

**ANALISIS PENGARUH LITERASI DIGITAL PENGAJAR, PELATIHAN
PENGAJAR, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
PENGAJAR DI BIMBEL XYZ CENTRAL MEDAN**

Mariany¹, Latersia Br. Pengajarsinga², Devi³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi

¹Email: ongmariany59@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of digital literacy, teacher training, and work life balance on teacher performance at XYZ Central Medan Tutoring Center. In an era of increasingly competitive education, the quality of teacher performance is a crucial factor in determining the success of tutoring institutions. The method used in this study was a quantitative approach with a descriptive approach. Data collection was conducted through questionnaires and interviews with teachers at XYZ Central Medan Tutoring Center. The population in this study was all company employees, with a sample of 82 selected using a sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression to determine the simultaneous and partial effects between variables. The results showed that simultaneously, Digital Literacy, Teacher Training, and Work Life Balance had a positive and significant effect on Teacher Performance at XYZ Central Medan Tutoring Center. Partially, Digital Literacy had no effect on Teacher Performance at XYZ Central Medan Tutoring Center, Teacher Training had a significant effect on Teacher Performance at XYZ Central Medan Tutoring Center, and Work Life Balance had a significant effect on Teacher Performance at XYZ Central Medan Tutoring Center.

Keywords: Digital Literacy, Teacher Training, Work Life Balance, and Teacher Performance

I. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, sistem pendidikan di Indonesia telah mengalami proses digitalisasi yang pesat. Pemerintah dan lembaga pendidikan mulai memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung proses belajar mengajar. Transformasi ini semakin terasa sejak pandemi COVID-19 yang memaksa seluruh jenjang pendidikan beradaptasi dengan pembelajaran daring. Namun demikian, implementasi digitalisasi pendidikan di Indonesia belum sepenuhnya berjalan optimal. Masih terdapat kesenjangan dalam hal infrastruktur teknologi, akses internet, dan kemampuan tenaga pendidik dalam menguasai teknologi digital. Beberapa daerah, terutama di luar kota besar,

menghadapi keterbatasan perangkat serta jaringan internet yang tidak stabil. Selain itu, sebagian pengajar masih mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi secara efektif dalam kegiatan belajar mengajar.

Salah satu lembaga pendidikan non-formal yang terus berkembang di Kota Medan adalah Bimbingan Belajar XYZ Central Medan, yang berfokus pada peningkatan prestasi siswa di luar jam sekolah formal. Namun, dalam pelaksanaannya, tidak sedikit tantangan yang dihadapi pengajar dalam menjaga kualitas kinerja mereka.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang

dihasilkannya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target adalah penekanan yang diberikan dalam definisi ini. Capaiannya harus disesuaikan dengan target atas beban tanggung jawab yang dipikulnya (Busro 2022).

Dari hasil pra-survei mengenai variabel Kinerja Pengajar (Y). Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa kinerja pengajar belum sepenuhnya optimal. Meskipun terdapat beberapa aspek yang tergolong baik seperti kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial (63%) serta pemahaman terhadap tujuan kerja (60%), namun indikator lainnya masih berada pada tingkat yang relatif rendah. Misalnya, penyediaan sarana pendukung pembelajaran (50%) dan kesempatan pengembangan karier (47%) menunjukkan masih adanya keterbatasan fasilitas serta kurangnya dukungan lembaga dalam peningkatan kinerja pengajar. Selain itu, pemberian umpan balik dari pimpinan (53%) juga belum dilakukan secara konsisten. Kondisi ini mencerminkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara harapan lembaga dengan realitas pelaksanaan kinerja pengajar di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan melalui pelatihan berkelanjutan, penyediaan sarana kerja yang memadai, serta sistem evaluasi yang efektif agar kinerja pengajar dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Kinerja Pengajar dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan, pelatihan, lingkungan kerja, serta keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Oleh karena itu, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengajar menjadi sangat penting, khususnya dalam konteks bimbek yang memiliki dinamika kerja berbeda dengan sekolah formal.

