

Pengaruh Kompetensi Digital, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di LPIT Thariq Bin Ziyad

Aditya Aji Nugroho¹, Milda Handayani², Rini Wijayaningsih³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202210325350@mhs.ubharajaya.ac.id¹, milda.handayani@ubharajaya.ac.id²,
rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id³

*coresponden author: 202210325350@mhs.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Kompetensi Digital, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

Received : 13, July

Revised : 22, July

Accepted: 10, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di LPIT Thariq Bin Ziyad. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampel yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi digital dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang paling dominan. Secara simultan, kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan perlu menjadi prioritas sekolah, disertai penguatan kompetensi digital dan motivasi kerja guna mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dengan guru sebagai aktor utama dalam keberhasilan proses pembelajaran. Seiring perkembangan teknologi dan meningkatnya tuntutan mutu pendidikan, guru dituntut tidak hanya memiliki kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga kompetensi digital yang memadai. Kemampuan memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran menjadi aspek penting untuk menciptakan proses belajar yang efektif, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

LPIT Thariq Bin Ziyad sebagai lembaga pendidikan Islam terpadu telah menerapkan pembelajaran berbasis teknologi melalui penggunaan iPad dan program sertifikasi Apple Teacher. Selain itu, sekolah secara rutin menyelenggarakan berbagai pelatihan, seperti pelatihan teknologi informasi, metodologi pembelajaran Islami, kepemimpinan, komunikasi, serta pengembangan tahsin dan tahfidz. Sekolah juga memberikan berbagai bentuk motivasi kepada guru melalui jenjang karier, kompensasi, jaminan sosial, tabungan pensiun, hingga penghargaan umrah bagi guru yang memenuhi persyaratan tertentu.

Meskipun berbagai upaya tersebut telah dilakukan, masih ditemukan beberapa permasalahan. Kemampuan guru dalam mengintegrasikan teknologi digital belum merata, efektivitas pelatihan belum sepenuhnya meningkatkan kemampuan teknis guru, serta motivasi kerja yang diberikan belum mampu menghasilkan kinerja yang konsisten pada seluruh guru. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kompetensi digital, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja guru secara umum berada pada kategori baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang memerlukan peningkatan, khususnya kemampuan mengatasi kendala teknis, tingkat kepuasan terhadap pelatihan, kesempatan pengembangan kepemimpinan, serta konsistensi kinerja guru.

Secara teoritis, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja. Kompetensi digital memungkinkan guru memanfaatkan teknologi secara efektif dalam pembelajaran, pelatihan berperan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal. Ketiga faktor tersebut diperkirakan saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Zaky (2020) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Husainah *et al.* (2024) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, tetapi berpengaruh melalui kompetensi. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian mengenai pengaruh kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, khususnya pada lembaga pendidikan Islam terpadu yang menerapkan pembelajaran berbasis teknologi.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di LPIT Thariq Bin Ziyad. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja guru.

TINJAUAN TEORITIS

Penelitian ini menggunakan *Human Capital Theory* sebagai landasan utama. Menurut Becker (1993), sumber daya manusia merupakan aset yang dapat ditingkatkan melalui investasi berupa pendidikan, pelatihan, dan

pengembangan kompetensi sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja. Dalam konteks pendidikan, kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja merupakan bentuk investasi human capital yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif dan efisien sesuai tujuan organisasi (Robbin & Judge, 2013). Indikator kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada Warman *et al.* (2023), yaitu penguasaan pembelajaran, penguasaan kompetensi, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi serta perubahan lingkungan pendidikan.

Kompetensi digital merupakan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif, kritis, dan bertanggung jawab untuk mendukung proses pembelajaran (Dang et al., 2024). Penelitian ini menggunakan indikator kompetensi digital yang dikemukakan oleh Wiguna (2023), meliputi pemahaman penggunaan perangkat digital, kemampuan mengintegrasikan teknologi digital dalam pembelajaran, serta pemanfaatan teknologi digital untuk pengembangan profesional.

Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga individu mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal (Noe, 2020). Indikator pelatihan mengacu pada Locke (2009), yaitu kesesuaian jenis pelatihan, persepsi peserta terhadap pelatihan, kepuasan peserta, serta kontribusi pelatihan terhadap pencapaian tujuan kerja.

Motivasi kerja dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor motivator dan hygiene. Faktor motivator mendorong kepuasan dan peningkatan kinerja, sedangkan faktor hygiene berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja (Tarumingkeng, 2025). Penelitian ini menggunakan indikator motivasi kerja berdasarkan teori McClelland, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) (Ridho, 2020).

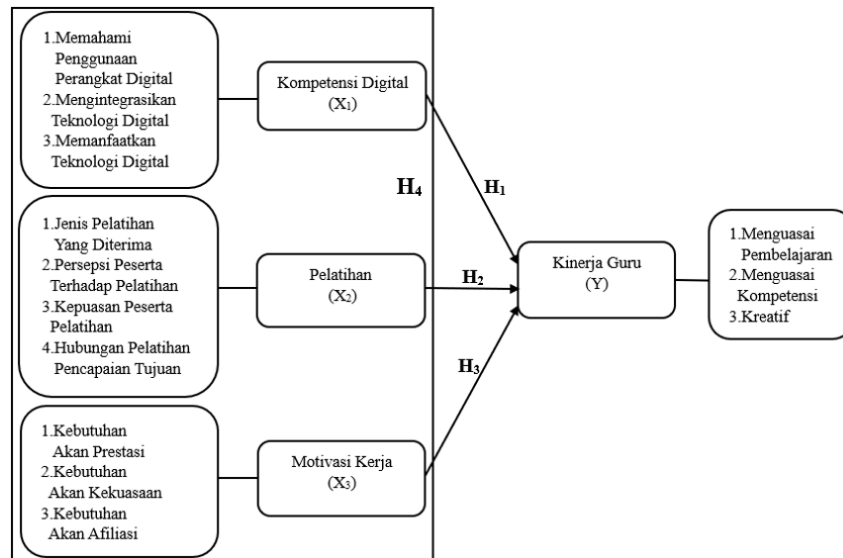
Berdasarkan *Human Capital Theory* dan penelitian terdahulu, kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja diperkirakan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru di LPIT Thariq Bin Ziyad.

Hipotesis :

- H₁ : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi digital terhadap kinerja guru.
- H₂ : Diduga adanya pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja guru.
- H₃ : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja.
- H₄ : Diduga variabel kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1 Kerangka Konseptual



METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di LPIT Thariq Bin Ziyad. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kompetensi digital (X_1), pelatihan (X_2), dan motivasi kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y).

Populasi penelitian berjumlah 252 guru yang berasal dari jenjang SDIT, SMPIT, SMPIT Boarding School, SMAIT, dan SMAIT Boarding School. Sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria guru aktif, memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun, memiliki kualifikasi akademik minimal S1, pernah mengikuti pelatihan, dan bersedia menjadi responden penelitian.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah, literatur ilmiah, dan sumber pendukung lainnya. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu kompetensi digital, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja guru.

HASIL

UJI VALIDITAS

Dalam menguji uji validitas, penulis menggunakan SPSS. Berikut adalah ringkasan hasil uji validitas dari setiap variabel penelitian, yaitu :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kompetensi Digital (X₁)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,812	0,1848	Valid
Pernyataan 2	0,769	0,1848	Valid
Pernyataan 3	0,739	0,1848	Valid
Pernyataan 4	0,676	0,1848	Valid
Pernyataan 5	0,622	0,1848	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₂)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,752	0,1848	Valid
Pernyataan 2	0,744	0,1848	Valid
Pernyataan 3	0,745	0,1848	Valid
Pernyataan 4	0,679	0,1848	Valid
Pernyataan 5	0,697	0,1848	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₃)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,794	0,1848	Valid
Pernyataan 2	0,737	0,1848	Valid
Pernyataan 3	0,605	0,1848	Valid
Pernyataan 4	0,772	0,1848	Valid
Pernyataan 5	0,741	0,1848	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,784	0,1848	Valid
Pernyataan 2	0,774	0,1848	Valid
Pernyataan 3	0,644	0,1848	Valid
Pernyataan 4	0,739	0,1848	Valid
Pernyataan 5	0,778	0,1848	Valid

