

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan investasi utama bagi kemajuan bangsa Indonesia berdampak pada masa depan dan perkembangan transformasi digital mendorong produktivitas belajar mengajar meningkat. Menurut Pratama & Wijaya (2023) seiring perkembangan digitalisasi merubah paradigma pembelajaran yang awalnya tradisional menjadi lebih interaktif, aksesibel dan adaptif terhadap kebutuhan generasi digital. Efektivitas pembelajaran akan lebih terstruktur melalui penerapan sistem digital terutama bagi guru, diterapkan melalui perencanaan bersifat sistematis, dengan memanfaatkan media pembelajaran bervariasi serta rutin melaksanakan evaluasi pembelajaran secara objektif dan berbasis data.

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam setiap organisasi, karena sebagai penggerak utama kesuksesan secara keseluruhan. Dalam ranah pendidikan, hal ini menjadi fondasi penting untuk meraih tujuan, terutama melalui kinerja guru yang menentukan efektivitas pembelajaran dan pencapaian cita-cita pendidikan nasional. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga pendidik wajib mengembangkan potensi kemampuan, karakter, serta peradaban bangsa yang bermartabat. Oleh karena itu, guru sebagai elemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan harus memperoleh kinerja yang optimal. Kinerja

yang optimal dibuktikan dari penguasaan kompetensi seperti merancang pembelajaran, melaksanakan proses mengajar, dan menilai hasil belajar.

Guru merupakan salah satu sumber daya pendidik yang melaksanakan pembinaan pembelajaran kepada siswa, dituntut untuk menyesuaikan setiap perubahan sistem pengajaran. Menurut Li (2023) dalam sistem pendidikan guru memiliki posisi sentral karena penting keterlibatannya secara langsung dalam proses pembelajaran dan berimplikasi pada capaian prestasi belajar peserta didik, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Dengan demikian, dibutuhkan peningkatan kualitas dan kinerja guru menjadi syarat utama dalam menjamin keefektivitasan proses pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan secara berkelanjutan.

Kinerja guru menjadi faktor strategis dalam menentukan keberhasilan implementasi pembelajaran berbasis digital di sekolah. Menurut Tondeur *et al.* (2022) guru yang memiliki kompetensi profesional dan literasi digital baik, serta lingkungan mendukung, cenderung memiliki kemampuan merancang pembelajaran yang efektif dan inovatif, berorientasi pada peningkatan hasil belajar siswa. Maka dari itu, kinerja guru diperkuat melalui kompetensi berkelanjutan dan sistem manajemen kinerja adaptif sebagai syarat penting untuk menjamin mutu pendidikan di era transformasi digital.

Dampak dari peralihan secara perlahan berkaitan dengan metode pengajaran melalui teknologi digital bervariasi menyebabkan tantangan tersendiri bagi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Menurut Wahyuni *et. al* (2025) tantangan peralihan pada lembaga pendidikan tidak semua

memiliki sumber daya manusia dan infrastruktur digital memadai untuk beradaptasi. Sejalan dengan tuntutan profesionalisme mencakup kemampuan guru dalam beradaptasi maka guru harus terus belajar dan mengasah kemampuan diri agar menyesuaikan perkembangan zaman. Penyediaan infrastruktur seperti sarana dan prasarana bagi penerapan teknologi digital menjadi persyaratan utama dalam menerapkan pembelajaran melalui media digital.

Kinerja merupakan hasil dari setiap capaian yang diperoleh dari setiap tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan. Dalam organisasi kinerja mengacu pada seberapa baik setiap tim dan individu melaksanakan perannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Novianti (2016) kinerja merupakan keluaran kerja yang ditunjukkan melalui tingkat mutu dan jumlah hasil kerja yang di capai karyawan dalam menjalankan seluruh tanggung jawabnya, selaras dengan kewajiban serta uraian tugas yang telah di tetapkan.

Keberhasilan proses pendidikan serta pencapaian hasil belajar siswa dipengaruhi oleh mutu kinerja guru, sehingga institusi pendidikan memiliki tanggung jawab secara berkelanjutan melakukan upaya peningkatan dan pengembangan kinerja guru. Menurut Asterina dan Sukoco (2019) kinerja guru sebagai kapasitas seseorang pendidik dalam melaksanakan tindakan profesional sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan, tercermin dalam kemampuan merencanakan kegiatan belajar mengajar, melaksanakan proses pembelajaran, menciptakan dan menjaga kondisi kelas tetap kondusif, mengelola situasi belajar secara efektif dan melakukan evaluasi

hasil belajar. Hal ini terjadi pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen yang menerapkan sikap profesionalisme terhadap siswa di sekolah.

