

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di MAN 2 Banjarmasin dan MAN 3 Banjarmasin. Adapun data-data mengenai responden dijabarkan sebagai berikut:

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

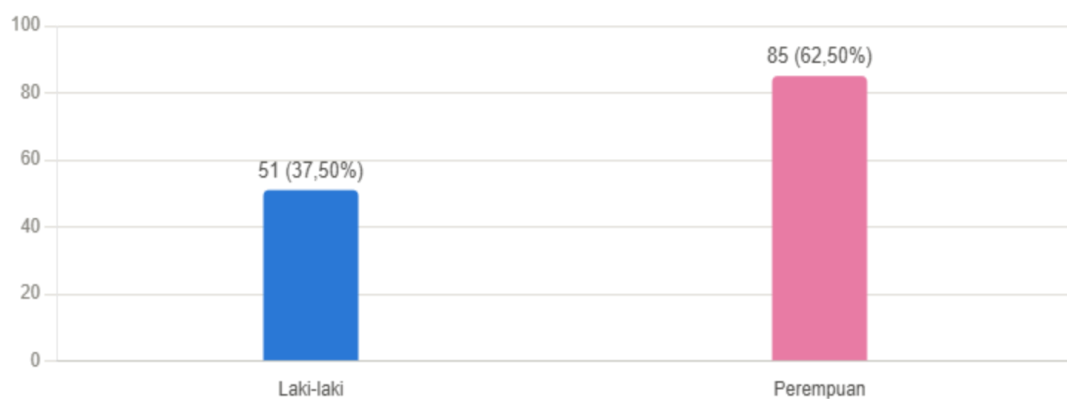
Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	51	37,50%
2	Perempuan	85	62,50%
	Total	136	100%

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2026

Diagram 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan tabel dan diagram karakteristik jenis kelamin, jumlah responden guru perempuan sebanyak 85 orang (62,50%) dan guru laki-laki sebanyak 51 orang (37,50%) dari total 136 responden. Distribusi ini menunjukkan bahwa persepsi dalam penelitian ini lebih banyak diwakili oleh guru perempuan karena komposisi populasi guru di madrasah memang didominasi perempuan. Secara metodologis, karakteristik ini menunjukkan bahwa data kuesioner telah mencerminkan kondisi populasi sebenarnya, sehingga hasil penelitian dapat dianggap representatif dan tidak terdapat bias distribusi berdasarkan jenis kelamin.

Komposisi responden yang didominasi oleh guru perempuan menunjukkan bahwa kondisi tersebut mencerminkan keadaan riil tenaga pendidik pada madrasah, di mana profesi guru masih lebih banyak diminati oleh perempuan. Kondisi ini juga sejalan dengan data pendidikan nasional yang menunjukkan bahwa perempuan merupakan kelompok yang cukup dominan dalam profesi keguruan, terutama pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Dominasi guru perempuan dalam penelitian ini memberikan gambaran bahwa hasil penelitian lebih banyak merepresentasikan persepsi guru perempuan terhadap kompetensi digital antargenerasi, beban kerja, dan motivasi kerja.

Dari perspektif psikologi organisasi, perbedaan jenis kelamin tidak secara langsung menentukan tingkat motivasi kerja maupun kompetensi digital seseorang. Menurut Robbins dan Timothy A. Judge (2015), perilaku kerja individu lebih dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kesempatan belajar,

dan lingkungan organisasi daripada faktor biologis.⁸² Oleh karena itu, dominasi responden perempuan dalam penelitian ini tidak menjadi faktor yang menyebabkan perbedaan tingkat motivasi kerja maupun kompetensi digital, melainkan hanya menggambarkan karakteristik populasi penelitian.

Di sisi lain, perkembangan teknologi digital telah memberikan kesempatan yang sama bagi guru laki-laki maupun perempuan untuk meningkatkan kompetensinya melalui berbagai pelatihan, seminar, maupun pembelajaran mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi digital lebih dipengaruhi oleh intensitas penggunaan teknologi, pengalaman belajar, serta kesiapan individu dalam beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dibandingkan oleh jenis kelamin.

Perbedaan kompetensi digital lebih banyak dipengaruhi oleh usia, pengalaman menggunakan teknologi, frekuensi pelatihan, dan kesempatan memperoleh pengembangan profesional. Dengan demikian, karakteristik jenis kelamin pada penelitian ini lebih berfungsi sebagai informasi deskriptif mengenai profil responden daripada sebagai faktor yang menentukan hubungan antarvariabel penelitian.

⁸²Robbins & Judge . *Organizational Behavior*. 186

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

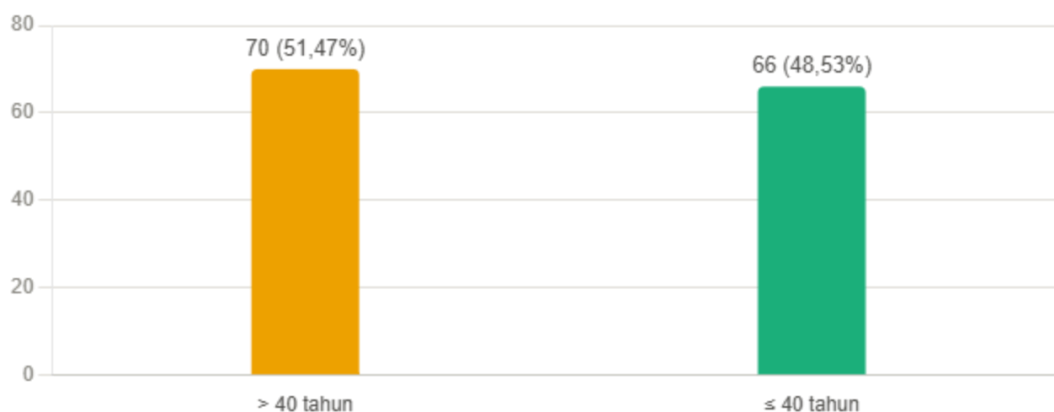
Berdasarkan usia, responden dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam 2 kategori (> 40 Tahun dan ≤ 40 Tahun) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	> 40 Tahun	70	51,47%
2	≤ 40 Tahun	66	48,53%
	Total	136	100%

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2026

Diagram 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia



Dari tabel dan diagram karakteristik usia, sebagian besar responden berusia di atas 40 tahun sebanyak 70 orang (51,47%), sedangkan responden berusia 40 tahun ke bawah sebanyak 66 orang (48,53%). Distribusi usia ini hampir seimbang antara dua kategori. Hal ini penting dalam konteks penelitian tentang kompetensi digital antargenerasi guru, karena perbedaan usia dapat mencerminkan perbedaan pengalaman dan tingkat adaptasi terhadap teknologi digital di lingkungan madrasah.

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada kelompok usia di atas 40 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin didominasi oleh guru yang telah memiliki pengalaman mengajar relatif panjang. Pengalaman tersebut menjadi modal penting dalam penguasaan materi pembelajaran, pengelolaan kelas, serta penyelesaian berbagai permasalahan akademik di madrasah.

Namun demikian, dalam konteks transformasi digital pendidikan, usia sering dikaitkan dengan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Menurut Prensky (2001), individu yang lahir dan tumbuh pada era digital cenderung lebih cepat beradaptasi dengan teknologi dibandingkan generasi sebelumnya yang harus mempelajari teknologi ketika telah memasuki dunia kerja.⁸³ Konsep ini dikenal sebagai *digital natives* dan *digital immigrants*. Meskipun demikian, teori tersebut tidak menyatakan bahwa seluruh guru senior memiliki kompetensi digital yang rendah, melainkan menjelaskan adanya kecenderungan perbedaan pengalaman dalam menggunakan teknologi digital.

Temuan karakteristik responden ini juga mendukung hasil analisis kompetensi digital pada penelitian, di mana kelompok guru junior memperoleh rata-rata skor kompetensi digital lebih tinggi dibandingkan kelompok guru senior. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa usia menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi proses adaptasi terhadap teknologi, terutama pada penggunaan aplikasi pembelajaran, platform digital, serta media pembelajaran berbasis teknologi informasi.

⁸³Prensky. *Digital Natives, Digital Immigrants*.5

Walaupun demikian, pengalaman mengajar yang dimiliki guru senior tetap menjadi keunggulan yang tidak dapat diabaikan. Pengalaman profesional memungkinkan guru senior memiliki kemampuan pedagogik, penguasaan materi, serta pengelolaan pembelajaran yang baik. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi digital bagi guru senior perlu diarahkan melalui pelatihan yang berkelanjutan sehingga pengalaman mengajar yang dimiliki dapat dipadukan dengan kemampuan memanfaatkan teknologi digital secara optimal.

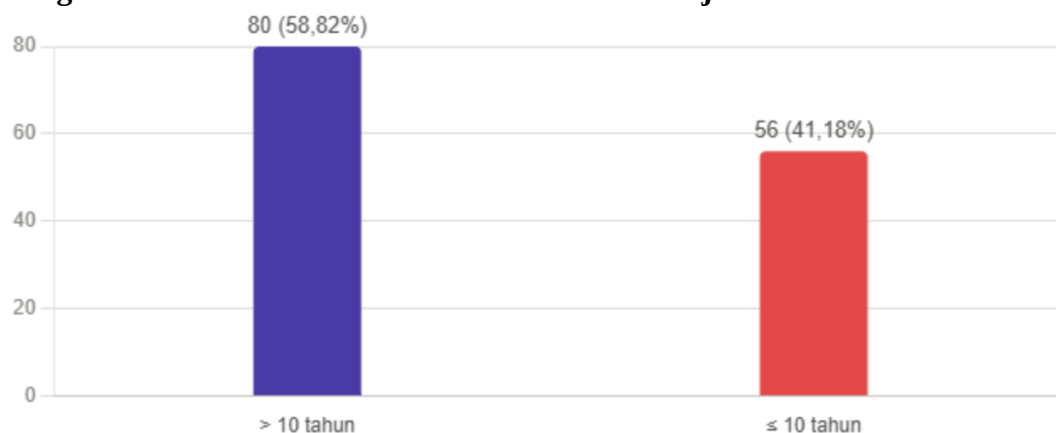
c. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, responden dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam 2 kategori (> 10 Tahun dan < 10 Tahun) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	> 10 Tahun	80	58,82%
2	≤ 10 Tahun	56	41,18%
	Total	136	100%

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2026

Diagram 4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel dan diagram masa kerja menunjukkan bahwa 80 orang (58,82%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, sedangkan 56 orang (41,18%) memiliki masa kerja 10 tahun ke bawah. Guru dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih matang dan ekspektasi yang lebih tinggi terhadap pengelolaan madrasah. Sementara guru dengan masa kerja lebih pendek umumnya lebih terbiasa dengan penggunaan teknologi digital dalam keseharian. Perbedaan ini relevan untuk memahami bagaimana beban kerja dan kompetensi digital antargenerasi memengaruhi motivasi kerja guru di madrasah.

Sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari sepuluh tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas guru telah memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas profesional sebagai pendidik. Masa kerja yang panjang umumnya berkaitan dengan meningkatnya pemahaman terhadap budaya organisasi sekolah, kemampuan menyelesaikan tugas administratif, serta pengalaman menghadapi berbagai perubahan kebijakan pendidikan. guru yang telah lama mengabdikan biasanya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam

mengelola administrasi pembelajaran, memahami karakteristik peserta didik, serta menjalin kerja sama dengan sesama guru maupun pimpinan sekolah.

Namun demikian, semakin panjang masa kerja tidak selalu diikuti oleh meningkatnya kompetensi digital. Perubahan teknologi berlangsung sangat cepat sehingga guru dituntut terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya. Guru yang telah lama mengajar tetapi jarang mengikuti pelatihan digital berpotensi mengalami kompetensi dibandingkan guru yang lebih muda atau lebih aktif memanfaatkan teknologi.

Temuan ini juga menjelaskan mengapa dalam penelitian ditemukan adanya kompetensi digital antargenerasi guru. Pengalaman kerja memberikan keunggulan dalam aspek pedagogik dan profesional, sedangkan kompetensi digital lebih banyak dipengaruhi oleh intensitas penggunaan teknologi, kemauan belajar, dan kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi digital perlu dilakukan secara berkelanjutan tanpa membedakan masa kerja guru.