UJI REALIBILITAS

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka variabel yang akan diuji dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji realibilitas dari setiap variabel :

Tabel 5 Uji Realibilitas Kompetensi Digital (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Item
.774	5

Tabel 6 Uji Realibilitas Pelatihan (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Item
0.772	5

Tabel 7 Uji Realibilitas Motivasi Kerja (X₃)

Cronbach's Alpha	N of Item
0.781	5

Tabel 7 Uji Realibilitas Kinerja Guru (Y)

Cronbach's Alpha	N of Item
0.799	5

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi *multikolinieritas*, karena jika variabel bebas saling berkorelasi kuat, maka hasil analisis menjadi kurang akurat dan sulit mengetahui pengaruh masing-masing variabel.

Terpenuhinya asumsi kolineritas adalah jika pada model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah *multikolinieritas* yang dibuktikan dengan :

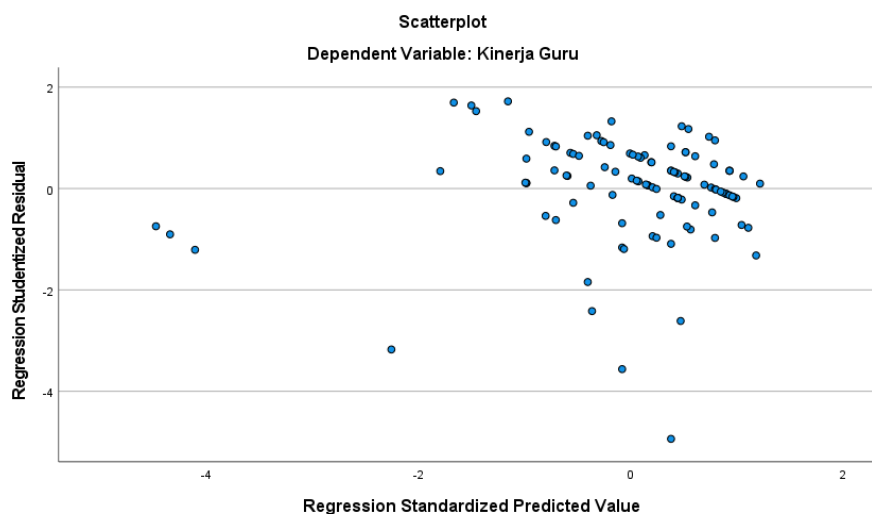
- Jika nilai VIF <10 atau 0,1 maka tidak terjadi *multikolinieritas* dalam regresi berganda.
- Jika VIF >10 atau 0,1 maka tidak terjadi *multikolinieritas* dalam model regresi.

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardize d Coefficients		Standard Coefficient s	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	1,952	2,416		,808	,421		
Kompetens i Digital	,067	,077	,065	,871	,386	,933	1,07 2
Pelatihan	,708	,096	,594	7,39 3	<,00 1	,798	1,25 4
Kinerja Guru	,116	,092	,101	1,26 2	,210	,801	1,24 8

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada gambar tersebut menyebar secara acak, serta diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi.

UJI NORMALITAS

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandard ized Residual
N			113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.06579360
Most Extreme Differences	Absolute		.177
	Positive		.084
	Negative		-.177
Test Statistic			.177
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.000
Monte Carlo Sig. (2-Sig. tailed) ^d			.000
99% Confidence Interval		Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.