SMK Nawa Bhakti merupakan sekolah menengah kejuruan swasta yang sudah terakreditasi A (Unggul). Letak sekolah ini berada di Jl. Mangkusari No. 73 Kebumen, Kabupaten Kebumen. Sekolah kejuruan ini menyediakan beberapa jurusan yang berkaitan dengan industri dimana guru memberikan materi pembelajaran dan praktek secara langsung di setiap mata pelajaran industri. Oleh karena itu, kinerja guru sangat penting untuk berkontribusi dalam mendorong potensi perkembangan kemampuan setiap siswa sehingga menciptakan nilai tambah bagi kepuasan diri guru.

Penelitian ini awalnya terjadi saat melihat kondisi di SMK Nawa Bhakti Kebumen, terkait penggunaan teknologi dalam kegiatan pendidikan. Pengamatan yang dilakukan terlihat bahwa kemampuan guru dalam kompetensi digital tidak sama, selain itu cara setiap guru menghadapi tuntutan pekerjaan berbeda sehingga dari kondisi tersebut kemungkinan ada kaitannya dengan kepuasan kerja. Fenomena yang terjadi pada guru di sekolah tersebut mengacu pada perbedaan guru dalam memanfaatkan media dan perangkat digital serta perbedaan kemampuan dalam menggunakannya. Berdampak pada keyakinan guru dalam menghadapi tantangan untuk dapat mempelajari kompetensi digital untuk diterapkan saat pembelajaran ataupun dalam melaksanakan tugas evaluasi di akhir semester. Dengan demikian, kepuasan kerja yang dimiliki guru akan semakin baik berpengaruh terhadap hasil kinerja yang lebih optimal.

Tabel I-1
PKG SMK Nawa Bhakti Kebumen Tahun 2023-2025

No	Kompetensi PKG	2023	2024	2025	Keterangan
1	Menguasai karakteristik peserta didik	82	85	88	Baik – Sangat Baik
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran	80	84	87	Baik – Sangat Baik
3	Pengembangan kurikulum	78	82	86	Baik – Sangat Baik
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	81	85	88	Baik – Sangat Baik
5	Pengembangan potensi peserta didik	79	83	87	Baik – Sangat Baik
6	Komunikasi dengan peserta didik	84	86	89	Baik – Sangat Baik
7	Penilaian dan evaluasi	77	82	85	Baik
8	Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan budaya	85	87	89	Sangat Baik
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	83	86	88	Baik – Sangat Baik
10	Etos kerja, tanggung jawab, dan rasa bangga menjadi guru	84	87	89	Sangat Baik
11	Bersikap inklusif, objektif, dan tidak diskriminatif	82	85	88	Baik – Sangat Baik
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat	81	84	87	Baik – Sangat Baik
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan	80	83	86	Baik – Sangat Baik
14	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif	76	80	84	Baik

Sumber: Data PKG Guru SMK Nawa Bhakti Kebumen

Berdasarkan tabel di atas, penilaian kinerja guru di SMK Nawa Bhakti Kebumen pada tahun 2023 sampai dengan 2025 yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, menunjukkan adanya peningkatan pada setiap tahunnya. Pada kompetensi pedagogik, seluruh aspek mengalami peningkatan, mulai dari penguasaan karakteristik peserta didik, penguasaan teori belajar,

pengembangan kurikulum, pelaksanaan pembelajaran, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi, hingga penilaian dan evaluasi pembelajaran. Kompetensi kepribadian dan sosial juga menunjukkan peningkatan yang konsisten, serta kompetensi profesional yang terlihat dari meningkatnya penguasaan materi pembelajaran dan pengembangan keprofesian guru. Hasil secara keseluruhan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru di SMK Nawa Bhakti Kebumen berada pada kondisi yang baik dan terus mengalami peningkatan. Meskipun demikian, masih terdapat perbedaan nilai antarindikator dan semua aspek yang berbeda. Kondisi tersebut terjadi pada kompetensi mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif menunjukkan sudah ada peningkatan dilihat dari indikator dalam kompetensi tersebut yang perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan.

Job satisfaction merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Sudaryo *et.al* (2018) kepuasan kerja merupakan kondisi afektif individu yang berkaitan dengan penilaian terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak dipengaruhi oleh harapan pribadi dan imbalan yang diberikan oleh instansi. Kepuasan kerja diperoleh guru dalam bentuk gaji, rekan kerja, serta promosi jabatan jika kepuasan kerja yang di peroleh positif sesuai harapan diri maka kinerja nya akan lebih baik. Menurut Wahyuni *et.al* (2022), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru karena tingkat kepuasan tinggi didorong oleh pengawasan kerja yang baik dan lingkungan kondusif, meski kompensasi masih menjadi kendala. Sebaliknya, penelitian oleh Hidayat *et.al* (2022), menemukan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja

guru karena faktor disiplin kerja dan beban administratif lebih dominan dibandingkan kepuasan emosional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMK Nawa Bhakti Kebumen, guru sudah memperoleh kepuasan kerja dari gaji yang di bayarkan sesuai pekerjaan beserta tunjangannya. Setiap guru merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan adanya pengawasan yang dilakukan setiap semester sebagai prosedur evaluasi dari hasil kinerja setiap guru sebagaimana untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah dilaksanakan sesuai kebijakan yang berlaku.