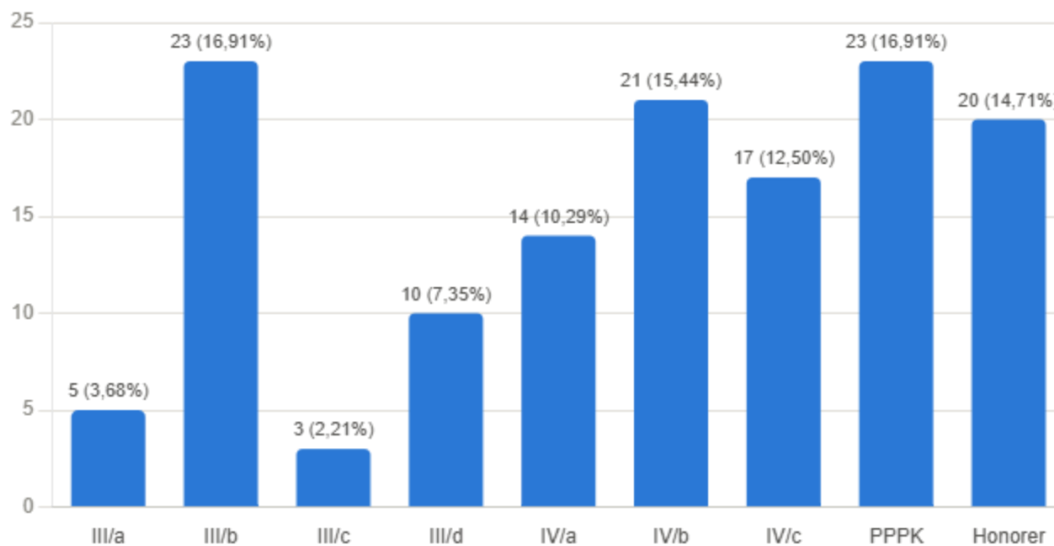
d. Karakteristik Berdasarkan Pangkat/Golongan

Berdasarkan pangkat/golongan, responden dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori yaitu Golongan III/a, III/b, III/c, III/d, IV/a, IV/b, IV/c, PPPK, dan Honorer sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/ Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Gol. III/a	5	3,68%
2	Gol. III/b	23	16,91%
3	Gol. III/c	3	2,21%
4	Gol. III/d	10	7,35%
5	Gol. IV/a	14	10,29%
6	Gol. IV/b	21	15,44%
7	Gol. IV/c	17	12,50%
8	PPPK	23	16,91%
9	Honorer	20	14,71%
	Total	136	100%

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2026

Diagram 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pangkat/Golongan

Berdasarkan tabel dan diagram pangkat/golongan, sebagian besar responden berstatus PNS dengan golongan III dan IV yang berjumlah 96 orang (70,59%). Golongan III/b mendominasi dengan 23 orang (16,91%), diikuti golongan IV/b sebanyak 21 orang (15,44%) dan golongan IV/c sebanyak 17 orang

(12,50%). Responden berstatus PPPK berjumlah 23 orang (16,91%) dan honorer 20 orang (14,71%). Keberagaman status kepegawaian ini mencerminkan kondisi riil tenaga pendidik di madrasah negeri dan dapat memengaruhi persepsi guru terhadap beban kerja serta motivasi kerja mereka.

Secara keseluruhan, karakteristik responden dari jenis kelamin, usia, masa kerja, hingga pangkat/golongan memberikan gambaran bahwa mayoritas responden adalah guru perempuan, berusia di atas 40 tahun, berpengalaman lebih dari 10 tahun, dan berstatus PNS golongan III dan IV. Karakteristik ini dapat mempengaruhi hasil kuesioner karena persepsi mereka terhadap kompetensi digital antargenerasi, beban kerja, dan motivasi kerja guru. Dengan demikian, analisis data penelitian dapat dianggap representatif terhadap populasi guru di MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin.

Karakteristik responden berdasarkan pangkat atau golongan menunjukkan bahwa sebagian besar guru berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan golongan III dan IV, disertai guru PPPK dan honorer. Komposisi tersebut menggambarkan bahwa tenaga pendidik di MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin memiliki latar belakang status kepegawaian yang beragam, sehingga memungkinkan munculnya variasi persepsi terhadap beban kerja maupun motivasi kerja.

Guru yang telah mencapai golongan III dan IV umumnya memiliki masa kerja lebih panjang serta pengalaman profesional yang lebih baik. Mereka juga memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan pembelajaran, pembinaan peserta didik, maupun tugas administratif sekolah. Sebaliknya, guru

PPPK dan honorer umumnya masih berada pada tahap pengembangan karier sehingga memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Menurut Frederick Herzberg (1959), status pekerjaan, kesempatan memperoleh pengembangan karier, penghargaan, dan tanggung jawab merupakan faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang.⁸⁴ Guru yang memiliki status kepegawaian tetap biasanya memperoleh rasa aman dalam bekerja, sedangkan guru non-ASN memiliki tantangan yang berbeda terkait kepastian karier. Walaupun demikian, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh status kepegawaian, tetapi juga oleh faktor intrinsik seperti tanggung jawab, pencapaian, dan kesempatan mengembangkan diri.

Keberagaman status kepegawaian dalam penelitian ini justru memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai kondisi guru madrasah negeri. Dengan adanya variasi pangkat dan status kepegawaian, hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi motivasi kerja guru secara lebih komprehensif. Selain itu, karakteristik ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital dan pengelolaan beban kerja perlu diberikan kepada seluruh guru tanpa membedakan status kepegawaiannya, sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Sebelum data di analisis, akan dihitung terlebih dahulu distribusi frekuensi jawaban masing-masing variabel. Secara keseluruhan jumlah item pernyataan dari

⁸⁴Frederick Herzberg. *The Motivation to Work*.115

3 variabel yaitu 68 item. Berikut disajikan data hasil distribusi masing-masing variabel:

a. Frekuensi Item Variabel Kompetensi Digital Antargenerasi Guru

Item variabel Kompetensi Digital Antargenerasi Guru berjumlah 30 item pernyataan yang terdiri dari 15 item pernyataan positif dan 15 item pernyataan negatif. Berikut frekuensi item variabel Kompetensi Digital Antargenerasi Guru disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.5 Frekuensi Item Variabel Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X₁)

Indikator	Item	Frekuensi Jawaban Responden (%)				Jumlah	Rata-rata Item	Rata-rata Indikator
		STS	TS	S	SS			
Penguasaan Perangkat Digital	1	0	2	54	80	136	3.57	3.22
	2	0	2	56	78	136	3.56	
	3	0	5	70	61	136	3.41	
	4	5	19	70	42	136	3.10	
	5	1	29	70	36	136	3.04	
	6	2	15	80	39	136	3.15	
	7	22	24	63	27	136	2.70	
Keterampilan Menggunakan Aplikasi Pembelajaran	8	1	8	84	43	136	3.24	2.90
	9	0	7	70	59	136	3.38	
	10	0	7	65	64	136	3.42	
	11	12	57	46	21	136	2.56	
	12	0	11	77	48	136	3.27	
	13	44	81	9	2	136	1.77	
	14	6	55	50	25	136	2.69	
Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran	15	1	9	80	46	136	3.26	3.15
	16	6	28	64	38	136	2.99	
	17	1	16	80	39	136	3.15	
	18	1	19	71	45	136	3.18	

Indikator	Item	Frekuensi Jawaban Responden (%)				Jumlah	Rata-rata Item	Rata-rata Indikator
		STS	TS	S	SS			
Pengelolaan Administrasi Digital	19	0	2	58	76	136	3.54	3.29
	20	0	1	54	81	136	3.59	
	21	0	3	70	63	136	3.44	
	22	4	16	66	50	136	3.19	
	23	9	40	52	35	136	2.83	
	24	1	21	70	44	136	3.15	
Kemampuan Adaptasi terhadap Perkembangan Teknologi	25	0	9	89	38	136	3.21	3.11
	26	1	4	91	40	136	3.25	
	27	0	9	80	47	136	3.28	
	28	4	25	76	31	136	2.99	
	29	7	25	75	29	136	2.93	
	30	4	23	78	31	136	3.00	
Jumlah Keseluruhan								3.13

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2026

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X_1) sebesar 3,13 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum terdapat kompetensi digital yang cukup signifikan di antara guru-guru yang menjadi responden penelitian ini.

Pada indikator Penguasaan Perangkat Digital, nilai rata-rata indikator sebesar 3,22 yang termasuk kategori tinggi. Nilai ini mencerminkan bahwa sebagian besar guru telah memiliki kemampuan dalam mengoperasikan perangkat digital secara umum. Namun, item nomor 7 memperoleh rata-rata paling rendah yakni 2,70, yang mengindikasikan masih adanya perbedaan pada aspek penggunaan perangkat digital tertentu yang lebih kompleks atau baru.

Indikator Keterampilan Menggunakan Aplikasi Pembelajaran memperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 2,90, yang merupakan nilai terendah di antara seluruh indikator pada variabel ini, meskipun masih berada pada kategori tinggi. Secara khusus, item nomor 13 memiliki rata-rata sangat rendah yakni 1,77, mengindikasikan bahwa penggunaan aplikasi pembelajaran tertentu masih menjadi tantangan besar bagi sebagian besar guru. Kondisi ini mencerminkan adanya perbedaan yang cukup mencolok dalam keterampilan pemanfaatan aplikasi digital yang mendukung pembelajaran.

Pada indikator Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran, nilai rata-rata indikator tercatat sebesar 3,15 yang berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa guru-guru secara umum telah mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran, meskipun kualitas dan konsistensi pemanfaatan tersebut masih bervariasi di antara responden.

Indikator Pengelolaan Administrasi Digital memperoleh nilai rata-rata tertinggi di antara seluruh indikator, yaitu sebesar 3,29 dengan kategori tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa guru-guru relatif lebih menguasai aspek administrasi digital dibandingkan aspek-aspek lainnya, kemungkinan karena tuntutan administratif digital yang lebih rutin dan terstruktur dalam pekerjaan sehari-hari.

Indikator Kemampuan Adaptasi terhadap Perkembangan Teknologi memperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 3,11 yang berada pada kategori tinggi. Meskipun nilai ini cukup baik, item-item pada indikator ini menunjukkan

variasi yang cukup berarti, terutama pada kemampuan mengikuti perkembangan teknologi yang bergerak cepat.

Secara keseluruhan, hasil analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa kompetensi digital antargenerasi guru berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,13. Perbedaan paling menonjol tampak pada indikator keterampilan penggunaan aplikasi pembelajaran, sementara pengelolaan administrasi digital menjadi aspek yang relatif paling dikuasai oleh para guru. Pola ini mengindikasikan perlunya program pengembangan kompetensi digital yang lebih terarah, khususnya pada aspek pemanfaatan aplikasi dan teknologi pembelajaran modern.

b. Frekuensi Item Variabel Beban Kerja Guru

Item variabel Beban Kerja Guru berjumlah 20 item pernyataan yang mana semua pernyataannya negatif. Berikut frekuensi item variabel Beban Kerja Guru disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.6 Frekuensi Item Variabel Beban Kerja Guru (X_2)

Indikator	Item	Frekuensi Jawaban Responden (%)				Jumlah	Rata-rata Item	Rata-rata Indikator
		STS	TS	S	SS			
Beban Mengajar	1	5	17	85	29	136	3.01	2.88
	2	6	47	57	26	136	2.76	
Beban Administrasi Pembelajaran	3	6	32	75	23	136	2.85	2.92
	4	4	21	85	26	136	2.98	
	5	4	12	88	32	136	3.09	
	6	4	21	78	33	136	3.03	
	7	12	44	60	20	136	2.65	
Beban Tugas	8	9	28	76	23	136	2.83	2.84

Indikator	Item	Frekuensi Jawaban Responden (%)				Jumlah	Rata-rata Item	Rata-rata Indikator
		STS	TS	S	SS			
Tambahan	9	6	24	83	23	136	2.90	
	10	7	28	78	23	136	2.86	
	11	8	33	77	18	136	2.77	
Beban Mental dan Psikologis	12	7	34	70	25	136	2.83	2.87
	13	8	28	71	29	136	2.89	
	14	6	17	92	21	136	2.94	
	15	4	41	68	23	136	2.81	
Beban Kerja Berbasis Digital	16	4	23	90	19	136	2.91	2.84
	17	5	41	68	22	136	2.79	
	18	7	46	66	17	136	2.68	
	19	2	39	74	21	136	2.84	
	20	2	22	89	23	136	2.98	
Jumlah Keseluruhan								2.87

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2026

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel Beban Kerja Guru (X_2) sebesar 2,87 yang berada pada kategori tinggi. Nilai ini menggambarkan bahwa secara umum guru-guru yang menjadi responden merasakan beban kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Pada indikator Beban Mengajar, nilai rata-rata indikator sebesar 2,88 yang termasuk kategori tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa tugas mengajar secara langsung masih menjadi komponen utama yang memberikan tekanan kerja bagi guru. Item nomor 2 dengan rata-rata 2,76 mengindikasikan bahwa beban jam mengajar yang dimiliki guru dirasakan cukup membebani, terutama bila dikaitkan dengan tuntutan kualitas pembelajaran yang harus dipenuhi.