Salah satu faktor utama yang turut memengaruhi kinerja pengajar adalah literasi digital. Literasi digital sebagai kemampuan untuk mengakses, memahami, mengevaluasi, menciptakan, dan mengkomunikasikan informasi dengan memanfaatkan teknologi digital secara efektif, etis, dan aman (Budhi Eka Santosa 2021). Pengajar dengan literasi digital yang baik akan mampu menyesuaikan metode pengajarannya dengan karakteristik siswa masa kini yang lebih akrab dengan dunia digital. Hal ini berpengaruh pada efektivitas penyampaian materi dan keterlibatan siswa dalam pembelajaran.

dari hasil pra-survei terhadap 30 pengajar menunjukkan bahwa tingkat literasi digital Pengajar masih belum optimal. Sebanyak 67% pengajar mampu mengoperasikan perangkat digital seperti laptop, tablet, dan smartphone untuk menunjang kegiatan mengajar, namun masih terdapat 33% pengajar yang belum terbiasa dalam memanfaatkan perangkat digital secara maksimal. Kemampuan pengajar dalam berpikir kritis untuk menilai keakuratan dan kredibilitas informasi yang diperoleh dari internet sebelum digunakan dalam pembelajaran hanya mencapai 60%, menunjukkan masih adanya kesulitan pengajar dalam memilah informasi yang valid dan relevan. Sementara itu, penggunaan media digital seperti *WhatsApp Group*, *Google Meet*, dan *Zoom* untuk berkomunikasi dan berkolaborasi cukup tinggi, yaitu 73%, namun kemampuan pengajar dalam membuat, mengedit, serta membagikan materi pembelajaran digital seperti video, presentasi interaktif, dan modul online hanya sebesar 53%, mengindikasikan bahwa sebagian besar pengajar masih belum kreatif dalam memproduksi konten pembelajaran berbasis digital. Selain itu, kesadaran pengajar dalam menjaga keamanan akun dan data pribadi di platform digital pendidikan juga belum merata dengan persentase 63%, sedangkan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk menemukan solusi terhadap kendala pembelajaran baru mencapai 70%. Hasil ini

menunjukkan bahwa meskipun pengajar telah mengenal dan menggunakan teknologi digital dalam kegiatan mengajar, namun penerapan literasi digital secara menyeluruh terutama pada aspek berpikir kritis, keamanan digital, dan pembuatan konten pembelajaran masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung proses pembelajaran yang lebih efektif di era digital.

Di Bimbingan Belajar XYZ, tantangan literasi digital ini muncul ketika tidak semua [engajar yang bekerja di Bimbel XYZ Central Medan ini memiliki latar belakang pendidikan teknologi atau pengalaman dalam mengajar secara daring sehingga akibat kurangnya literasi digital ini menyebabkan pengajaran pengajar yang masih tradisional dan hanya mengandalkan buku materi sebagai pedoman, hal ini berdampak pada penurunan kinerja pengajar karena tidak mampu mengikuti perkembangan zaman sekarang yang sudah menghadapi era digitalisasi.

Selain literasi digital, pelatihan pengajar juga menjadi salah satu variabel penting. Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan (Ike Farida 2025). Dalam dunia pendidikan, pelatihan pengajar berfungsi untuk memperbarui kompetensi pedagogik, memperkenalkan metode mengajar terbaru, serta meningkatkan kapasitas pengajar dalam menghadapi berbagai perubahan di dunia pendidikan. Pelatihan yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pengajar, karena pengajar yang merasa dibekali dan dihargai akan menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi.

Hasil pra-survei terhadap 30 pengajar menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan Pengajar belum sepenuhnya berjalan efektif. Sebanyak 60% pengajar menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti mampu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, namun masih terdapat 40% pengajar yang merasa materi pelatihan belum sepenuhnya relevan dengan

kebutuhan kerja di lapangan. Program pelatihan yang dirancang agar tenaga pengajar mampu bersaing dengan standar pendidikan global juga hanya memperoleh tanggapan positif sebesar 57%, menunjukkan bahwa sebagian pengajar belum merasakan manfaat pelatihan dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Selain itu, pelatihan yang diselenggarakan untuk menyesuaikan kemampuan mengajar dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi baru mencapai 63%, sementara pelatihan yang mencakup penguasaan terhadap penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran masih rendah, yaitu 53%. Hal ini mengindikasikan bahwa belum semua pengajar mendapatkan pelatihan yang cukup dalam aspek penerapan teknologi pendidikan. Meskipun pelatihan untuk mengembangkan kemampuan bekerja sama dan beradaptasi dengan siswa maupun rekan kerja memperoleh persentase tertinggi, yakni 67%, secara keseluruhan hasil pra-survei menunjukkan bahwa pelatihan pengajar masih perlu ditingkatkan baik dari segi kualitas materi, relevansi dengan kebutuhan pembelajaran modern, maupun kesinambungan pelaksanaannya agar benar-benar berdampak terhadap peningkatan kinerja pengajar di sekolah.