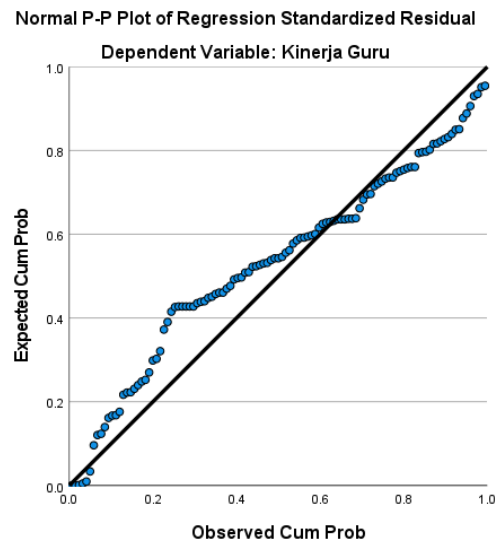
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga data tidak berdistribusi normal. Namun, karena jumlah sampel mencapai 113 responden, analisis regresi tetap dapat dilakukan berdasarkan Central Limit Theorem, yang menyatakan bahwa sampel berukuran besar cenderung mendekati distribusi normal.

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas



ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis regresi berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS dengan

rumus:

$$Y = 1,952 + 0,067 X_1 + 0,708 X_2 + 0,116 X_3$$

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	1,952	2,416		,808	,421
Kompetensi Digital	,067	,077	,065	,871	,386
Pelatihan	,708	,096	,594	7,393	<,001
Motivasi Kerja	,116	,092	,101	1,262	,210

UJI PARSIAL (uji t)

Rumus untuk mencari nilai t tabel :

n : 113

df : $113 - 3 - 1 = 109$

t tabel : $(\alpha/2 ; df)$

t tabel : $(0,025 ; 109) = 1,982$

Probabilitas : 0,025

Berdasarkan tabel 10, maka hasil uji t adalah sebagai berikut :

Kompetensi Digital (X_1)

Nilai signifikansi $0,386 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,871 < t_{tabel} 1,982$. Artinya,

H_0 : kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (H_0 **diterima**)

H_1 : kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja guru (H_1 **ditolak**)

Jadi, kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pelatihan (X_2)

Diketahui bahwa nilai signifikansi $< 0,01$ dan nilai $t_{hitung} 7,393 > t_{tabel} 1,982$. Artinya,

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (H_0 **ditolak**)

H_2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru (H_2 **diterima**)

Jadi, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi Kerja (X_3)

Diketahui bahwa nilai signifikansi $0,210 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,262 > t_{tabel} 1,982$. Artinya,

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (H_0 **diterima**)

H_3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (H_3 **ditolak**)

Jadi, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

UJI SIMULTAN (Uji f)

Tabel 11 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.792	3	124.597	28.415	<.001 ^b
	Residual	477.960	109	4.385		
	Total	851.752	112			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Digital, Pelatihan

Jadi berdasarkan tabel diatas bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y adalah signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 28,415 > f_{tabel} 2,69$. H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel X_1 , X_2 , X_3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

UJI R² (Uji Koefisien Determinasi)

Tabel 12 Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.439	.423	2.094

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Digital, Pelatihan

Dari hasil tabel diatas terdapat model *summary*^b dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,423 besarnya nilai (R^2_{adj}) 0,423 atau sama dengan 42,3%. Angka tersebut berarti bahwa Kompetensi Digital (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 42,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 42,3\% = 0,577$ atau 57,7%).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun LPIT Thariq Bin Ziyad telah menyediakan fasilitas pembelajaran digital dan sebagian guru telah

mengikuti sertifikasi *Apple Teacher*, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran belum optimal. Beberapa guru masih mengalami kendala teknis serta memiliki tingkat kesiapan yang berbeda dalam mengadopsi teknologi. Hasil ini sejalan dengan Baharrudin *et al.* (2021), namun berbeda dengan Pratiwi & Purbojo (2025) serta Dang *et al.* (2024), yang menemukan adanya pengaruh positif kompetensi digital terhadap kinerja guru.