Indikator Beban Administrasi Pembelajaran memperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 2,92, yang merupakan nilai tertinggi di antara seluruh indikator pada variabel ini, meskipun selisihnya tidak terlalu besar. Temuan ini mengindikasikan bahwa tugas-tugas administratif seperti penyusunan perencanaan, pelaporan, dan dokumentasi pembelajaran menjadi salah satu sumber beban kerja yang paling dirasakan oleh guru. Item nomor 7 dengan rata-rata 2,65 menunjukkan bahwa beban administratif tertentu dirasakan lebih berat dibandingkan item-item lainnya.

Pada indikator Beban Tugas Tambahan, nilai rata-rata indikator tercatat sebesar 2,84 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa berbagai tugas di luar tugas pokok mengajar, seperti kegiatan ekstrakurikuler, kepanitiaan, atau tugas sekolah lainnya, turut memberikan kontribusi terhadap tingginya beban kerja yang dirasakan guru.

Indikator Beban Mental dan Psikologis memperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 2,87 yang berada pada kategori tinggi. Temuan ini menggarisbawahi bahwa dimensi psikologis dari pekerjaan guru, termasuk tekanan emosional dan tuntutan hubungan interpersonal, merupakan komponen penting dari beban kerja yang sering kali kurang mendapat perhatian. Item nomor 15 dengan rata-rata 2,81 menjadi yang paling rendah pada indikator ini, mengindikasikan adanya aspek tertentu dari tekanan psikologis yang lebih banyak dirasakan guru.

Indikator Beban Kerja Berbasis Digital memperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 2,84, menempati posisi sejajar dengan indikator beban tugas

tambahan. Nilai ini mengindikasikan bahwa tuntutan penggunaan teknologi dalam pekerjaan guru telah menambah dimensi beban kerja baru. Item nomor 18 dengan rata-rata 2,68 menjadi nilai terendah pada indikator ini, mencerminkan bahwa beban pengerjaan tugas berbasis digital tertentu dirasakan lebih berat oleh sebagian besar responden.

Secara keseluruhan, hasil analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa beban kerja guru berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 2,87. Beban administrasi pembelajaran menjadi indikator dengan nilai tertinggi, sementara beban kerja berbasis digital dan beban tugas tambahan menjadi dimensi yang turut memperberat beban kerja guru secara keseluruhan. Pola ini menunjukkan perlunya upaya sistematis untuk redistribusi beban kerja guru agar tidak berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran dan kesejahteraan profesional guru.

c. Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja Guru

Item variabel Motivasi Kerja Guru berjumlah 18 item pernyataan yang terdiri dari 17 item pernyataan positif dan 1 item pernyataan negatif. Berikut frekuensi item variabel Motivasi Kerja Guru disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.7 Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Indikator	Item	Frekuensi Jawaban Responden (%)				Jumlah	Rata-rata Item	Rata-rata Indikator
		STS	TS	S	SS			
Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas	1	0	0	64	72	136	3.53	3.47
	2	1	2	74	59	136	3.40	
	3	0	1	68	67	136	3.49	
	4	0	0	73	63	136	3.46	

Indikator	Item	Frekuensi Jawaban Responden (%)				Jumlah	Rata-rata Item	Rata-rata Indikator
		STS	TS	S	SS			
Prestasi Kerja	5	0	3	69	64	136	3.45	3.42
	6	1	9	70	56	136	3.33	
	7	0	0	76	60	136	3.44	
	8	0	5	85	46	136	3.30	
	9	0	0	55	81	136	3.60	
Pengembangan Diri	10	0	1	73	62	136	3.45	3.45
	11	0	0	72	64	136	3.47	
	12	1	1	74	60	136	3.42	
	13	0	2	70	64	136	3.46	
Kemandirian dalam Bekerja	14	0	21	66	49	136	3.21	3.14
	15	0	2	92	42	136	3.29	
	16	2	20	82	32	136	3.06	
	17	0	1	92	43	136	3.31	
	18	8	38	62	28	136	2.81	
Jumlah Keseluruhan								3.37

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 3,37 yang berada pada kategori tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum guru-guru yang menjadi responden memiliki motivasi kerja yang kuat dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Pada indikator Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas, nilai rata-rata indikator sebesar 3,47 yang termasuk kategori tinggi dan merupakan nilai tertinggi di antara seluruh indikator variabel ini. Nilai ini mencerminkan bahwa rasa tanggung jawab terhadap tugas merupakan dimensi motivasi yang paling kuat dimiliki oleh guru-guru responden. Seluruh item pada indikator ini memperoleh

rata-rata yang relatif tinggi dan seragam, mengindikasikan konsistensi yang kuat dalam dimensi tanggung jawab ini.

Indikator Prestasi Kerja memperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 3,42 yang berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa orientasi pada pencapaian dan keberhasilan kerja menjadi pendorong motivasi yang signifikan bagi guru. Item nomor 9 memperoleh rata-rata tertinggi pada variabel ini yakni 3,60, mengindikasikan bahwa dorongan untuk meraih prestasi dan pengakuan profesional sangat kuat di kalangan responden.

Pada indikator Pengembangan Diri, nilai rata-rata indikator tercatat sebesar 3,45 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk terus belajar, meningkatkan kompetensi, dan berkembang secara profesional menjadi salah satu motivasi utama guru. Seluruh item pada indikator ini memperoleh nilai rata-rata yang cukup tinggi dan merata, mengindikasikan bahwa semangat pengembangan diri merupakan karakteristik yang cukup umum di kalangan guru responden.

Indikator Kemandirian dalam Bekerja memperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 3,14 yang berada pada kategori tinggi namun merupakan nilai terendah dibandingkan indikator lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun guru memiliki motivasi yang baik untuk bekerja secara mandiri, dimensi ini relatif lebih rendah dibandingkan aspek tanggung jawab, prestasi, dan pengembangan diri. Item nomor 18 dengan rata-rata 2,81 menjadi nilai terendah pada variabel ini, mencerminkan adanya aspek kemandirian kerja yang masih memerlukan penguatan lebih lanjut.

Secara keseluruhan, hasil analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,37. Indikator tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pengembangan diri menjadi dimensi motivasi yang paling kuat, sementara kemandirian dalam bekerja menjadi aspek yang relatif perlu mendapat perhatian lebih. Pola ini menggambarkan profil guru yang memiliki komitmen dan orientasi profesional yang baik, namun masih membutuhkan dukungan dan pemberdayaan untuk meningkatkan otonomi dan kemandirian profesionalnya.

3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk pengambilan data sesungguhnya, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilaksanakan di MAN 1 Banjarmasin dengan 30 guru sebagai responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan perangkat *IBM SPSS 32*, dengan hasil sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji Validitas berarti sejauh mana akurasi dan ketelitian suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi pengukurannya. Uji ini digunakan untuk mengetahui kevalidan suatu instrumen yang dipakai dalam penelitian, yang dapat secara akurat mengukur apa yang hendak diukur atau dengan kata lain dapat mengukur sesuatu dengan tepat menggunakan alat ukur yang sesuai. Teknik pengujian validitas yang digunakan peneliti adalah *Product Moment Pearson*. Uji ini dilakukan menggunakan *software* analisis *IBM SPSS 32*. Validitas suatu instrumen dapat dinilai dengan cara membandingkan indeks korelasi *product*

moment pearson dengan tingkat signifikansi 5%. Jika hasil korelasi memiliki signifikansi di bawah 0,05 (5%), maka dianggap tidak valid. Sebaliknya, jika hasil korelasi menunjukkan signifikansi diatas 0,05 (5%), maka dinyatakan sebagai valid.⁸⁵

Uji validasi instrumen penelitian dilakukan melalui dua tahap yaitu validasi empiris dan ahli. Pada tahap validasi ahli, instrumen divalidasi oleh dua orang yang memiliki keahlian di bidangnya. Berdasarkan temuan para ahli, semua instrumen sudah jelas dan layak untuk digunakan dalam penelitian, dengan beberapa rekomendasi perbaikan yang telah dibuat oleh para peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,361 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden uji coba 30 guru yang dilakukan di MAN 1 Banjarmasin. Hasil uji validitas tahap pertama menunjukkan terdapat beberapa item yang tidak valid. Item dengan nilai r hitung sangat rendah di bawah 0,30 dinyatakan gugur dan dihapus dari instrumen. Item dengan nilai r hitung mendekati r tabel antara 0,30 sampai 0,36 diperbaiki redaksi kalimatnya tanpa uji ulang karena perubahan hanya pada redaksi kalimat, bukan pada konstruk yang diukur. Setelah dilakukan perbaikan dan penghapusan item, uji validitas diulang dan seluruh item yang tersisa dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi Digital Antargenerasi Guru

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,649	0,361	Valid
X1.2	0,598	0,361	Valid
X1.3	0,768	0,361	Valid
X1.4	0,649	0,361	Valid

⁸⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 121

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1.5	0,687	0,361	Valid
X1.6	0,650	0,361	Valid
X1.7	0,413	0,361	Valid
X1.8	0,577	0,361	Valid
X.19	0,582	0,361	Valid
X1.10	0,699	0,361	Valid
X1.11	0,451	0,361	Valid
X1.12	0,713	0,361	Valid
X1.13	0,481	0,361	Valid
X1.14	0,520	0,361	Valid
X1.15	0,587	0,361	Valid
X1.16	0,610	0,361	Valid
X1.17	0,582	0,361	Valid
X1.18	0,472	0,361	Valid
X1.19	0,702	0,361	Valid
X1.20	0,638	0,361	Valid
X1.21	0,647	0,361	Valid
X1.22	0,765	0,361	Valid
X1.23	0,785	0,361	Valid
X1.24	0,391	0,361	Valid
X1.25	0,477	0,361	Valid
X1.26	0,567	0,361	Valid
X1.27	0,527	0,361	Valid
X1.28	0,561	0,361	Valid
X1.29	0,591	0,361	Valid
X1.30	0,391	0,361	Valid

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Mei 2026

Berdasarkan tabel di atas, seluruh 30 item pernyataan pada variabel Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X1) dinyatakan valid. Nilai r hitung

setiap item berada di atas r tabel sebesar 0,361, dengan rentang nilai r hitung antara 0,391 hingga 0,785. Nilai terendah diperoleh pada item X1.24 dan X1.30 sebesar 0,391, sedangkan nilai tertinggi ada pada item X1.23 sebesar 0,785. Karena seluruh item memenuhi syarat validitas, instrumen X1 layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Beban Kerja Guru

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,519	0,361	Valid
X2.2	0,523	0,361	Valid
X2.3	0,921	0,361	Valid
X2.4	0,712	0,361	Valid
X2.5	0,723	0,361	Valid
X2.6	0,608	0,361	Valid
X2.7	0,621	0,361	Valid
X2.8	0,843	0,361	Valid
X2.9	0,762	0,361	Valid
X2.10	0,636	0,361	Valid
X2.11	0,685	0,361	Valid
X2.12	0,901	0,361	Valid
X2.13	0,901	0,361	Valid
X2.14	0,839	0,361	Valid
X2.15	0,775	0,361	Valid
X2.16	0,557	0,361	Valid
X2.17	0,751	0,361	Valid
X2.18	0,628	0,361	Valid
X2.19	0,829	0,361	Valid
X2.20	0,500	0,361	Valid

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Mei 2026

Berdasarkan tabel di atas, seluruh 20 item pernyataan pada variabel Beban Kerja Guru (X2) dinyatakan valid. Nilai r hitung setiap item berada di atas r tabel sebesar 0,361, dengan rentang nilai r hitung antara 0,500 hingga 0,921. Nilai terendah diperoleh pada item X2.20 sebesar 0,500, sedangkan nilai tertinggi ada pada item X2.3 sebesar 0,921. Karena seluruh item memenuhi syarat validitas, instrumen X2 layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,781	0,361	Valid
Y.2	0,893	0,361	Valid
Y.3	0,883	0,361	Valid
Y.4	0,883	0,361	Valid
Y.5	0,803	0,361	Valid
Y.6	0,450	0,361	Valid
Y.7	0,870	0,361	Valid
Y.8	0,726	0,361	Valid
Y.9	0,803	0,361	Valid
Y.10	0,842	0,361	Valid
Y.11	0,723	0,361	Valid
Y.12	0,685	0,361	Valid
Y.13	0,781	0,361	Valid
Y.14	0,540	0,361	Valid
Y.15	0,399	0,361	Valid
Y.16	0,722	0,361	Valid
Y.17	0,404	0,361	Valid
Y.18	0,540	0,361	Valid

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Mei 2026

Berdasarkan tabel di atas, seluruh 18 item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja Guru (Y) dinyatakan valid. Nilai r hitung setiap item berada di

atas r tabel sebesar 0,361, dengan rentang nilai r hitung antara 0,399 hingga 0,893. Nilai terendah diperoleh pada item Y.15 sebesar 0,399, sedangkan nilai tertinggi ada pada item Y.2 sebesar 0,893. Karena seluruh item memenuhi syarat validitas, instrumen Y layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Dari hasil keseluruhan uji validitas, diketahui nilai korelasi setiap item lebih besar daripada nilai r_{tabel} . Pengujian signifikansi ini dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi (Two-tailed test). Berdasarkan jumlah responden uji coba sebanyak 30 guru di MAN 1 Banjarmasin, maka derajat kebebasan (df) yaitu 28. Kemudian mengacu pada tabel r Pearson, didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,361 nilai ini digunakan untuk batas acuan menentukan validitas setiap item dalam penelitian ini. Perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} menunjukkan bahwa apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka item tersebut memiliki kekuatan korelasi yang memadai dan benar-benar mengukur konstruk sesuai definisi operasional. Berdasarkan hasil pengujian uji validitas pada variabel Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X_1) yang terdiri dari 30 item, variabel Beban Kerja Guru (X_2) yang terdiri dari 20 item, dan variabel Motivasi Kerja Guru (Y) yang terdiri dari 18 item, menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dari r_{tabel} (0,361), maka seluruh item dapat dipastikan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan terhadap hasil dari suatu pengukuran yang memiliki tingkat keandalan tinggi. Artinya, pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang dapat dipercaya. Hal ini dapat

diketahui dengan mengamati sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan hasil yang relatif konsisten jika dilakukan pengukuran ulang pada objek yang sama.⁸⁶

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
X1 - Kompetensi Digital Antargenerasi Guru	0,941	> 0,60	Reliabel
X2 - Beban Kerja Guru	0,953	> 0,60	Reliabel
Y - Motivasi Kerja Guru	0,951	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Mei 2026

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas terhadap X₁ (Kompetensi Digital Antargenerasi Guru) yang terdiri dari 30 item pernyataan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,941. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen X₁ memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dan dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut secara konsisten karena memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas terhadap X₂ (Beban Kerja Guru) yang terdiri dari 20 item pernyataan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,953. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen pada variabel X₂ memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat kuat mendekati sempurna, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel tersebut.