Namun demikian, pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga bimbingan belajar sering kali tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pengajar. Hal ini disebabkan karena materi yang kurang *update* dan relevan dengan masalah yang dihadapi oleh murid. Kondisi ini berpotensi menyebabkan penurunan kinerja pengajar di Bimbingan Belajar XYZ Central Medan, terutama dalam hal efektivitas pengajaran dan motivasi kerja.

Faktor ketiga yang dalam menunjang kinerja pengajar adalah *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. *Work Life Balance* adalah sejauh mana karyawan dapat membentuk pekerjaannya secara aktif, sesuai dengan pilihan, minat, dan kebutuhannya. Ini adalah ukuran upaya

yang diberikan manajemen kepada karyawan untuk membentuk kembali pekerjaan mereka (Ingle, 2021).

hasil pra-survei mengenai *Work Life Balance* (X3) pada pengajar. Berdasarkan hasil tersebut, terlihat bahwa sebagian besar pengajar belum sepenuhnya mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun ada aspek yang menunjukkan respons positif seperti makna sosial pekerjaan pengajar (67%) dan rasa memiliki terhadap lembaga (63%), namun masih terdapat beberapa indikator dengan persentase rendah, seperti kemampuan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (47%) serta keamanan karier (50%). Hal ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan, beban administratif, dan tuntutan profesional yang tinggi berpotensi mengganggu keseimbangan hidup pengajar. Kondisi ini menjadi indikasi bahwa *work life balance* belum sepenuhnya tercapai di lingkungan kerja Pengajar, sehingga perlu adanya perhatian khusus dari lembaga pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan kerja dan kualitas kehidupan pribadi pengajar agar tercipta keseimbangan yang optimal.

Pengajar di lembaga bimbingan belajar sering kali bekerja di luar jam kerja normal, terutama di sore hari hingga malam, serta pada akhir pekan. Hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan mental apabila tidak diimbangi dengan manajemen waktu yang baik atau dukungan dari manajemen lembaga. *Work-life balance* yang buruk dapat memicu stres, *burnout*, hingga penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pengajar.

Penelitian (Rahmandani et al. 2025) yang mengatakan bahwa literasi digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengajar, sedangkan hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Cortez and Oliver Ponsades 2024) yang mengatakan bahwa literasi digital tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pengajar. Penelitian (Maulana and Sary 2023) yang mengatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja pengajar, sedangkan hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Putri 2024) yang mengatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pengajar. Penelitian (Nicyutama and Yudiaatmaja 2025) yang mengatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengajar, sedangkan hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Anggriansyah, 2022) yang mengatakan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pengajar.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Literasi Digital Pengajar, Pelatihan Pengajar, dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pengajar di Bimbel XYZ Central Medan.”**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat ditentukan batasan masalah adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya akan dilakukan di Bimbel XYZ Central Medan.
2. Variabel yang diteliti yaitu Literasi Digital Pengajar, Pelatihan Pengajar, *Work Life Balance*, dan Kinerja Pengajar.
3. Data yang digunakan dalam penelitian ini akan berasal dari survei, wawancara, dan data sekunder seperti laporan kinerja Pengajar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Literasi Digital Pengajar berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar di Bimbel XYZ Central Medan?
2. Apakah Pelatihan Pengajar berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar di Bimbel XYZ Central Medan?
3. Apakah *Work Life Balance*

- berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar di Bimbel XYZ Central Medan?
4. Apakah Literasi Digital Pengajar, Pelatihan Pengajar, dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar di Bimbel XYZ Central Medan?

Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Literasi Digital Pengajar terhadap Kinerja Pengajar di Bimbel

XYZ Central Medan.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan Pengajar terhadap Kinerja Pengajar di Bimbel XYZ Central Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* secara simultan terhadap Kinerja Pengajar di Bimbel XYZ Central Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Literasi Digital Pengajar, Pelatihan Pengajar, dan *Work Life Balance* secara simultan terhadap Kinerja Pengajar di Bimbel XYZ Central Medan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritik

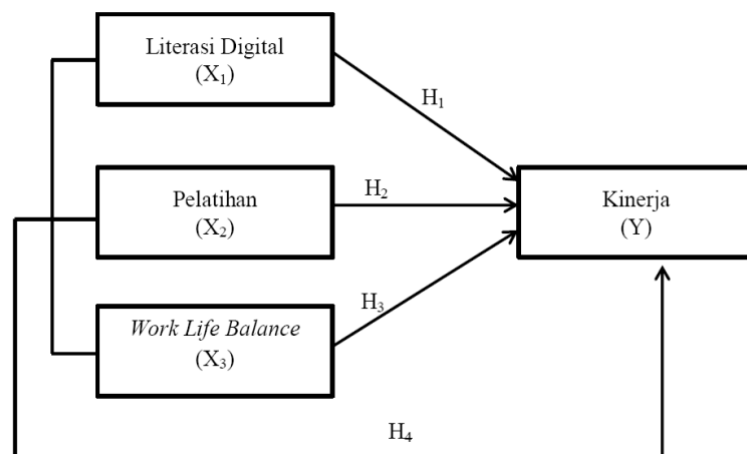
Literasi digital sebagai kemampuan untuk mengakses, memahami, mengevaluasi, menciptakan, dan mengkomunikasikan informasi dengan memanfaatkan teknologi digital secara efektif, etis, dan aman (Budhi Eka Santosa 2021).

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan

untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan (Ike Farida 2025).

Work Life Balance adalah sejauh mana karyawan dapat membentuk pekerjaannya secara aktif, sesuai dengan pilihan, minat, dan kebutuhannya. Ini adalah ukuran upaya yang diberikan manajemen kepada karyawan untuk membentuk kembali pekerjaan mereka (Ingle, 2021).

Kerangka Berpikir



Sumber : Hasil Penelitian 2026 (Data Diolah)

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Literasi digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengajar karena mendukung peningkatan kualitas

pengajaran, inovasi metode belajar, serta komunikasi yang lebih baik dengan peserta didik. Dengan demikian, semakin tinggi

literasi digital yang dimiliki pengajar, maka semakin tinggi pula kinerja pengajar dalam melaksanakan tugas profesionalnya, penelitian ini didukung oleh (Sari et al. 2024).

Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja pengajar karena memberikan kesempatan bagi pengajar untuk memperbarui kompetensi sesuai kebutuhan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan. Pengajar yang aktif mengikuti pelatihan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, maupun evaluasi hasil belajar siswa. Oleh karena itu, pelatihan pengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pengajar, penelitian ini didukung oleh (Ike Farida 2025).

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar, karena pengajar yang memiliki waktu cukup untuk beristirahat, bersosialisasi, dan mengelola kehidupan pribadinya dapat bekerja dengan lebih fokus dan efektif. Dengan demikian, semakin baik *work life balance* seorang pengajar, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapainya, penelitian ini didukung oleh (Ingle, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengajar, karena literasi digital yang tinggi, pelatihan yang efektif, dan keseimbangan hidup yang baik dapat menciptakan pengajar yang produktif, kreatif, serta memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa literasi digital pengajar, pelatihan Pengajar, dan *work life balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar, penelitian ini didukung oleh (Sari et al. 2024).

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Literasi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar Bimbel

H2 : Pelatihan Pengajar berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar Bimbel XYZ Central Medan.

H3 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar Bimbel XYZ Central Medan.

H4 : Literasi Digital, Pelatihan Pengajar, dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar Bimbel XYZ Central Medan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat penelitian dilaksanakan di Bimbel XYZ Central Medan yang beralamat di Jl. KL. Yos Sudarso Km 16.5 No. 62-64 Sp. Kantor . Jadwal penelitian ini dilakukan dari bulan November 2025 sampai dengan April 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan data yang mengidentifikasi fenomena. Populasi dengan jumlah tertentu disebut populasi *finite*, sedangkan populasi dengan jumlah tak terhingga disebut populasi *infinite* (Priyastama 2020). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 82 pengajar.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Kalimat ini memiliki dua makna, yaitu

1. Semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel, dan
2. Sampel dipandang sebagai penduga populasinya atau sebagai populasi dalam bentuk kecil (miniatur populasi) (Roflin 2021).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah dari populasi yaitu sebanyak 82 pengajar.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pengajar

a = Konstanta

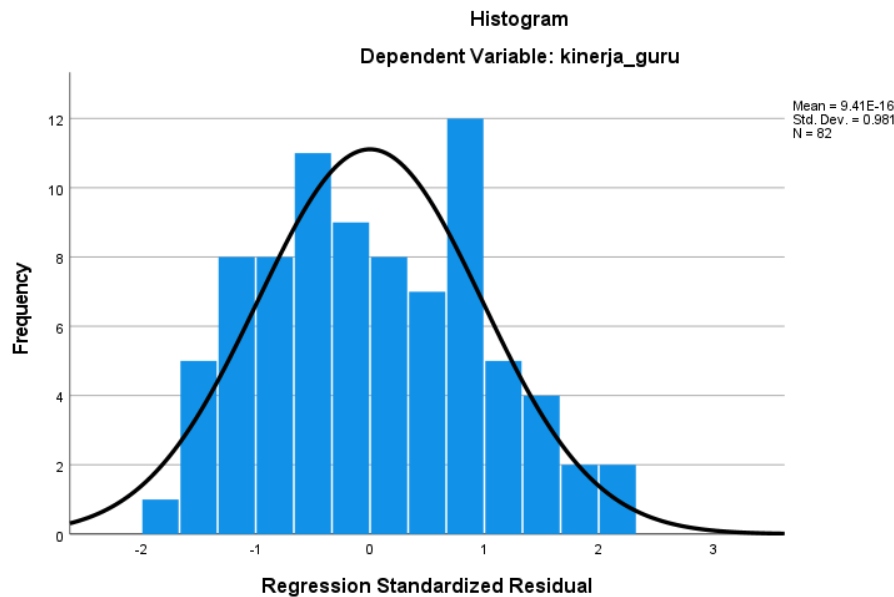
b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁ (Literasi Digital)

b_2 = Koefisien Regresi Variabel X_2
 (Pelatihan Pengajar)
 b_3 = Koefisien Regresi Variabel X_3
 (*Work Life Balance*)

X_1 = Variabel Literasi Digital
 X_2 = Variabel Pelatihan Pengajar
 X_3 = Variabel *Work Life Balance*
 e = Persentase Kesalahan (0,5)

IV. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

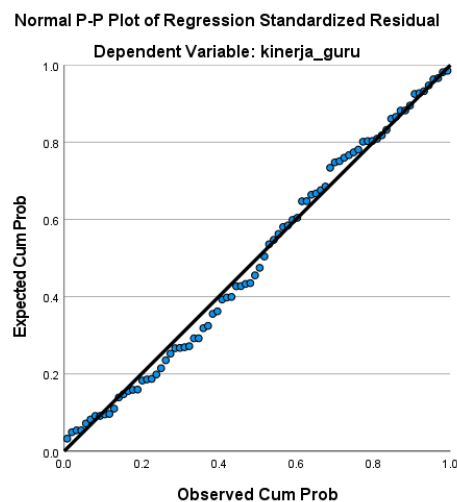
Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian 2026 (Data Diolah)

Gambar 4.2. Uji Normalitas Histogram

Gambar 4.2. menunjukkan data riil membentuk lonceng dan garis kurva cenderung simetris ke kiri atau pun ke kanan, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Penelitian 2026 (Data Diolah)

Gambar 4.3. Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mendekati, mengelilingi garis diagonal, sehingga dapat

disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82825191
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.057
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.530
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.517
	Upper Bound	.543

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

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

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (Data Diolah)

Tabel 4.9. Terlihat bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan 0,200 lebih

besar 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.363	2.601		1.677	.097		
	literasi_digital	.056	.167	.044	.339	.736	.301	3.320
	pelatihan_Pengajar	.970	.172	.706	5.622	.000	.320	3.122
	work_life_balance	.092	.097	.077	.944	.348	.762	1.312

