperti rasa percaya diri dan minat untuk berinovasi. Motivasi kerja yang meningkat selanjutnya mendorong guru untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, sehingga TPACK dapat berkembang secara lebih maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa TPACK (Y) dipengaruhi oleh literasi digital (X) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja (M). Keberadaan motivasi kerja sebagai variabel mediator memperkuat hubungan antara literasi digital dan TPACK, sehingga peningkatan TPACK guru akan lebih efektif apabila didukung oleh literasi digital yang baik dan motivasi kerja yang tinggi.



Gambar 2. 1
Bagan Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara untuk permasalahan yang akan diteliti dan harus diuji kebenarannya dengan informasi yang diperoleh dari proses penelitian. Hipotesis adalah solusi sementara untuk permasalahan penelitian hingga ada bukti yang diperoleh dari data yang dikumpulkan (Sugiyono, 2007). Hipotesis memiliki peranan yang sangat vital karena melalui hipotesis, peneliti dapat bekerja mengumpulkan data yang nantinya akan menjadi dasar untuk merumuskan kesimpulan akhir dari hasil penelitian.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Literasi digital guru (X) terhadap variabel TPACK guru (Y).

H2: Motivasi Kerja (M) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Literasi Digital guru (X) dan variabel TPACK guru (Y).