⁸⁶Saifuddin Azwar. *Metode Penelitian*. 176

Sementara itu, hasil uji reliabilitas terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Guru) yang terdiri dari 18 item pernyataan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,951. Nilai tersebut menunjukkan berada jauh di atas batas minimal, sehingga menunjukkan item-item dalam variabel Y memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi dan layak digunakan dalam penelitian.

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan Cronbach's Alpha dari seluruh variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,6 yang artinya instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam pengukuran pada penelitian secara berulang. Hal ini merujuk pada pendapat ahli, dapat disimpulkan instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan layak digunakan dalam mengukur masing-masing variabel dalam penelitian.

4. Statistik Deskriptif

Pada statistik deskriptif ini digambarkan secara umum ringkasan data rata-rata (Mean), nilai maximum dan minimum, simpangan baku dan jumlah responden, untuk mendeskripsikan profil data variable-variable utama penelitian seperti kompetensi digital antargenerasi guru, beban kerja dan motivasi kerja yang disajikan sebagai informasi ringkas untuk melihat dasar dari kecendrungan data penelitian.

Tabel 4.12 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI DIGITAL ANTARGENERASI GURU	136	70,00	117,00	93,8382	11,15761

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BEBAN KERJA GURU	136	23,00	80,00	57,3971	10,30302
MOTIVASI KERJA GURU	136	50,00	72,00	60,4706	7,46542
Valid N (listwise)	136				

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh data sebanyak 136 responden. Variabel kompetensi digital antargenerasi guru memiliki nilai minimum 70 dan maksimum 117 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 93,84 serta standar deviasi sebesar 11,16. Variabel beban kerja guru memiliki nilai minimum 23 dan maksimum 80 dengan nilai rata-rata sebesar 57,40 serta standar deviasi sebesar 10,30. Adapun variabel motivasi kerja guru memiliki nilai minimum 50 dan maksimum 72 dengan nilai rata-rata sebesar 60,47 serta standar deviasi sebesar 7,47. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian memiliki sebaran yang cukup baik karena nilai standar deviasi masing-masing variabel lebih kecil daripada nilai rata-ratanya.

5. Analisis Kompetensi Digital Antargenerasi Guru

Untuk membuktikan adanya kompetensi digital antargenerasi guru, peneliti membandingkan rata-rata skor kompetensi digital antara kelompok Junior dan Senior. Hasil perbandingan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.13 Rata-rata Skor Kompetensi Digital Berdasarkan Kelompok Generasi

Report			
Kompetensi Digital			
Kelompok Antargenerasi	Mean	N	Std. Deviation
Junior	98,36	53	10,328
Senior	91,51	78	10,799
Total	94,28	131	11,096

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Tabel 4.14 Hasil Uji Independent Samples T-Test Kompetensi Digital Antargenerasi

Independent Samples Test									
t-test for Equality of Means									
		t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
Kompetensi Digital	Equal variances assumed	3,624	129	<,001	<,001	6,846	1,889	3,108	10,583
	Equal variances not assumed	3,655	115,073	<,001	<,001	6,846	1,873	3,136	10,555

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Untuk membuktikan adanya kompetensi digital antargenerasi guru sebagai dasar pengukuran variabel X1, peneliti melakukan analisis perbandingan rata-rata skor kompetensi digital antara kelompok guru Junior dan Senior. Pengelompokan guru mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan pada BAB III berdasarkan konsep *digital natives* dan *digital immigrants* dari Prensky (2001), yaitu guru Junior adalah guru dengan usia tidak lebih dari 40 tahun atau masa kerja tidak lebih dari 10 tahun, sedangkan guru Senior adalah guru dengan usia lebih dari 40 tahun dan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan hasil pengelompokan, dari 131 responden terdapat 53 guru yang termasuk kelompok Junior dan 78 guru yang termasuk kelompok Senior. Hasil Compare Means pada tabel di atas menunjukkan rata-rata skor kompetensi digital kelompok Junior sebesar 98,36 dengan standar deviasi 10,328, sedangkan rata-rata skor kelompok Senior sebesar 91,51 dengan standar deviasi 10,799. Terdapat selisih rata-rata sebesar 6,85 poin antara kedua kelompok, di mana guru Junior memiliki skor kompetensi digital lebih tinggi dibanding guru Senior.

Untuk menguji apakah perbedaan rata-rata tersebut signifikan secara statistik, peneliti melakukan uji Independent Samples T-Test. Hasil uji menunjukkan nilai t sebesar 3,655 dengan $df = 115,073$ dan $\text{Sig. (2-tailed)} = 0,000$ ($< 0,05$). Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 membuktikan bahwa perbedaan rata-rata skor kompetensi digital antara kelompok Junior dan Senior signifikan secara statistik. Dengan demikian, perbedaan kompetensi digital antargenerasi guru di MAN 2 dan 3 Banjarmasin terbukti secara empiris.

Perbedaan inilah yang menjadi dasar pengukuran variabel X1 dalam model regresi penelitian ini.

Skor kompetensi digital pada penelitian ini diukur lewat lima indikator yang dikembangkan dari enam area *Digital Competence Framework for Educators* (DigCompEdu) milik Redecker (2017), yaitu penguasaan perangkat, keterampilan aplikasi pembelajaran, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, pengelolaan administrasi digital, dan kemampuan adaptasi teknologi. Kelima indikator ini mengukur kemampuan kerja nyata guru, bukan asumsi generasi berdasarkan tahun lahir.

Guru Senior yang sudah lama mengajar tetap bisa punya skor rendah kalau jarang berlatih teknologi. Guru Junior yang baru mengajar tetap bisa punya skor tinggi kalau rutin memakai aplikasi pembelajaran. Pola ini menjelaskan kenapa perbedaan skor antar kelompok muncul secara konsisten pada hasil uji di atas.

Van Dijk (2005) memperkuat penjelasan ini lewat empat dimensi akses digital, *motivational access*, *material access*, *skills access*, dan *usage access*. Guru Senior pada penelitian ini rata-rata sudah punya akses fisik ke perangkat digital. Perbedaan tetap muncul karena hambatan ada di *skills access* dan *usage access*, dua dimensi yang jadi fokus pengukuran DigCompEdu.

Hasil uji ini membuktikan tiga hal. Fenomena perbedaan generasi itu nyata. Kerangka pengukuran DigCompEdu berhasil menangkap perbedaan itu secara terukur. Dimensi keterampilan dan pemanfaatan jadi titik perbedaan paling besar, sesuai teori akses digital Van Dijk.

6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian sudah tepat, valid, dan memenuhi syarat sebagai model yang baik. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda dan pengujian terhadap beberapa asumsi dasar dalam regresi. Tujuan dari uji asumsi klasik ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi telah bebas dari pelanggaran asumsi dasar, sehingga hasil estimasi yang diperoleh dapat dipercaya, tidak bias dan konsisten.

Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Keempat pengujian ini penting untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi karakteristik statistik yang diperlukan agar interpretasi hasil analisis regresi menjadi valid.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam model regresi ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan regresi terdistribusi normal atau tidak. Dengan tujuan agar memastikan hasil analisis statistik yang akurat dan andal dalam uji hipotesis, oleh karena itu pada penelitian dilakukan uji normalitas menggunakan metode uji One Sampel Kolomogorov Smirnov untuk mengetahui distribusi residual apakah terdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi bernilai lebih dari 0,05 maka residual berdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai signifikansi dibawah 0,05 maka distribusi tidak normal.

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		5,47822001
Most Extreme Differences	Absolute		,076
	Positive		,076
	Negative		-,062
Test Statistic			,076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,059
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,063
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,056
		Upper Bound	,069

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 334431365.

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada *Unstandardized Residual*. Pengujian tahap pertama dengan jumlah data awal sebanyak 136 responden menghasilkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti residual belum berdistribusi normal.

Untuk mengatasi hal tersebut, dilakukan deteksi *outlier* menggunakan *Casewise Diagnostics* pada SPSS. Mengacu pada Field (2009), responden dengan nilai *Standardized Residual* di luar rentang -3 hingga +3 dikategorikan sebagai *outlier*.⁸⁷ Hasil pemeriksaan menunjukkan terdapat 5 responden yang memenuhi kriteria tersebut, sehingga dikeluarkan dari analisis. Jumlah sampel yang digunakan dalam pengujian selanjutnya menjadi 131 responden.

Setelah kelima *outlier* dihapus, uji normalitas diulang dan menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,059. Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($0,059 > 0,05$). Selain itu, hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,063 juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa distribusi residual tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Terpenuhinya asumsi normalitas menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, termasuk pengujian asumsi klasik lainnya dan pengujian hipotesis penelitian. Oleh karena itu, proses analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya tanpa adanya pelanggaran terhadap asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara dua atau lebih variable yang dianalisis. Pengujian ini biasanya dilakukan sebagai syarat sebelum melanjutkan ke analisis korelasi atau

⁸⁷Field Andy, *Discovering Statistics Using SPSS*, 3rd edn (SAGE Publications, 2009).
214

regresi linear. Hasil dari uji ini dinilai berdasarkan nilai signifikansi jika nilai probabilitas diatas 0,05 maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) linear. Begitu juga sebaliknya, jika nilai probabilitas dibawah 0,05 maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) tidak linear.

1) Kompetensi Digital Antargenerasi Guru

Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Variabel Kompetensi Digital Antargenerasi Guru

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kompetensi Digital	Between Groups	(Combined)	4314,828	38	113,548	3,778	<,001
		Linearity	3176,832	1	3176,832	105,695	<,001
		Deviation from Linearity	1137,997	37	30,757	1,023	,451
	Within Groups		2765,217	92	30,057		
	Total		7080,046	130			

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada interaksi variabel antara Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X1) dan Motivasi Kerja Guru (Y), diperoleh nilai F Linearity sebesar 105,695 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa komponen linear dalam hubungan X1 terhadap Y sangat kuat dan signifikan secara statistik. Artinya, terdapat pola peningkatan yang konsisten antara skor kompetensi digital antargenerasi guru dengan skor motivasi kerja guru. Sementara itu, nilai F Deviation from Linearity sebesar 1,023 dengan Sig. = 0,451 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa penyimpangan dari pola linear tidak

signifikan. Nilai signifikansi Deviation from Linearity yang jauh di atas 0,05 ini mengonfirmasi bahwa tidak ada pola non-linear yang bermakna dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X1) dan Motivasi Kerja Guru (Y) bersifat linear. Asumsi linearitas untuk variabel X1 terpenuhi dan analisis regresi linear berganda layak untuk dilanjutkan pada tahap berikutnya.