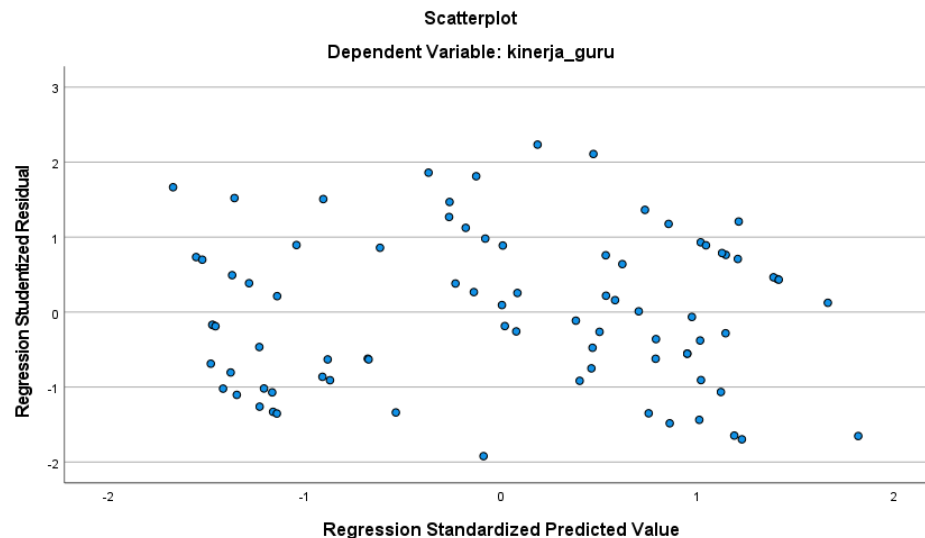
a. Dependent Variable: kinerja_Pengajar

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.10. dilihat bahwa masing-masing variabel Literasi Digital (X_1) mempunyai nilai *tolerance* sebesar $0,301 > 0,1$, Pelatihan Pengajar (X_2) mempunyai nilai *tolerance* sebesar $0,320 > 0,1$, Work Life Balance (X_3) mempunyai nilai *tolerance* sebesar $0,762 > 0,1$ sedangkan nilai VIF variabel Literasi

Digital (X_1) yakni $3,320$ lebih kecil dari 10 , variabel Pelatihan Pengajar (X_2) yakni $3,3122$ lebih kecil dari 10 , variabel *Work Life Balance* (X_3) yakni $1,312$ lebih kecil dari 10 , dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel Literasi Digital, Pelatihan Pengajar, dan *Work Life Balance*.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 1. Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (Data Diolah)

Gambar 4.4. grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak

berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4.14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.363	2.601		1.677	.097
	literasi_digital	.056	.167	.044	.339	.736
	pelatihan_Pengajar	.970	.172	.706	5.622	.000
	work_life_balance	.092	.097	.077	.944	.348

a. Dependent Variable: kinerja_Pengajar

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.14. diatas, maka dapat diketahui:

$$Y = 4,363 + 0,056 \text{ Literasi Digital} + 0,970 \text{ Pelatihan Pengajar} + 0,092 \text{ Work Life Balance} + e$$

Makna dari persamaan analisis regresi linier berganda di atas adalah:

1. Konstanta sebesar 4,363 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel Literasi Digital, Pelatihan Pengajar, *Work Life Balance*, maka nilai Kinerja Pengajar adalah 4,363.
2. Koefisien regresi Literasi Digital sebesar 0,056 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan nilai Literasi Digital 1 satuan akan meningkatkan nilai Kinerja Pengajar sebesar 0,056 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi Pelatihan Pengajar sebesar 0,970 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan nilai Pelatihan Pengajar 1 satuan akan meningkatkan nilai Kinerja Pengajar sebesar 0,970 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi *Work Life Balance* sebesar 0,092 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan nilai *Work Life Balance* 1 satuan akan meningkatkan nilai Kinerja Pengajar sebesar 0,092 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.15. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.591	3.901

a. Predictors: (Constant), work_life_balance, pelatihan_Pengajar, literasi_digital

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (Data Diolah)

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.591 berarti Literasi Digital, Pelatihan Pengajar, dan *Work Life Balance* mampu menjelaskan Kinerja Pengajar sebesar

59,1% sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti: Jenjang Karir Pengajar, *Reward*, *Punishment*, dan sebagainya.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.16. Hasil Pengujian secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1830.184	3	610.061	40.085	.000 ^b
	Residual	1187.097	78	15.219		
	Total	3017.280	81			

a. Dependent Variable: kinerja_Pengajar

b. Predictors: (Constant), work_life_balance, pelatihan_Pengajar, literasi_digital

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (Data Diolah)

Nilai F_{tabel} diperoleh dari:
 $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, di mana k adalah:

jumlah variabel dependen dan independen
 $df_2 = n - k = 82 - 4 = 78$, di mana n adalah:

jumlah sampel

F_{tabel} sesuai tabel F adalah 2,72.

Berdasarkan Tabel 4.16. Dapat dilihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($40,085 > 2,72$), H_4 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Literasi Digital, Pelatihan Pengajar, *Work Life Balance* berpengaruh terhadap

Kinerja Pengajar Bimbel XYZ Central

Medan dan pengaruhnya adalah positif dengan taraf signifikan (α) adalah: 5%. Dengan melihat probabilitasnya yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut berpengaruh signifikan.