Selain kepuasan kerja, *digital competence* atau kompetensi digital merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Silvia Dwi *et. al* (2025) kompetensi digital pada guru merupakan kompetensi yang seharusnya dimiliki untuk merancang pembelajaran interaktif, responsif terhadap kebutuhan teknologi saat ini, mampu memanfaatkan alat digital untuk mendukung proses pembelajaran. Kondisi ini adalah cara memperluas serta menambah kemampuan guru mengelola informasi pembelajaran, pengamplikasian secara langsung terhadap siswa berkaitan dengan pembelajaran berbasis digital dan meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas. Prastowo *et.al* (2023), mengemukakan bahwa kompetensi digital guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar dipengaruhi oleh meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan dan efektivitas pembelajaran. Sebaliknya, Sari *et.al* (2023), menyatakan kompetensi digital hanya berkontribusi terhadap kinerja guru SMK disebabkan dari faktor *Work From Home* dan tantangan pandemi lebih dominan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Waka Kurikulum SMK Nawa Bhakti Kebumen guru sudah memiliki kompetensi digital yang baik, ada beberapa guru yang belum menguasai kompetensi digital dikarenakan masih nyaman dengan sistem manual. Meskipun kemampuan dalam bidang digital serta cara penggunaannya sudah dimiliki sebagian guru serta setiap guru wajib mengikuti perubahan, akan tetapi sebagian guru masih ada yang tidak kompeten atau mengikuti penambahan kemampuan memanfaatkan sistem digital. Di kelas saat proses pembelajaran ada beberapa guru yang cara menyampaikan materi menggunakan media digital seperti video edukatif dan cakap saat menggunakan aplikasi digital seperti zoom, canva dan google classroom. Sedangkan masih ada guru yang nyaman menggunakan sistem pembelajaran manual dan kurang menguasai penggunaan media digital. Hal ini berdampak pada capaian hasil kinerja yang berbeda ataupun dapat menurunkan hasil kinerjanya, karena semakin meningkatnya kemampuan terhadap kompetensi digital akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Self-efficacy atau keyakinan diri merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja setelah kepuasan kerja. Menurut Sudarroji *et. al* (2023) *self-efficacy* merupakan keyakinan individu guru terhadap kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasikan, dan melaksanakan tindakan pembelajaran secara efektif untuk mencapai tujuan, berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Menekankan bahwa *self-efficacy* bukan hanya persepsi umum tentang kepercayaan diri, akan tetapi keyakinan spesifik terkait kemampuan profesional guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran di kelas. Penelitian menurut Nugroho *et.al* (2025),

menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena meningkatkan motivasi dan ketekunan dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Sudarroji *et.al* (2023), menjelaskan *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena kompetensi profesional dan pengalaman mengajar lebih dominan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Waka Kurikulum SMK Nawa Bhakti Kebumen, guru sudah memiliki keyakinan diri yang baik karena rata-rata sudah lama mengajar dan memiliki pengalaman di sekolah. Setiap guru yang memiliki *self-efficacy* baik pada dasarnya sudah mampu menyiapkan susunan rencana pembelajaran bagi siswa secara terstruktur dan sistematis sehingga saat menyampaikan materi di kelas guru sudah paham. Materi yang di berikan mudah dipahami oleh siswa ditunjukan dari cara guru menyesuaikan kondisi yang cocok dengan karakter siswa di masing-masing kelas. Ada beberapa tantangan yang sering di alami oleh guru dalam mengelola kelas supaya lebih kondusif saat pembelajaran berlangsung. Permasalahan muncul dari keyakinan diri guru sendiri dalam menyesuaikan perubahan sistem pembelajaran yang berubah, jadi sebagai guru harus merespon dengan baik dan mampu beradaptasi.

Penelitian terdahulu mengkaji hubungan antara *kompetensi digital*, *self-efficacy*, *job satisfaction*, dan kinerja guru secara terpisah. Penelitian oleh Sanchez-Caballa *et. al* (2020) meneliti hubungan kompetensi digital guru dengan pengembangan profesional dan kesiapan pedagogis di era digital. Penelitian ini berfokus pada peningkatan profesional guru bukan kinerja sebagai outcome organisasi. Penelitian kedua oleh Rahman *et. al* (2023) sudah ada variabel mediasi

yang menghubungkan kompetensi digital dan kinerja guru, tetapi mediasi yang di uji belum melibatkan variabel *self-efficacy* dan *job satisfaction*. Oleh karena itu, masih terdapat celah penelitian untuk pengujian melalui variabel kepuasan kerja sebagai mediasi untuk menghubungkan *digital competence*, *self-efficacy* dan kinerja khususnya pada pendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK).