2) Beban Kerja

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	3403,506	33	103,137	2,721	<,001
		Linearity	490,266	1	490,266	12,935	<,001
		Deviation from Linearity	2913,240	32	91,039	2,402	<,001
	Within Groups		3676,540	97	37,902		
	Total		7080,046	130			

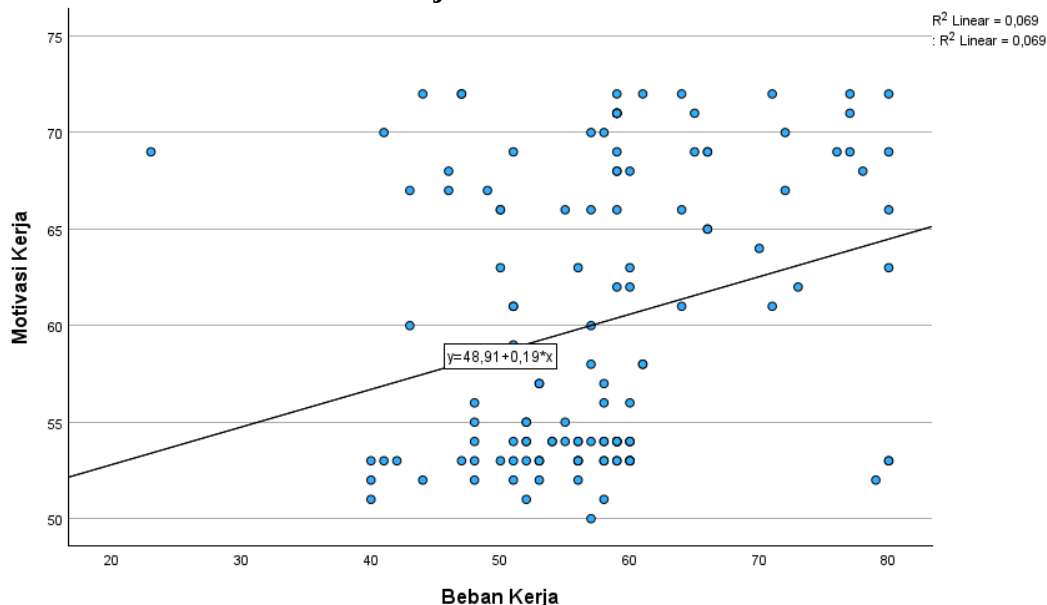
Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada interaksi variabel antara Beban Kerja Guru (X2) dan Motivasi Kerja Guru (Y), diperoleh nilai F Linearity sebesar 12,935 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa komponen linear dalam hubungan X2 terhadap Y signifikan secara statistik, artinya terdapat kecenderungan hubungan searah antara beban kerja guru dan

motivasi kerja guru. Namun demikian, signifikansi pada komponen Linearity saja belum cukup untuk menyimpulkan bahwa hubungan kedua variabel sepenuhnya bersifat linear, karena keputusan asumsi linearitas justru ditentukan oleh nilai Deviation from Linearity.

Pada komponen Deviation from Linearity, diperoleh nilai F sebesar 2,402 dengan Sig. = 0,001 ($< 0,05$). Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 ini menunjukkan bahwa terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola linear dalam hubungan X2 terhadap Y. Artinya, hubungan antara beban kerja guru dan motivasi kerja guru tidak sepenuhnya mengikuti pola garis lurus yang proporsional dan konsisten. Penyimpangan ini mengindikasikan kemungkinan adanya pola hubungan lain yang lebih kompleks, misalnya pola kurva atau hubungan yang berubah arah pada titik tertentu, sehingga model linear sederhana tidak cukup untuk menggambarkan hubungan kedua variabel ini secara akurat.

Temuan ini berbeda dengan hasil uji linearitas X1, di mana hubungan X1 terhadap Y terbukti linear dengan Sig. Deviation from Linearity = 0,451 ($> 0,05$). Perbedaan ini menunjukkan bahwa X2 memiliki karakteristik hubungan yang berbeda dengan X1 dalam kaitannya dengan motivasi kerja guru. Untuk memeriksa lebih lanjut bentuk hubungan yang sebenarnya antara X2 dan Y, dilakukan pengujian tambahan melalui perbandingan scatter plot model linear dan model quadratic. Perbandingan kedua model tersebut dapat dilihat pada grafik berikut.

Grafik 4.5 Linearitas Beban Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

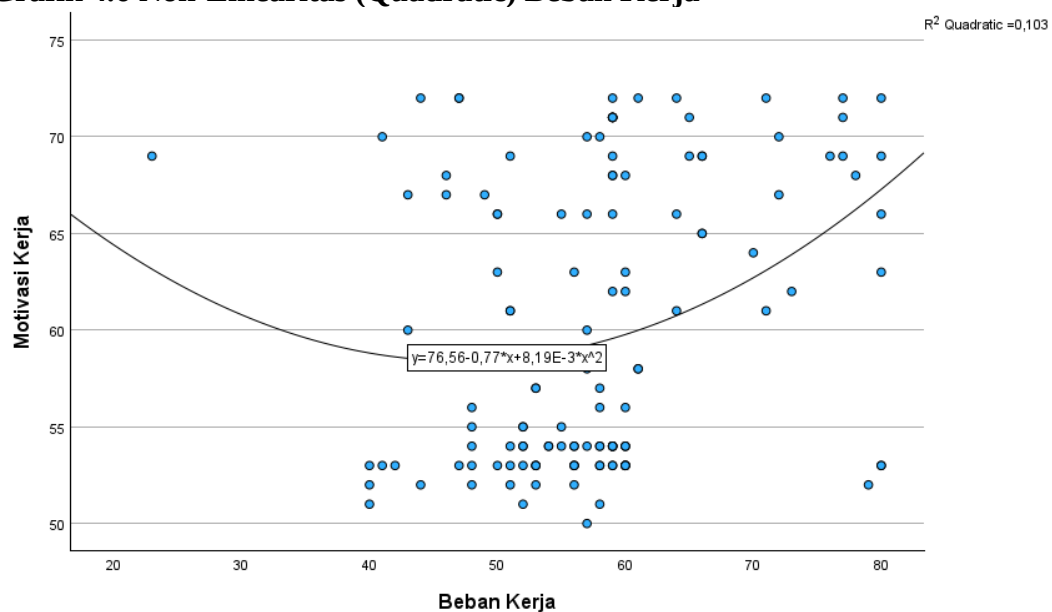
Grafik scatter plot model linear di atas menggambarkan hubungan antara Beban Kerja Guru (X2) pada sumbu horizontal dan Motivasi Kerja Guru (Y) pada sumbu vertikal. Garis regresi linear yang terbentuk menghasilkan persamaan $y = 48,91 + 0,19x$, yang berarti setiap kenaikan satu satuan skor beban kerja guru diprediksi meningkatkan skor motivasi kerja guru sebesar 0,19 satuan dengan konstanta awal sebesar 48,91. Arah garis yang positif mengindikasikan kecenderungan hubungan searah antara X2 dan Y, yaitu semakin tinggi beban kerja, skor motivasi kerja cenderung sedikit meningkat.

Meskipun arah hubungan positif, nilai R^2 Linear yang dihasilkan hanya sebesar 0,069. Angka ini menunjukkan bahwa model linear hanya mampu menjelaskan 6,9% variasi skor motivasi kerja guru, sedangkan 93,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model linear ini. Nilai R^2 yang sangat kecil ini mengindikasikan bahwa kekuatan hubungan linear antara X2 dan Y sangat lemah.

Dengan kata lain, perubahan beban kerja guru tidak secara konsisten dan proporsional diikuti oleh perubahan motivasi kerja guru dalam pola yang linear.

Kondisi ini juga terlihat secara visual dari sebaran titik data pada grafik. Titik-titik data tersebar sangat luas dan tidak membentuk pola yang rapat di sekitar garis regresi. Sebaran yang acak dan melebar ini memperkuat indikasi bahwa model linear tidak memadai dalam menggambarkan pola hubungan X_2 terhadap Y . Oleh karena itu, diperlukan pengujian tambahan menggunakan model quadratic untuk memeriksa kemungkinan adanya pola hubungan non-linear yang lebih sesuai dengan distribusi data yang ada.

Grafik 4.6 Non-Linearitas (Quadratic) Beban Kerja



Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Grafik scatter plot model quadratic di atas menggambarkan pengujian kemungkinan adanya pola hubungan non-linear antara Beban Kerja Guru (X_2) dan Motivasi Kerja Guru (Y). Pengujian model quadratic menghasilkan persamaan $y = 76,56 - 0,77x + 8,19E-3x^2$, di mana koefisien negatif pada

komponen linear (-0,77) menunjukkan bahwa pada rentang beban kerja rendah hingga menengah, skor motivasi kerja guru cenderung menurun. Sementara itu, koefisien positif pada komponen kuadratik ($8,19E-3$) menunjukkan bahwa pada rentang beban kerja tinggi, skor motivasi kerja guru mulai meningkat kembali. Pola inilah yang membentuk kurva berbentuk U pada grafik, yang mengindikasikan adanya titik balik dalam hubungan X_2 terhadap Y .

Meskipun pola kurva U terlihat pada grafik, nilai R^2 Quadratic yang dihasilkan hanya sebesar 0,103. Angka ini berarti model quadratic hanya mampu menjelaskan 10,3% variasi skor motivasi kerja guru. Jika dibandingkan dengan R^2 Linear sebesar 0,069, peningkatan kemampuan penjelasan model quadratic terhadap model linear hanya sebesar 0,034 atau 3,4%. Mengacu pada Hair, dkk (2010), suatu model alternatif dianggap memberikan penjelasan yang lebih bermakna apabila terjadi peningkatan R^2 yang substansial.⁸⁸ Peningkatan sebesar 3,4% tidak memenuhi kriteria tersebut, sehingga model quadratic tidak memberikan keunggulan penjelasan yang berarti dibandingkan model linear dalam konteks data penelitian ini.

Berdasarkan hasil perbandingan kedua model tersebut, tidak terdapat alasan statistik yang kuat untuk beralih dari analisis regresi linear berganda ke analisis regresi polinomial. Pertimbangan ini diperkuat oleh hasil uji parsial yang menunjukkan bahwa X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai Sig. = 0,808 ($> 0,05$). Nilai signifikansi yang sangat jauh di atas 0,05 ini mengonfirmasi bahwa hubungan antara beban kerja guru dan motivasi kerja guru

⁸⁸Joseph F. Hair, dkk. *Multivariate Data Analysis*, 7th edn (Pearson Prentice Hall, 2010).
175

memang sangat lemah dalam model penelitian ini, baik secara linear maupun non-linear. Atas dasar dua pertimbangan tersebut, yaitu peningkatan R^2 yang tidak substansial dan tidak signifikannya pengaruh X_2 terhadap Y secara parsial, analisis regresi linear berganda tetap digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui apakah ada korelasi tinggi antara variabel bebas terjadi multikolinieritas atau tidak. Apabila terjadi multikolinieritas maka analisis regresi ganda tidak dapat dilanjutkan karena dampak multikolinieritas dapat mengakibatkan koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat lemah atau tidak dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance. Jika VIF kurang dari 10 serta Tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada model.

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,785	4,362		4,077	<,001		
	Kompetensi Digital	,441	,047	,663	9,392	<,001	,863	1,159
	Beban Kerja	,013	,052	,017	,243	,808	,863	1,159

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X1) menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,863 dan VIF sebesar 1,159. Variabel Beban Kerja Guru (X2) menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,863 dan VIF sebesar 1,159. Kedua variabel bebas menghasilkan nilai yang identik pada kedua statistik ini. Nilai Tolerance sebesar 0,863 jauh di atas batas minimal 0,10, yang berarti hanya 13,7% varians masing-masing variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Sementara itu, nilai VIF sebesar 1,159 jauh di bawah batas maksimal 10, yang menunjukkan bahwa tidak terjadi inflasi varians yang mengkhawatirkan pada koefisien regresi. Kesamaan nilai Tolerance dan VIF pada kedua variabel juga menunjukkan bahwa tingkat keterkaitan antara X1 dan X2 dalam model ini bersifat simetris dan berada pada taraf yang sangat rendah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel bebas dalam model regresi penelitian ini. X1 dan X2 berdiri sebagai prediktor yang mandiri dan tidak saling mengganggu dalam menjelaskan variasi Y. Hal ini memastikan bahwa koefisien regresi yang dihasilkan pada tahap uji hipotesis dapat diinterpretasikan secara valid dan tidak bias akibat hubungan yang terlalu kuat antar variabel bebas. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi bebas multikolinearitas dan layak dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah varians residual bersifat konstan pada setiap pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas atau kondisi data bersifat homogen. Pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (Abs_RES) terhadap variabel bebas. Kriteria keputusan yang digunakan adalah jika nilai signifikansi variabel bebas $> 0,05$ maka tidak terdapat heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,729	2,318		1,178	,241
	Kompetensi Digital	,038	,025	,144	1,532	,128
	Beban Kerja	-,030	,028	-,102	-1,083	,281

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Berdasarkan hasil uji Glejser, variabel Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X1) menghasilkan nilai koefisien B sebesar 0,038 dengan nilai t sebesar 1,532 dan Sig. = 0,128 ($> 0,05$). Variabel Beban Kerja Guru (X2) menghasilkan nilai koefisien B sebesar -0,030 dengan nilai t sebesar -1,083 dan Sig. = 0,281 ($> 0,05$). Kedua variabel bebas menunjukkan nilai signifikansi yang jauh di atas 0,05. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari X1 maupun X2 terhadap nilai absolut residual. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa varians residual bersifat konstan dan tidak berubah seiring perubahan nilai variabel bebas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dan data bersifat homogen. Asumsi homoskedastisitas terpenuhi, sehingga estimasi koefisien regresi yang dihasilkan bersifat efisien dan tidak bias. Model regresi dinyatakan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis.

7. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah tahapan penting pada penelitian yang tujuannya untuk membuktikan asumsi atau dugaan yang telah dirumuskan sebelumnya apakah sesuai dengan kenyataan berdasarkan data yang diperoleh. Melalui proses ini, peneliti dapat mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti benar-benar memiliki pengaruh atau hubungan yang signifikan. Dengan demikian, uji hipotesis memastikan bahwa kesimpulan penelitian tidak hanya didasarkan pada pendapat atau perkiraan semata, tetapi juga didukung oleh hasil analisis data yang objektif.⁸⁹ Hal ini menjadikan uji hipotesis sebagai landasan penting dalam penarikan kesimpulan ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan secara akademis.

⁸⁹Sahya Anggara, *Metode Penelitian Administrasi*, 1st edn (Pustaka Setia, 2015). 64

a. Uji T

1) Kompetensi Digital Antargenerasi Guru

Tabel 4.20 Hasil Uji T Variabel Kompetensi Digital Antargenerasi Guru

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,785	4,362		4,077	<,001
	Kompetensi Digital	,441	,047	,663	9,392	<,001
	Beban Kerja	,013	,052	,017	,243	,808
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Uji t parsial dilakukan untuk mengetahui apakah Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) secara parsial, dengan mengendalikan variabel bebas lainnya. Hipotesis yang diuji adalah:

- 1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Digital Antargenerasi Guru terhadap Motivasi Kerja Guru.
- 2) H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Digital Antargenerasi Guru terhadap Motivasi Kerja Guru.

Berdasarkan hasil pada tabel Coefficients, variabel X1 menghasilkan nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi (B) sebesar 0,441 dengan Std. Error sebesar 0,047. Nilai koefisien Beta terstandarisasi sebesar 0,663 menunjukkan bahwa kontribusi relatif X1 dalam menjelaskan perubahan Y adalah sebesar 66,3% jika

dibandingkan dengan variabel bebas lainnya dalam model. Nilai t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 9,392 dengan nilai signifikansi $< 0,001$, yang jauh di bawah batas 0,05.

Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Kompetensi Digital Antargenerasi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru secara parsial. Nilai koefisien B sebesar 0,441 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor X_1 akan meningkatkan skor Motivasi Kerja Guru sebesar 0,441 satuan, dengan asumsi variabel X_2 dianggap konstan. Arah pengaruh yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin besar kompetensi digital antargenerasi yang dirasakan guru, semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,663 juga mengonfirmasi bahwa X_1 merupakan prediktor dominan dalam model regresi ini dibandingkan X_2 . Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti dan diterima.

2) Beban Kerja

Tabel 4.21 Hasil Uji T Variabel Beban Kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,785	4,362		4,077	<,001
	Kompetensi Digital	,441	,047	,663	9,392	<,001
	Beban Kerja	,013	,052	,017	,243	,808
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Uji t parsial juga dilakukan untuk mengetahui apakah Beban Kerja Guru (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) secara parsial. Hipotesis yang diuji adalah:

- 1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja Guru terhadap Motivasi Kerja Guru.
- 2) H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja Guru terhadap Motivasi Kerja Guru.

Berdasarkan hasil pada tabel Coefficients, variabel X2 menghasilkan nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi (B) sebesar 0,013 dengan Std. Error sebesar 0,052. Nilai koefisien Beta terstandarisasi sebesar 0,017 menunjukkan kontribusi relatif X2 dalam menjelaskan perubahan Y sangat kecil, hanya sebesar 1,7%. Nilai t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 0,243 dengan nilai signifikansi = 0,808, yang jauh di atas batas 0,05.

Karena nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, Beban Kerja Guru tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru secara parsial. Nilai koefisien B sebesar 0,013 yang sangat kecil menunjukkan bahwa perubahan satu satuan skor beban kerja guru hanya menggeser skor motivasi kerja sebesar 0,013 satuan, dan perubahan sekecil ini tidak bermakna secara statistik. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,017 juga menegaskan bahwa kontribusi X_2 dalam model sangat lemah dan tidak berarti dibandingkan kontribusi X_1 . Nilai t hitung sebesar 0,243 yang sangat jauh dari nilai kritis mengonfirmasi bahwa tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menyatakan beban kerja guru sebagai prediktor yang bermakna terhadap motivasi kerja guru. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak terbukti dan ditolak. Temuan ini konsisten dengan hasil uji linearitas yang menunjukkan hubungan X_2 terhadap Y tidak bersifat linear (Sig. Deviation from Linearity = 0,001), yang mengindikasikan bahwa pola hubungan antara beban kerja guru dan motivasi kerja guru di MAN 2 dan 3 Banjarmasin bersifat lebih kompleks dan tidak dapat dijelaskan melalui model linear sederhana.

Persamaan Regresi Dari Kedua Hasil Uji T

Dari kedua tabel uji t di atas, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 17,785 + 0,441 X_1 + 0,013 X_2$$

Konstanta sebesar 17,785 mengindikasikan bahwa apabila kedua variabel bebas dianggap konstan pada nilai nol, maka skor motivasi kerja guru berada pada angka 17,785. Secara keseluruhan, hasil uji t mengonfirmasi bahwa X_1 adalah

satu-satunya prediktor yang bermakna secara statistik dalam model ini, sedangkan X2 tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja guru secara parsial.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model penelitian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini menguji hipotesis simultan, yaitu apakah Kompetensi Antargenerasi Guru (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang berarti terhadap Motivasi Kerja (Y). Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) pada tabel ANOVA. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan.

Tabel 4.22 Hasil Uji F Variabel Kompetensi Antargenerasi Guru (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3178,630	2	1589,315	52,143	<,001 ^b
	Residual	3901,416	128	30,480		
	Total	7080,046	130			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi Digital						

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 52,143 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi yang jauh di

bawah 0,05 ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun secara keseluruhan signifikan secara statistik. Artinya, setidaknya satu atau lebih variabel bebas dalam model memberikan kontribusi yang nyata dalam menjelaskan variasi Motivasi Kerja Guru. Nilai F hitung sebesar 52,143 yang besar juga mengindikasikan bahwa perbedaan antara varians yang dijelaskan oleh model dengan varians residual sangat signifikan, sehingga model regresi ini layak dan valid untuk digunakan. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X_1) dan Beban Kerja Guru (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).

Persamaan regresi linear berganda yang terbentuk dari model ini adalah:

$$Y = 17,785 + 0,441 X_1 + 0,013 X_2$$

Konstanta sebesar 17,785 menunjukkan bahwa apabila kedua variabel bebas bernilai nol, maka skor Motivasi Kerja Guru berada pada angka 17,785. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,441 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor X_1 meningkatkan skor Y sebesar 0,441 satuan dengan asumsi X_2 konstan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,013 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor X_2 hanya meningkatkan skor Y sebesar 0,013 satuan dengan asumsi X_1 konstan. Perbedaan besar koefisien antara X_1 dan X_2 ini menegaskan bahwa dominasi pengaruh dalam model berasal dari X_1 , sementara kontribusi X_2 sangat kecil dan tidak bermakna secara statistik sebagaimana telah terbukti pada uji t parsial sebelumnya.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara rentang 0 sampai 1, artinya semakin mendekati nilai angka 1, berarti variabel independen bebas (independen) semakin kuat dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, R^2 menunjukkan seberapa besar pengaruh Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja (Y).

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,440	5,521
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi Digital				

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui IBM SPSS 32, Juni 2026

Berdasarkan hasil uji pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,670, R Square sebesar 0,449, dan Adjusted R Square sebesar 0,440. Nilai R sebesar 0,670 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kombinasi variabel bebas (X1 dan X2) dengan variabel terikat (Y) tergolong kuat. Nilai R Square sebesar 0,449 menunjukkan bahwa secara kasar 44,9% variasi Motivasi Kerja Guru dapat dijelaskan oleh X1 dan X2 secara bersama-sama. Namun karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas, nilai yang lebih tepat digunakan adalah Adjusted R Square. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,440 telah mempertimbangkan jumlah variabel bebas dalam model, sehingga lebih akurat dalam menggambarkan kemampuan model secara keseluruhan.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,440 berarti 44,0% variasi Motivasi Kerja Guru dapat dijelaskan oleh Kompetensi Digital Antargenerasi Guru dan Beban Kerja Guru secara bersama-sama. Sisanya sebesar 56,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, yang kemungkinan mencakup variabel seperti iklim organisasi madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, pengembangan profesional guru, atau faktor psikologis lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pada bagian pembahasan penelitian ini akan terbagi menjadi 3 bagian pembahasan yaitu:

1. Pengaruh Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X1) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 9,392 dengan nilai signifikansi $< 0,001$, jauh di bawah batas 0,05. Nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi (B) sebesar 0,441 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor X1 meningkatkan skor motivasi kerja guru sebesar 0,441 satuan, dengan asumsi X2 konstan. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,663 mengonfirmasi bahwa X1 adalah prediktor dominan dalam model. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Kompetensi Digital Antargenerasi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru.

Temuan ini sejalan dengan kajian teori dalam BAB II yang menjelaskan bahwa perbedaan kemampuan digital antara guru junior sebagai *digital native* dan

guru senior sebagai *digital immigrant* berdampak langsung pada motivasi kerja. Prensky (2001) menegaskan bahwa guru yang tumbuh sebelum era digital cenderung memerlukan waktu dan usaha lebih besar untuk menguasai perangkat dan aplikasi digital.⁹⁰ Kondisi ini memunculkan tekanan kerja yang menghambat terpenuhinya *motivator factors* dalam teori Herzberg (1959), khususnya pada aspek pencapaian dan pengakuan, karena kesulitan menyelesaikan tugas berbasis teknologi secara optimal menghalangi rasa berprestasi guru.⁹¹ Van Dijk (2005) menambahkan bahwa guru yang mengalami hambatan pada dimensi *skills access* dan *usage access* cenderung membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan tugas berbasis digital, menghadapi tekanan kerja lebih tinggi, dan akhirnya motivasi kerja melemah.⁹² Sebaliknya, guru yang berhasil melewati keempat dimensi akses digital, yaitu motivasi, akses fisik, keterampilan, dan penggunaan, mampu menyelesaikan tugas administrasi digital seperti e-Rapor, EMIS, dan SIMPATIKA secara efisien, sehingga rasa berprestasi dan motivasi kerja meningkat.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Pratiwi dan Purbojo (2025) yang menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi guru dengan koefisien jalur 0,215. Semakin tinggi kompetensi digital guru, semakin kuat motivasi berprestasi yang ditunjukkan.⁹³ Kondisi ini selaras dengan hasil penelitian ini di mana kompetensi digital yang besar antara guru

⁹⁰Prensky. *Digital Natives, Digital Immigrants*.

⁹¹Frederick Herzberg, *The Motivation to Work* (John Wiley & Sons, Inc., 1959).

⁹²Dijk. *The deepening divide: Inequality in the information society*.

⁹³Pratiwi dan Purbojo. *Pengaruh Kompetensi Digital dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Berprestasi di SD XYZ*.

junior dan senior di MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin terbukti berdampak nyata terhadap perbedaan motivasi kerja keduanya. Sejalan dengan itu, penelitian dari Jinshan Zhou, dkk (2024) membuktikan bahwa guru yang aktif memanfaatkan teknologi digital terpenuhi kebutuhan psikologis dasarnya yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, sehingga motivasi intrinsik meningkat.⁹⁴ Guru yang mengalami kompetensi digital besar justru sebaliknya, merasa tidak kompeten dan kehilangan kepercayaan diri dalam bekerja.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan firman Allah SWT dalam Q.S Al-Mujadilah ayat 11:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ⁹⁵

Ayat ini menegaskan bahwa penguasaan ilmu, termasuk keterampilan digital, meningkatkan derajat dan kapasitas seseorang. Guru yang terus meningkatkan kompetensi digitalnya menunjukkan semangat belajar yang selaras dengan nilai Islam. Semangat inilah yang mendorong motivasi kerja tinggi. Kompetensi digital yang besar antara guru junior dan senior di MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin mencerminkan perbedaan nyata dalam penguasaan ilmu, yang secara langsung berdampak pada perbedaan tingkat motivasi kerja di lingkungan madrasah.

Al-Qurthubi menjelaskan bahwa Allah mengangkat derajat orang-orang beriman dan berilmu, baik di dunia maupun di akhirat, sesuai kadar keimanan dan

⁹⁴Zhou Jinshan, Lihan Shen, dan Weibang Chen, 'How ChatGPT Transformed Teachers : The Role of Basic Psychological Needs in Enhancing Digital Competence', *Frontiers in Psychology*, 15.1 (2024), pp. 1–9, doi:10.3389/fpsyg.2024.1458551.