Uji t (Parsial)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 4.17. Hasil Pengujian secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	4.363	2.601	1.677	.097
	literasi_digital	.056	.167	.044	.736
	pelatihan_Pengajar	.970	.172	.706	.000
	work_life_balance	.092	.097	.077	.348

a. Dependent Variable: kinerja_Pengajar

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (Data Diolah)

Tabel 4.17. Menunjukkan nilai t_{tabel} untuk signifikan 0,05 pada derajat bebas $df = n - k = 82 - 4 = 78$ adalah sebesar 1,990. Hasil dari uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil perhitungan uji t secara parsial untuk variabel Literasi Digital diperoleh nilai t_{hitung} (0,339) lebih kecil dari t_{tabel} (1,990) dengan nilai signifikan sebesar 0,736, maka Literasi Digital tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar Bimbel XYZ Central Medan (H_1 ditolak).
- Hasil uji t secara parsial untuk variabel

Pelatihan Pengajar diperoleh nilai t_{hitung} (5,622) lebih besar dari t_{tabel} (1,990) dengan nilai signifikan sebesar 0,000, maka Pelatihan Pengajar berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar Bimbel XYZ Central Medan (H_2 diterima).

- Hasil uji t secara parsial untuk variabel *Work Life Balance* diperoleh nilai t_{hitung} (0,944) lebih kecil dari t_{tabel} (1,990) dengan nilai signifikan sebesar 0,348, maka Pelatihan Pengajar tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar Bimbel XYZ Central Medan (H_3 ditolak).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Literasi Digital tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar Bimbel XYZ Central Medan.
- Pelatihan Pengajar berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar Bimbel

Saran

- Bagi Sekolah XYZ, agar dapat

XYZ Central Medan.

- Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar Bimbel XYZ Central Medan.

meningkatkan kualitas kinerja Pengajar

secara lebih optimal, sebaiknya pihak sekolah memberikan perhatian yang lebih besar pada aspek pelatihan Pengajar, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Pengajar.. Sementara itu, meskipun literasi digital dan *work life balance* tidak terbukti berpengaruh dalam penelitian ini, pihak sekolah tetap perlu melakukan pendampingan ringan seperti penyediaan fasilitas teknologi dan pengaturan beban kerja yang proporsional agar Pengajar tetap

2. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pengajar, disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar literasi digital dan *work life balance*, mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pengajar XYZ. Variabel lain seperti motivasi kerja, kompetensi pedagogik, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

- Abdillah, Leon Andretti. Sufyati HS. Puji Muniarty. Indra Nanda Septina Dwi Retnandari. Wulandari. Adirasa Hadi Prasetyo. Sartono Sinambela. Mansur. Triana. Zuhrotun Aulia. Amir Hamzah. Hamdan Firmansyah. Soetji Andari. Bambang Rismadi. Sukarman Purba. Gaji. Ibnu Si. 2021. *Metodologi Penelitian Dan Analisis Data*. Cirebon: Insania.
- Anggriansyah., Debby Ika Nurul Qamari. Nuryakin. 2022. "MIX : Jurnal Ilmiah Manajemen Jurnal Ilmiah Manajemen." *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Anggriansyah, Debby Ika Nurul Qamari, and Nuryakin. 2022. "MIX : Jurnal Ilmiah Manajemen Jurnal Ilmiah Manajemen." *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Arkan Maulana, Fetty Poerwita Sary. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*.
- Budhi Eka Santosa, Vilya Lakstian Ctra Mulia. 2021. "Literasi Digital Dan Kekuatan Media Sosial."
- Busro, Muhammad. 2022. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Deepublish.
- Cortez, Resyn Faye C., and Oliver Ponsades. 2024. "The Mediating Effect of 21st Century Skills on the Relationship between Digital Literacy and Teaching Performance." *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*.
- Cortez, Resyn Faye C. Oliver Ponsades. 2024. "The Mediating Effect of 21st Century Skills on the Relationship between Digital Literacy and Teaching Performance." *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*.
- Dunan, Hendri, and Jericho. 2025. "Pengaruh Digital Literacy Dan Work Ability Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Buana Fajar Anugrah)."
- Duryat, H. Masduki, and Arifin Tajudin. 2024. "Manajemen Program Literasi Digital Di Sekolah/Madrasah." *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*.
- Fadhallah. 2021. *Wawancara*. Jakarta Timur: UNJ Press.
- Fitrah, dan Luthfiyah. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Jawa Barat: Jejak.
- Herlina. 2019. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Desertasi, & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Herni, Victor. 2022. "Analisis Pengaruh Kualitas Guru Dan Pembelajaran Online Terhadap Kinerja Guru SD DR. Wahidin Sudirohusodo Dimasa Pandemi Covid 19." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*.
- Hidayatullah, Syarif, Stella Alvianna, Estikowati Waris, Abdul, and Eko Aristanto. 2023. *Metode Penelitian Pariwisata*. Jawa Timur: Uwais Imigrasi Indonesia.
- Ike Farida, Satya Arinanto. 2025. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Putaka Baru Press.
- Indra, I. Made P. dan Ika Cahyaningrum. 2024. *Penelitian, Cara Mudah Memahami Metodologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ingle, Arun. 2021. "Work Life Balance." *Jakarta : UNPRESS*.
- Maulana, Arkan, and Fetty Poerwita Sary. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*.
- Muhamad Sadi Is, Sobandi. 2020. "Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia."
- Mulyana, Asep. Endang Susilawati. Yuniati Fransisca. Marrilyn Arismawati. Fachrul Madrapriya. Debora Tri Oktarina Phety. Afif Hendri Putranto. Euis Fajriyah. Reza Kurniawan. Yoana Nurul Asri. Nurul Kholisatul 'Ulya. Imas Sumiati. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Makassar: CV. Tohar Media.
- Nicyutama, M. D., and F. Yudiaatmaja. 2025. "Pengaruh Work-Life Balance

- Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru ASN Pada SMA Negeri 1.” *Jurnal Manajemen*.
- Noor. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Payadnya, I. Putu Ade Andre dan I. Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika. 2022. *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Pratiwi, Nurazizah. Adi Putra. Minda Muliana Sebayang. Aries Yulianto. Yosep Belen Keban. Alfonsus Mudi Aran. Fahrudin. Yasmin. 2024. *Metode Penelitian Metode Penelitian*. Jakarta: Cedekia Publisher.
- Priyastama, Romie. 2020. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Bandul: PT. Anak Hebat Indonesia.
- Putri, Arlyana Fatmawati. 2024. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen) Arlyana.” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*.
- Rahman, Abdur, Erival Norvriansyah, Hepi Ayu Lestari, Naifa Aulia Husna, Nala Agustin, and Hendra Riofita. 2023. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.”
- Rahmandani, Fahdian, Trisakti Handayani, Kurniawan, and Moh. Wahyu. 2025. “Digital Literacy Improvisation in Improving Teacher’s Pedagogical Competence.” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*.
- Rainstrom, Luna Z. 2023. “Work Life Synergy Unlocking The Power Of a Balanced Life.” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*.
- Ramadhan, Muhammad. 2021. *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Roflin, Eddy. Iche Andriyani Liberty. Pariyana. 2021. *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Routledge. 2025. “Sociology Work, and Organisations – a Global Context.” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*.
- Sahat, Simbolon, and Agus Susanto. 2023. “Evaluasi Kinerja Karyawan.” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*.
- Sari, Desi Permata, M. Havidz Aima, and Elfiswandi. 2024. “Kinerja Guru Rekonstruksi Literasi Digital Dan Kepuasan Kerja.” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2022. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Putaka Baru Press.
- Supomo, Indriantoro dan. 2022. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Deepublis.
- Suwarga, Gantang, and Ai Revi Resmiati. 2023. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompensasi Melalui Loyalitas Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK CBT Tambun Selatan.” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*.
- Svinarky, Irene, Sudianto, Zulkifli, and Abdul Mutalib Bin Ithnin. 2020. “Sistem Manajemen K3.” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*.
- Wibowo. 2022. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Deepublish.
- Yuniarto, Kurniawan dan. 2020. *Praktik Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Buku Seru.
- Zahara, Dela, Elsa Ditha Fitria, and Panisa Dwi Julian. 2024. “Analisis Work Life Balance Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Journal of Innovation Literacy Studies*.
- Zahra, Nida, Tuty Sariwulan, and Saparuddin Mukhtar. 2023. “Pengaruh Literasi Digital Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kompetensi Guru Pada SMA Negeri Di Jakarta Timur.” *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*.