Pendidikan yang semakin mengarah pada digitalisasi pembelajaran menuntut supaya mengikuti perubahan, di mana guru sebagai sumber utama yang dituntut memiliki kompetensi digital dan *self-efficacy* yang memadai agar mampu mengimplementasikan proses pembelajaran secara efektif dan adaptif. Penelitian oleh Salam *et. al* (2020) kompetensi digital guru berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran dan kinerja pada pendidikan, pada penelitian ini menemukan bahwa hasil kinerja dipengaruhi oleh kondisi kerja serta faktor afektif tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi digital. Selain itu penelitian oleh Zee dan Koomen (2021) secara konsisten membuktikan ada hubungan positif dari *self-efficacy* ke kinerja guru meskipun tidak menggunakan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, adanya penelitian ini menjadi penting untuk menjadi dasar empiris bagi pengambilan kebijakan sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul: **Pengaruh *Digital Competence* Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Guru Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variable Intervening Pada SMK Nawa Bhakti Kebumen.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, salah satu fenomena yang terjadi di SMK Nawa Bhakti Kebumen adalah peningkatan kinerja guru yang menunjukkan tren positif dari tahun ke tahun. Meskipun demikian, pengaruh *digital competence*, *self-efficacy* dan *job satisfaction* terhadap kinerja dari setiap guru masih perlu di perbaiki dan ditingkatkan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan di masa mendatang. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti dapat melakukan analisis untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK Nawa Bhakti Kebumen. Dengan demikian, perumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *digital competence* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen?
3. Apakah *digital competence* berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen?
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen?
5. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen?
6. Apakah *digital competence* berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen?

7. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Pada pelaksanaan penelitian ini, terdapat pembatasan ruang lingkup masalah yang diterapkan untuk lebih fokus dalam penelitian dan hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan awal yang telah dirumuskan. Adapun batasan dalam penelitian ini membahas tentang *digital competence*, *self-efficacy*, kinerja guru dan *job satisfaction*. Penelitian ini dibatasi pada:

1. Kinerja Guru

Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Menurut Abdul Wahab dan Umiarso (2011:119), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik
- e. Kemampuan mengelola kelas

- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

2. *Job Satisfaction*

Menurut Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja pada penelitian ini dibatasi oleh indikator kepuasan menurut Afandi (2018: 82) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan
- b. Upah/gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja

3. *Digital Competence*

Menurut Notanubun (2019) kompetensi digital adalah kecakapan seorang guru dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang didasarkan pada kaidah pedagogis sehingga berimplikasi kepada metode dalam mendidik. Kompetensi digital pada penelitian ini dibatasi oleh indikator kompetensi digital guru menurut Caena & Redecker (2019) adalah sebagai berikut:

- a. Sikap terhadap digitalisasi
- b. Penggunaan perangkat digital
- c. Literasi informasi

- d. Penerapan keamanan digital
- e. Kolaborasi virtual akibat komunikasi digital
- f. Pemecahan masalah digital

4. *Self-Efficacy*

Menurut Barni *et. al* (2019) efikasi guru berkaitan dengan keyakinan diri guru dalam kemampuannya untuk berusaha mengatasi dan melaksanakan tugas serta tantangan yang berkaitan dengan tugas profesionalnya. *Self-efficacy* pada penelitian ini dibatasi oleh indikator menurut Indrawati dalam Khaerana (2020) adalah sebagai berikut:

- a. Keyakinan akan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Kemampuan yang lebih baik dari orang lain
- c. Tantangan akan pekerjaan
- d. Kepuasan akan pekerjaan

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *digital competence* terhadap *job satisfaction* pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *digital competence* terhadap kinerja guru pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen.

4. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja guru pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh *digital competence* terhadap kinerja guru yang di mediasi oleh *job satisfaction* pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru yang di mediasi oleh *job satisfaction* pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini serta menambah sumber pustaka yang telah ada terutama untuk mahasiswa Universitas Putra Bangsa.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan memberi masukan kepada SMK Nawa Bhakti Kebumen terkait pengelolaan sumber daya manusia yang stabil dan berkualitas yaitu, sebagai tenaga

pendidik guru di arahkan untuk mengikuti program pengembangan digital, meningkatkan keyakinan diri pada guru, serta terjaganya kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru supaya lebih maju kedepannya.