⁹⁵Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Terjemah, Edisi Penyempurnaan*. 801

keilmuan yang dimiliki masing-masing. Derajat tersebut berjenjang, mengikuti kualitas ilmu dan amal seseorang, bukan diberikan secara merata.⁹⁶

Pola ini memperkuat kerangka empat dimensi akses digital yang diajukan Van Dijk (2005) pada BAB II. Guru senior di MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin lebih sering terhambat pada dimensi *skills access* dan *usage access*, sedangkan guru junior relatif lebih siap pada keempat dimensi sekaligus, mulai dari *motivational access*, *material access*, *skills access*, hingga *usage access*.⁹⁷ Hasil uji beda rata-rata pada penelitian ini memperkuat pola tersebut. Guru junior mencatat rata-rata skor X1 sebesar 98,36, sedangkan guru senior mencatat rata-rata skor X1 sebesar 91,51, dengan nilai t sebesar 3,655 dan signifikansi 0,000. Selisih ini membuktikan bahwa kompetensi digital antargenerasi bukan sekadar asumsi berbasis usia, melainkan kondisi terukur yang berdampak langsung pada motivasi kerja.

Enam area kompetensi digital dalam DigCompEdu daei Redecker (2017) turut menjelaskan mengapa X1 tampil sebagai prediktor dominan dalam model ini. Guru yang menguasai enam area tersebut, mulai dari komunikasi digital hingga pembimbingan peserta didik dalam pemanfaatan teknologi, mampu menuntaskan tugas berbasis EMIS, e-Rapor, dan SIMPATIKA tanpa hambatan berarti.⁹⁸ Penuntasan tugas semacam ini langsung memenuhi *motivator factors* dalam teori Herzberg, khususnya pada aspek pencapaian dan tanggung jawab, karena penguasaan digital terwujud dalam hasil kerja yang jelas dan terukur.

⁹⁶Al-Qurthubi, *Tafsir Al-Qurthubi*, Terj. Ahmad Khotib (Pustaka Azzam, 2008). 299

⁹⁷Dijk. *The deepening divide: Inequality in the information society*

⁹⁸Redecker. *European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu*

Sebaliknya, guru yang tertinggal pada salah satu dari enam area DigCompEdu mengalami hambatan berulang pada tugas pembelajaran dan administrasi, sehingga rasa berprestasi sulit terbentuk dan motivasi kerja melemah. Nilai koefisien regresi B sebesar 0,441 pada dasarnya menggambarkan proses ini secara kuantitatif, yaitu setiap perbaikan kompetensi digital guru berpotensi mendorong perbaikan motivasi kerja secara nyata.

Konsistensi penggunaan *Digital Competence Framework for Educators* (DigCompEdu) sebagai kerangka pengukuran utama variabel X1, sebagaimana ditegaskan pada BAB II, tampak jelas pada pola hasil uji hipotesis pertama ini. Prediktor dominan yang ditunjukkan oleh nilai Beta sebesar 0,663 sejalan dengan posisi DigCompEdu sebagai *middle range theory* yang menjelaskan kompetensi digital guru ke dalam enam area kompetensi yang terukur, yaitu *professional engagement, digital resources, teaching and learning, assessment, empowering learners*, dan *facilitating learners' digital competence*. Kelima indikator penelitian ini, mulai dari penguasaan perangkat hingga kemampuan adaptasi teknologi, merupakan operasionalisasi dari keenam area tersebut yang disesuaikan dengan konteks tugas administratif dan pembelajaran di lingkungan MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin. Dengan demikian, temuan bahwa X1 tampil sebagai prediktor dominan bukan sekadar hasil statistik yang berdiri sendiri, melainkan konfirmasi empiris atas hierarki teori yang dibangun pada BAB II, di mana Herzberg berperan sebagai *grand theory* yang menjelaskan mekanisme motivasi, dan DigCompEdu beserta Prensky berperan sebagai *middle range theory* yang

menjelaskan sumber perbedaan kompetensi digital antargenerasi guru secara terukur.

Temuan ini juga relevan dengan arah kebijakan digitalisasi madrasah yang didorong Kementerian Agama RI melalui program EMIS, e-Rapor Madrasah, dan SIMPATIKA. Guru yang tertinggal pada salah satu area DigCompEdu tidak hanya menghadapi hambatan teknis, tetapi juga berpotensi tertinggal dalam pemenuhan kewajiban administratif yang menjadi syarat pencairan tunjangan profesi. Kondisi ini memperkuat urgensi penguatan kompetensi digital sebagai kebutuhan struktural, bukan sekadar preferensi personal guru, sehingga sejalan dengan penempatan DigCompEdu sebagai kerangka pengukuran utama X1 dalam penelitian ini.

Perbedaan capaian antara guru Junior dan Senior yang ditemukan pada penelitian ini juga sejalan dengan pola yang dilaporkan pada sejumlah penelitian sejenis di lembaga pendidikan Islam lain di Indonesia, di mana guru dengan masa kerja lebih pendek cenderung lebih adaptif terhadap perubahan sistem digital, sementara guru dengan masa kerja panjang memerlukan pendampingan lebih intensif meskipun memiliki pengalaman pedagogis yang lebih matang. Kondisi ini menegaskan bahwa kompetensi digital bukan cerminan kualitas mengajar secara umum, melainkan perbedaan spesifik pada ranah teknis yang dapat diperbaiki melalui intervensi terarah. Implikasinya, kebijakan peningkatan kompetensi digital guru perlu dirancang secara diferensiasi, tidak seragam untuk seluruh guru, agar tepat sasaran pada kelompok yang benar-benar mengalami hambatan.

Selain berdampak pada motivasi kerja, perbedaan pada area DigCompEdu juga berpotensi memengaruhi kualitas pembelajaran yang diterima peserta didik, mengingat area *teaching and learning* serta *empowering learners* dalam kerangka tersebut berkaitan langsung dengan cara guru merancang dan menyampaikan materi ajar berbasis teknologi. Guru yang belum menguasai area ini secara memadai cenderung bertahan pada metode pembelajaran konvensional, meskipun madrasah telah menyediakan infrastruktur digital yang memadai. Oleh karena itu, penguatan kompetensi digital guru tidak semata-mata bertujuan meningkatkan motivasi kerja guru secara internal, tetapi juga memiliki efek berantai terhadap kualitas layanan pendidikan yang diterima peserta didik di MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil uji statistik, kajian teori dalam BAB II, serta dukungan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Kompetensi Digital Antargenerasi Guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin.

2. Pengaruh Beban Kerja Guru (X2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel beban kerja guru (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y), dengan nilai t hitung sebesar 0,243 dan nilai signifikansi sebesar 0,808 yang jauh di atas batas 0,05. Selain itu, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara X2 dan Y tidak bersifat linear, ditunjukkan oleh nilai F Deviation from Linearity sebesar 2,402 dengan $\text{Sig.} = 0,001 (< 0,05)$. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa perubahan pada beban kerja guru tidak secara langsung diikuti oleh

perubahan motivasi kerja guru dalam pola hubungan yang linear. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi motivasi kerja guru, sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Temuan ini dapat disebabkan oleh karakteristik responden, kondisi objek penelitian, maupun adanya kemungkinan hubungan nonlinier antara kedua variabel.

Temuan ini tidak sejalan dengan kajian teori dalam BAB II yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Kyriacou (2001) menyatakan bahwa beban kerja guru yang berlebihan memicu stres kerja dan kelelahan emosional yang pada gilirannya melemahkan motivasi.⁹⁹ Hancock dan Meshkati (1988) menjelaskan bahwa beban kerja mental yang tinggi, yang berkaitan dengan perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi hasil belajar, membebani kognitif guru secara signifikan.¹⁰⁰ Namun data distribusi frekuensi variabel X2 pada penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,87 dalam kategori tinggi, sedangkan motivasi kerja guru tetap tinggi dengan rata-rata 3,37. Kondisi ini mengindikasikan bahwa guru-guru di MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin menghayati beban kerja sebagai bagian dari panggilan profesi dan tanggung jawab. Dalam konteks madrasah, nilai-nilai religius dan etos kerja Islami membentuk motivasi intrinsik yang kuat sehingga beban kerja dipandang sebagai amanah yang harus ditunaikan, bukan tekanan yang menurunkan semangat.

⁹⁹Kyriacou. *Teacher Stress: Directions for future research*.

¹⁰⁰Hancock dan Meshkati. *Human Mental Workload*.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyuni, dkk (2024) yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,670. Penelitian tersebut juga mengungkap bahwa di sekolah dengan budaya religius yang kuat, guru memiliki motivasi intrinsik yang tidak mudah goyah oleh tekanan beban kerja.¹⁰¹ Kondisi ini persis dengan temuan penelitian ini di lingkungan MAN. Di sisi lain, penelitian Panjaitan, dkk (2025) menemukan hubungan negatif signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan $r = -0,622$.¹⁰² Hasil ini berbeda karena konteks penelitiannya berbeda. Regina Caeli School adalah sekolah swasta berbasis Kristen Katolik di Bogor yang memiliki karakteristik budaya organisasi jauh berbeda dari MAN di Banjarmasin, sehingga respons guru terhadap beban kerja pun berbeda.

Penelitian Fauzan dan Tyasari (2015) memperkuat argumen ini. Studi tersebut menemukan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Islam di Malang, sementara etika kerja Islami secara terpisah tidak signifikan, namun kedua variabel tersebut secara bersama-sama tetap berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.¹⁰³ Temuan ini mendukung argumen bahwa nilai religius pada guru madrasah berperan menjaga motivasi kerja meski beban kerja tinggi.

¹⁰¹Sri Wahyuni, Sitti Hartinah, and Yoga Prihatin, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Beban Kerja, Kompetensi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar', *Journal of Education Research*, 5.2 (2024), pp. 4060–72, doi:doi.org/10.37985/jer.v5i3.1544.

¹⁰²Roswina Enjelita Panjaitan, Marlita Andhika Rahman, and Beny Rahim, 'Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Guru Di Regina Caeli School Bogor', *Crossroad Research Journa*, 2.6 (2025), pp. 1–9, doi:doi.org/10.61402/crj.v2i6.504.

¹⁰³Fauzan & Irma Tyasari, 'Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja', *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8.3 (2015), pp. 206–32, doi:doi:10.21067/jem.v8i3.787.

Perbedaan konteks ini terutama terletak pada dimensi religius, yang di lingkungan MAN diwujudkan melalui nilai-nilai keislaman dalam memaknai pekerjaan. Q.S Al-Insyirah ayat 5-6:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا¹⁰⁴

Guru-guru madrasah yang menghadapi beban kerja tinggi, baik beban mengajar, administrasi, tugas tambahan, maupun tuntutan digital, cenderung memandang kesulitan tersebut sebagai ujian yang membawa hikmah. Keyakinan ini membentuk ketahanan mental dan motivasi intrinsik yang kuat. Temuan statistik yang menunjukkan tidak signifikannya pengaruh X2 terhadap Y justru menggambarkan kuatnya motivasi intrinsik berbasis nilai Islam pada guru-guru MAN di Banjarmasin.

Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah menjelaskan kata “ma’a” pada ayat ini bermakna kebersamaan, bukan hubungan sebab akibat yang berurutan. Kemudahan hadir bersamaan dengan kesulitan, bukan menyusul setelah kesulitan itu selesai. Pengulangan ayat pada nomor lima dan enam menegaskan kepastian janji tersebut.¹⁰⁵

Penolakan hipotesis kedua ini perlu dibaca secara berhati-hati, bukan sebagai bukti bahwa beban kerja tidak relevan bagi motivasi guru, melainkan sebagai indikasi bahwa beban kerja bekerja lewat jalur yang berbeda dari yang diasumsikan Kyriacou (2001) maupun Hancock dan Meshkati (1988) pada BAB II. Dalam teori dua faktor Herzberg (1959), beban kerja pada dasarnya termasuk

¹⁰⁴Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Terjemah, Edisi Penyempurnaan*. 900-901

¹⁰⁵M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 15 (Lentera Hati, 2002). 456

kategori faktor hygiene, karena berkaitan dengan kondisi dan tuntutan lingkungan kerja, bukan dengan isi pekerjaan itu sendiri. Faktor hygiene memang berpotensi memicu ketidakpuasan kerja ketika tidak terpenuhi, tetapi keberadaannya tidak otomatis mendorong motivasi kerja secara langsung seperti faktor motivator. Nilai t hitung sebesar 0,243 dengan signifikansi 0,808 pada variabel X_2 sejalan dengan karakter faktor hygiene ini, karena beban kerja lebih berperan sebagai kondisi latar yang harus dipenuhi secara minimal, bukan sebagai sumber utama dorongan berprestasi.