Sebaliknya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta menjadi variabel yang paling dominan. Berbagai program pelatihan yang diselenggarakan sekolah, seperti *Apple Teacher*, pelatihan teknologi informasi, komunikasi, kurikulum, dan pengembangan keislaman, terbukti meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran. Temuan ini mendukung penelitian Zaky (2020) dan Nurmawan (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi ini diduga karena tingkat motivasi guru relatif homogen serta lebih didorong oleh motivasi intrinsik, sehingga tidak memberikan perbedaan kinerja yang signifikan secara statistik. Selain itu, beban kerja yang tinggi menyebabkan tambahan tanggung jawab belum dipandang sebagai faktor yang meningkatkan motivasi. Temuan ini sejalan dengan Muhammad & Wardhana (2022), namun berbeda dengan Iskandar *et al.* (2025) dan Jaisah *et al.* (2024).

Secara simultan, kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil sinergi antara peningkatan kompetensi digital, pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan, dan penguatan motivasi kerja. Oleh karena itu, sekolah perlu terus mengembangkan ketiga aspek tersebut secara terpadu untuk meningkatkan kualitas kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di LPIT Thariq Bin Ziyad. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi digital dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan digital maupun motivasi kerja yang dimiliki guru belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja tanpa didukung faktor lain yang lebih dominan.

Sebaliknya, pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta menjadi variabel yang memberikan kontribusi paling besar. Program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta profesionalisme guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan investasi yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

Secara simultan, kompetensi digital, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan oleh sinergi ketiga variabel tersebut. Oleh karena itu, sekolah perlu terus mengembangkan kompetensi digital, menyelenggarakan pelatihan secara berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung motivasi guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkesinambungan.

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, atau sarana prasarana.

Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif atau mixed method agar mampu menggali lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian juga dapat dilakukan pada lembaga pendidikan lain agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharrudin, S., Ludfiana, M., Santoso, B., Putra, E. M., Pratiwi, R., & Semarang, K. (2021). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Keterikatan. 2 NO 1, 1–9.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital*.
- Dang, T. D., Phan, T. T., Vu, T. N. Q., La, T. D., & Pham, V. K. (2024). *Digital competence of lecturers and its impact on student learning value in higher education*. *Heliyon*, 10(17), e37318. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e37318>
- Husainah, N., Yusuf, M., & Adam, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Marsudirini Bogor. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 72–95. <https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.8818>
- Iskandar, R., Sylvia, R., Ristawati, & Noviana. (2025). Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah , Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Guru MTSN 5 PIDIE Pendahuluan (*Introduction*) Tinjauan Literatur (*Literature Review*). 6(11), 9–15. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.501>
- Jaisah, K, Agustina, T., & H, Moenindyah, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Utama*, 3(3), 436–447. <https://doi.org/10.55903/juria.v3i3.238>
- Locke, E. (2009). *Handbook Of Principles Of Organizational Behavior*.
- Muhammad, B., & Wardhana, A. (2022). Motivasi Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah 1 Surabaya Improvement :
Jurnal Manajemen Dan Bisnis Improvement : Jurnal Manajemen Dan
Bisnis. 2(1), 26–35.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30651/imp.v2i1.12806>
- Noe, R. (2020). *Employee Training & Development*.
- Nurmawan, A. R. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Guru Pada Smkn 2 Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 2(3), 36–45.
<https://doi.org/10.59024/jis.v2i3.903>
- Pratiwi, D., & Purbojo, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Berprestasi di SD XYZ. 5(April), 7–13.
- Ridho, M. (2020). Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai. 8, 1–16.
<https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/palapa>
- Robbin, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*.
- Tarumingkeng, R. C. (2025). Teori Dua Faktor Herzberg.
- Warman, Jamilah, & Azainil. (2023). Peran Kepala Sekolah sebagai Inovator dan Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru. 3, 55–60.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jimpian.v3iSE.2920> *
- Wiguna, K. (2023). Analisis Kompetensi Literasi Digital pada Guru Sekolah Menengah Atas. 21–32.
- Zaky. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura (*The Effect of Education and Training on Teacher Performance at Muhammadiyah Martapura Senior High School*)
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30649/japk.v10i2.81>