Beban kerja guru pada penelitian ini juga perlu dibaca dalam kerangka regulasi Keputusan Menteri Agama Nomor 890 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pembayaran Tunjangan Profesi Guru, yang mewajibkan pemenuhan beban kerja minimal 24 jam tatap muka per minggu bagi guru madrasah bersertifikasi. Ketentuan ini pada dasarnya adalah faktor hygiene dalam kerangka Herzberg (1959), yaitu prasyarat administratif yang harus dipenuhi agar guru berhak menerima tunjangan profesi, bukan sumber dorongan motivasi itu sendiri. Guru MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin yang mengalami beban kerja tinggi pada penelitian ini kemungkinan besar memaknai pemenuhan jam mengajar sebagai kewajiban administratif rutin yang sudah terinternalisasi sejak lama, sehingga variasi tingkat beban kerja tidak lagi memicu variasi motivasi kerja secara berarti. Pola ini memperkuat argumen bahwa faktor hygiene, sesuai teori Herzberg, cenderung stabil pengaruhnya begitu terpenuhi pada level minimal, dan tidak memberikan efek tambahan meski beban kerja meningkat di atas ambang tersebut.

Penjelasan lain yang relevan datang dari konsep job crafting, di mana guru madrasah yang memiliki keterikatan kuat terhadap nilai profesi sebagai bagian dari dakwah pendidikan cenderung menyesuaikan cara pandang mereka terhadap beban kerja secara aktif, bukan sekadar menerimanya secara pasif. Guru yang memaknai tugas administratif dan pengajaran sebagai ibadah profesional cenderung mengalokasikan energi psikologis secara berbeda dibanding guru yang memandang tugas tersebut murni sebagai kewajiban formal. Perbedaan pemaknaan inilah yang membuat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja menjadi tidak seragam dan sulit ditangkap oleh model regresi linear sederhana, sehingga hasil non-signifikan pada penelitian ini perlu dipahami sebagai cerminan kompleksitas pemaknaan kerja, bukan ketiadaan pengaruh sama sekali.

Ketidaksesuaian antara hasil uji parsial X_2 yang tidak signifikan dan hasil uji simultan yang signifikan pada hipotesis ketiga juga mengindikasikan kemungkinan pola suppressor dalam model regresi ini. Pola suppressor terjadi ketika satu variabel bebas, dalam hal ini X_2 , menyerap sebagian varians yang tidak relevan dengan Y namun berkorelasi dengan X_1 , sehingga kontribusi bersih X_2 terhadap Y tampak kecil ketika X_1 dikontrol, meskipun kombinasi keduanya tetap membentuk model prediksi yang kuat. Nilai VIF sebesar 1,159 dan Tolerance sebesar 0,863 pada uji multikolinearitas menunjukkan bahwa korelasi antara X_1 dan X_2 tergolong rendah dan tidak menimbulkan multikolinearitas yang serius, sehingga pola suppressor pada penelitian ini bersifat ringan dan tidak mengganggu validitas model secara keseluruhan. Indikasi ini tetap penting dicatat

sebagai penjelasan statistik atas kontradiksi antara hipotesis kedua yang ditolak dan hipotesis ketiga yang diterima.

Penjelasan lain atas non-signifikansi X_2 terletak pada karakteristik hubungan X_2 dengan Y yang tidak linear, sebagaimana ditunjukkan hasil uji linearitas pada bagian sebelumnya. Uji regresi linear ganda mengasumsikan hubungan linear antarvariabel, sehingga pola hubungan X_2 dan Y yang cenderung melengkung tidak tertangkap penuh oleh koefisien regresi linear. Guru dengan beban kerja sedang kemungkinan menunjukkan motivasi kerja yang berbeda dari guru dengan beban kerja rendah maupun sangat tinggi, sehingga membentuk pola yang tidak lurus. Kondisi ini memperkuat argumen bahwa non-signifikansi X_2 bersifat statistik dan kontekstual, bukan bukti bahwa beban kerja sama sekali tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru madrasah.

Non-signifikansi X_2 ini juga dapat dipahami lewat mekanisme psikologis di balik faktor hygiene Herzberg. Beban kerja yang sama dapat dimaknai berbeda oleh setiap guru, tergantung persepsi mereka terhadap tuntutan pekerjaan itu sendiri. Guru yang memaknai beban kerja sebagai bagian dari amanah profesi dan pengabdian cenderung tidak mengalami penurunan motivasi meski tuntutan tugas bertambah, karena *motivator factors* dalam dirinya, seperti tanggung jawab dan makna kerja, tetap terjaga. Sebaliknya, guru yang memaknai beban kerja semata sebagai tekanan administratif lebih rentan mengalami penurunan motivasi. Proses pemaknaan inilah yang menjelaskan mengapa beban kerja tinggi pada guru MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin tidak otomatis menekan motivasi kerja mereka.

Ketahanan guru dalam menghadapi tuntutan kerja juga berkaitan dengan etos kerja Islami yang sudah dibahas pada bagian sebelumnya. Etos kerja ini membentuk motivasi intrinsik yang kuat, kemampuan menghadapi tekanan kerja, dan komitmen terhadap profesi. Ketiga hal ini bekerja sebagai penyeimbang, sehingga beban kerja yang tinggi tidak serta merta mengikis *motivator factors* yang sudah terbentuk dalam diri guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak beban kerja terhadap motivasi kerja guru madrasah tidak berdiri sendiri, melainkan dibentuk oleh cara guru memaknai pekerjaannya dan sejauh mana nilai profesional serta religius sudah tertanam dalam dirinya.

Berdasarkan hasil uji statistik, kajian teori dalam BAB II, serta mekanisme psikologis yang telah diuraikan, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak. Beban Kerja Guru terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin.

3. Pengaruh Kompetensi Digital Antargenerasi Guru (X1) dan Beban Kerja Guru (X2) secara Simultan terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 52,143 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 17,785 + 0,441X1 + 0,013X2$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,440 berarti 44,0% variasi motivasi kerja guru dijelaskan oleh kedua variabel bebas secara bersama-sama, sedangkan 56,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Dalam perspektif teori Herzberg (1959), motivasi kerja guru tidak terbentuk dari satu faktor tunggal.¹⁰⁶ Guru yang menghadapi kompetensi digital besar sekaligus beban kerja yang tinggi mengalami akumulasi tekanan yang menghambat terpenuhinya *motivator factors*. Meskipun secara parsial hanya X1 yang berpengaruh signifikan, secara simultan gabungan X1 dan X2 terbukti membentuk model prediksi yang kuat terhadap Y. Sisanya sebesar 56,0% yang dijelaskan oleh faktor lain kemungkinan mencakup iklim organisasi madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, sistem penghargaan, dan dukungan sarana digital yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan kajian Mulyanti, dkk (2024) membuktikan bahwa kompetensi digital dan faktor lingkungan kerja secara bersamaan membentuk kondisi kerja guru dan memengaruhi motivasi mereka.¹⁰⁷ Motivasi kerja guru tidak bisa diprediksi hanya dari satu variabel, melainkan dari interaksi antara kompetensi digital dan beban kerja sekaligus. Kajian sistematis dari Amemasor, dkk (2025) kajian ini menyimpulkan bahwa kompetensi digital dan beban kerja terkait tugas digital secara bersamaan membentuk kondisi kerja guru dan memengaruhi antusiasme serta motivasi dalam mengajar.¹⁰⁸ Guru yang mendapat pelatihan digital terstruktur menunjukkan pergeseran positif dalam motivasi kerja karena beban tugas digital terasa lebih terkendali.

¹⁰⁶ Herzberg. *The Motivation to Work*..

¹⁰⁷ Rita Yuni Mulyanti and others, 'Determinants of Teacher Digital Competence: Empirical Evidence of Vocational Schools in Indonesia', *International Journal of Data and Network Science*, 8.2 (2024), pp. 1517–30, doi:10.5267/j.ijdns.2024.3.014.

¹⁰⁸ Stephen Kwashie Amemasor and others, 'A Systematic Review on the Impact of Teacher Professional Development on Digital Instructional Integration and Teaching Practices', *Frontiers in Education*, 10.1 (2025), pp. 1–14, doi:10.3389/educ.2025.1541031.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Q.S Az-Zumar ayat 9:

هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ¹⁰⁹

Ayat ini menegaskan perbedaan nyata antara orang yang menguasai ilmu dan yang tidak. Dalam konteks penelitian ini, perbedaan kompetensi digital antara guru junior dan senior menciptakan perbedaan nyata dalam kemampuan mengelola tugas dan beban kerja, yang akhirnya berdampak pada perbedaan tingkat motivasi kerja. Ketika kedua variabel diperhitungkan bersama, keduanya membentuk gambaran yang lebih lengkap tentang kondisi kerja guru di MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin. Madrasah perlu mengambil langkah konkret untuk mempersempit kompetensi digital antargenerasi melalui pelatihan terstruktur, pendampingan berbasis rekan sejawat antargenerasi, dan pengelolaan beban kerja yang proporsional agar motivasi kerja guru terjaga secara optimal.

Tafsir Jalalain menjelaskan ayat ini sebagai perbandingan antara orang yang taat beribadah karena mengharap rahmat Allah dan takut azab-Nya, dengan orang yang lalai. Pertanyaan retorik pada akhir ayat menegaskan hanya orang berakal, ulul albab, yang mampu mengambil pelajaran dari perbedaan tersebut.¹¹⁰

Temuan gabungan ini menegaskan kembali kerangka pikir yang dibangun pada BAB II, yaitu bahwa kompetensi digital dan beban kerja tidak bekerja sendiri-sendiri dalam membentuk motivasi kerja guru, melainkan saling berkaitan lewat mekanisme akumulasi tekanan kerja. Guru dengan kompetensi digital

¹⁰⁹Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Terjemah, Edisi Penyempurnaan*. 670

¹¹⁰Jalaluddin Al-Mahalli and Jalaluddin As-Suyuthi, *Tafsir Jalalain* (Sinar Baru Algensindo, 2010). 392

rendah menanggung beban kerja yang secara psikologis terasa lebih berat, karena tugas berbasis teknologi yang semestinya ringan justru menjadi sumber tekanan tambahan. Sebaliknya, guru dengan kompetensi digital memadai mampu menyerap tuntutan beban kerja tanpa mengorbankan *motivator factors* dalam dirinya. Interaksi inilah yang menjelaskan mengapa model simultan menghasilkan nilai F hitung yang jauh lebih kuat dibanding kontribusi X2 secara sendiri.

Interaksi X1 dan X2 dalam model simultan ini turut mengonfirmasi gagasan bahwa kompetensi digital berperan sebagai faktor peredam informal atas beban kerja. Guru dengan kompetensi digital tinggi cenderung memandang tugas administratif berbasis teknologi, seperti pengisian e-Rapor dan EMIS, sebagai pekerjaan ringan yang terselesaikan dengan cepat, sedangkan guru dengan kompetensi digital rendah menanggung beban psikologis tambahan atas tugas yang sama meskipun secara nominal jam kerja tidak berbeda. Kondisi ini menjelaskan mengapa X1 dan X2 secara simultan menghasilkan model prediksi yang jauh lebih kuat dibanding kontribusi X2 semata. Bagi manajemen madrasah, temuan ini menyiratkan bahwa penguatan kompetensi digital guru berpotensi menjadi strategi tidak langsung untuk meredam dampak psikologis beban kerja, tanpa harus mengurangi volume tugas administratif yang memang dituntut oleh regulasi Kementerian Agama.

Nilai F hitung yang signifikan pada uji simultan turut menegaskan bahwa model prediksi berbasis kompetensi digital dan beban kerja tetap relevan digunakan sebagai kerangka analisis motivasi kerja guru madrasah, sekalipun kontribusi X2 secara individu tidak signifikan. Temuan ini mengingatkan bahwa

keputusan mempertahankan atau mengeluarkan sebuah variabel dari model penelitian tidak boleh hanya didasarkan pada hasil uji parsial semata, melainkan perlu mempertimbangkan kontribusinya dalam konteks model secara keseluruhan. Pelajaran metodologis ini penting bagi penelitian pendidikan lanjutan yang menggunakan desain regresi berganda dengan variabel bebas yang berpotensi saling berinteraksi secara implisit.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,440 membuka ruang diskusi penting. Sisa variasi sebesar 56,0% yang belum terjelaskan mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru madrasah dibentuk oleh jaringan faktor yang lebih luas daripada kompetensi digital dan beban kerja saja, sebagaimana disinggung pada bagian faktor eksternal motivasi kerja di BAB II, termasuk kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, dan sistem penghargaan. Fakta ini menunjukkan bahwa kompetensi digital dan beban kerja merupakan bagian penting, tetapi bukan satu-satunya, dari ekosistem yang menentukan motivasi kerja guru di lingkungan MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin.

Berdasarkan hasil uji F dan pembahasan yang telah diuraikan, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Kompetensi Digital Antargenerasi Guru dan Beban Kerja Guru secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin.