

KEPEMIMPINAN DIGITAL DAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI DETERMINAN DISIPLIN KERJA GURU PADA ERA TRANSFORMASI PENDIDIKAN DIGITAL

Rizki Arif Kurniawan¹, Marzuki Noor², Agus Sutanto³

¹²³ Universitas Muhammadiyah Metro, Indonesia

Email: rizkiarifikurniawan@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i4.3371>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 30 August 2026

Keywords:

Digital Leadership

Organizational Culture

Teacher Work Discipline

Educational Transformation

School Management



ABSTRAK

Objective: Digital transformation in education has changed the way schools are managed and requires adaptive leadership and organizational values capable of strengthening teachers' professional behavior. This study aims to analyze the influence of digital leadership and organizational culture on teachers' work discipline in public junior high schools during the digital transformation era. **Methods:** This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 111 teachers from public junior high schools in Sekampung District, East Lampung Regency. The entire population was selected as the research sample using total sampling techniques. Data were collected through questionnaires based on a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of JASP software. **Results:** The findings revealed that digital leadership and organizational culture simultaneously had a significant effect on teachers' work discipline ($F = 52.55$; $p < 0.001$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.493. Partially, organizational culture had a positive and significant effect on teachers' work discipline ($\beta = 0.613$; $p < 0.001$), while digital leadership did not show a statistically significant direct effect ($\beta = 0.099$; $p = 0.184$). **Novelty:** This study contributes empirical evidence that strengthening teacher work discipline in digital education transformation is not solely determined by technological-oriented leadership but is strongly influenced by organizational culture as a behavioral foundation within schools.

ABSTRAK

Objektif: Transformasi digital dalam pendidikan telah mengubah pola pengelolaan sekolah dan menuntut hadirnya kepemimpinan adaptif serta budaya organisasi yang mampu memperkuat perilaku profesional guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri pada era transformasi pendidikan digital. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur sebanyak 111 orang yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak JASP. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai $F = 52,55$ dan signifikansi $p < 0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,493 menunjukkan bahwa 49,3% variasi disiplin kerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru ($\beta = 0,613$; $p < 0,001$), sedangkan kepemimpinan digital tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan ($\beta = 0,099$; $p = 0,184$). **Kebaruan:** Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa penguatan disiplin kerja guru pada era transformasi pendidikan digital tidak hanya bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi, tetapi lebih ditentukan oleh kekuatan budaya organisasi sebagai sistem nilai yang membentuk perilaku kerja profesional.

Kata kunci: Kepemimpinan Digital; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja Guru; Transformasi Pendidikan; Manajemen Sekolah.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi salah satu isu strategis dalam pengembangan organisasi pendidikan modern. Perkembangan teknologi informasi, kecerdasan buatan, dan sistem informasi berbasis digital telah mengubah paradigma pengelolaan sekolah dari pola administrasi konvensional menuju tata kelola yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berbasis data. OECD (2023) menjelaskan bahwa transformasi digital pendidikan tidak hanya berkaitan dengan penggunaan perangkat teknologi dalam pembelajaran, tetapi juga mencakup perubahan sistem manajemen sekolah, pengembangan kompetensi sumber daya manusia pendidikan, serta penguatan kapasitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis.

Dalam konteks Indonesia, transformasi digital pendidikan semakin diperkuat melalui berbagai kebijakan nasional, termasuk implementasi Kurikulum Merdeka yang menekankan fleksibilitas pembelajaran, penguatan kompetensi, literasi digital, serta pemanfaatan teknologi dalam proses pendidikan. Perubahan tersebut menuntut sekolah sebagai organisasi pendidikan untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, terutama dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu menjalankan tugas secara profesional dan berkelanjutan (Kemendikbudristek, 2024).

Guru merupakan komponen utama dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan karena berperan langsung dalam proses pembelajaran. Sebagai tenaga profesional, guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi, serta melakukan tindak lanjut berdasarkan hasil belajar peserta didik (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005). Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesional secara konsisten.

Salah satu faktor penting yang menentukan kualitas pelaksanaan tugas guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk perilaku organisasi yang menunjukkan tingkat kepatuhan, tanggung jawab, dan komitmen individu terhadap aturan serta standar kerja yang berlaku dalam organisasi (Robbins & Judge, 2022). Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi sehingga pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, disiplin kerja guru tidak hanya berkaitan dengan kehadiran atau kepatuhan administratif, tetapi juga mencakup konsistensi dalam melaksanakan seluruh rangkaian tugas pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga tindak lanjut pembelajaran (Mulyasa, 2023).

Namun demikian, disiplin kerja guru tidak terbentuk secara individual semata, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Teori perilaku organisasi menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, budaya organisasi, serta lingkungan kerja yang membentuk nilai dan pola perilaku anggota organisasi (Robbins & Judge, 2022). Dalam perspektif administrasi pendidikan, efektivitas organisasi sekolah sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia serta membangun budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan (Marzuki Noor, 2021).

Salah satu bentuk kepemimpinan yang berkembang dalam era digital adalah kepemimpinan digital (*digital leadership*). Kepemimpinan digital merupakan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan komunikasi organisasi, mendukung inovasi, mengelola perubahan, dan mengambil keputusan berdasarkan informasi yang akurat. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut

tidak hanya memiliki kompetensi manajerial, tetapi juga mampu membangun visi digital, mendorong peningkatan kompetensi digital guru, serta menciptakan lingkungan sekolah yang siap menghadapi perubahan teknologi (Zhu et al., 2024).

Meskipun demikian, keberhasilan kepemimpinan digital tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menggunakan teknologi. Teknologi membutuhkan dukungan budaya organisasi agar dapat diinternalisasi menjadi perilaku kerja anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak (Schein, 2017). Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen, kerja sama, tanggung jawab, dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan dengan perilaku kerja anggota organisasi. Aulia (2023) menemukan bahwa kepemimpinan digital kepala sekolah dapat meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi dan koordinasi kerja guru. Sementara itu, penelitian mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif mampu memperkuat komitmen dan membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru atau efektivitas organisasi, sedangkan kajian mengenai pengaruh kepemimpinan digital terhadap disiplin kerja guru masih relatif terbatas.

Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung mengkaji kepemimpinan digital dan budaya organisasi secara terpisah. Padahal, dalam konteks transformasi pendidikan digital, perubahan organisasi sekolah tidak hanya membutuhkan pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi, tetapi juga membutuhkan budaya organisasi yang mampu mengarahkan perilaku kerja guru. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) mengenai bagaimana kedua faktor organisasi tersebut secara simultan memengaruhi disiplin kerja guru.

Kesenjangan tersebut semakin terlihat pada konteks SMP Negeri di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur. Berdasarkan hasil pra-survei penelitian, kepemimpinan digital memperoleh skor 78,75% dengan kategori baik, budaya organisasi memperoleh skor 84,58% dengan kategori sangat baik, dan disiplin kerja guru memperoleh skor 85,25% dengan kategori sangat baik. Namun, capaian deskriptif tersebut belum menjelaskan hubungan kausal antarvariabel secara empiris sehingga diperlukan pengujian statistik yang lebih mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) melalui pengujian model yang mengintegrasikan kepemimpinan digital dan budaya organisasi sebagai faktor organisasi yang memengaruhi disiplin kerja guru pada era transformasi pendidikan digital. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak mengkaji kepemimpinan konvensional atau kinerja guru, penelitian ini secara khusus menganalisis kontribusi kepemimpinan digital dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur.sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif dengan metode survei**.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian melalui analisis statistik. Penelitian ini menganalisis pengaruh **kepemimpinan digital (X_1)** dan **budaya organisasi (X_2)** terhadap **disiplin kerja guru (Y)** pada SMP Negeri di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur.

Desain penelitian menggunakan model **explanatory research**, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden penelitian. Model penelitian ini digunakan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan digital dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi disiplin kerja guru pada era transformasi pendidikan digital.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah **111 orang guru**. Karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau oleh peneliti, teknik pengambilan sampel menggunakan **total sampling**, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik total sampling bertujuan memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi kepemimpinan digital, budaya organisasi, dan disiplin kerja guru pada seluruh SMP Negeri di wilayah penelitian.

Pengumpulan data penelitian dilakukan menggunakan instrumen berupa **kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat**. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel penelitian. Variabel kepemimpinan digital diukur melalui indikator visi digital, komunikasi dan kolaborasi berbasis teknologi, pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan sekolah, pengambilan keputusan berbasis data, serta pengembangan kompetensi digital guru. Variabel budaya organisasi diukur melalui indikator nilai dan norma organisasi, kerja sama, komitmen organisasi, inovasi, tanggung jawab, dan kebiasaan kerja. Sementara itu, variabel disiplin kerja guru diukur melalui indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penggunaan perangkat pembelajaran, evaluasi pembelajaran, tindak lanjut pembelajaran, dan konsistensi pelaksanaan tugas profesional.

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas instrumen melalui **uji validitas dan reliabilitas**. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam menghasilkan data penelitian. Instrumen yang memenuhi kriteria valid dan reliabel selanjutnya digunakan dalam proses pengumpulan data.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak **JASP** melalui beberapa tahapan analisis statistik. Tahap pertama adalah analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data dan tingkat capaian masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi regresi linear.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan **analisis regresi linear berganda** untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan digital dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru secara parsial maupun simultan. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

- Y = Disiplin kerja guru
- a = Konstanta
- X_1 = Kepemimpinan digital
- X_2 = Budaya organisasi
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- e = Error

Uji parsial (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap disiplin kerja guru, sedangkan uji simultan (*F-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan digital dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi disiplin kerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan 111 guru SMP Negeri di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur sebagai responden. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum mengenai kondisi kepemimpinan digital, budaya organisasi, dan disiplin kerja guru berdasarkan skor yang diperoleh dari instrumen penelitian.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berada pada kategori baik hingga sangat baik. Variabel kepemimpinan digital memperoleh persentase sebesar 78,75% dengan kategori baik. Variabel budaya organisasi memperoleh persentase sebesar 84,58% dengan kategori sangat baik, sedangkan variabel disiplin kerja guru memperoleh persentase sebesar 85,25% dengan kategori sangat baik.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Persentase	Kategori
Kepemimpinan Digital	78,75%	Baik
Budaya Organisasi	84,58%	Sangat Baik
Disiplin Kerja Guru	85,25%	Sangat Baik

Sumber: Data penelitian diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja guru memiliki tingkat capaian yang lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan digital. Hal ini menunjukkan bahwa aspek nilai, norma, dan kebiasaan kerja organisasi telah berkembang relatif baik dalam lingkungan sekolah, sementara aspek kepemimpinan berbasis digital masih memiliki ruang untuk penguatan.

Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji untuk memastikan kualitas alat ukur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi yang memenuhi kriteria pengukuran penelitian. Dengan demikian, instrumen kepemimpinan digital, budaya organisasi, dan disiplin kerja guru dinyatakan layak digunakan dalam pengumpulan data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan digital dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru. Hasil analisis regresi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta (β)	Signifikansi
Kepemimpinan Digital	0,099	0,184
Budaya Organisasi	0,613	<0,001

Berdasarkan Tabel 2, variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi paling besar yaitu 0,613 dengan nilai signifikansi <0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Sementara itu, variabel kepemimpinan digital memiliki koefisien regresi sebesar 0,099 dengan nilai signifikansi 0,184. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Uji Pengaruh Simultan

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan digital dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (ANOVA)

Model	F	Signifikansi
Regresi	52,55	<0,001

Hasil pengujian menunjukkan nilai F sebesar 52,55 dengan tingkat signifikansi <0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai: $R^2 = 0,493$ Artinya, sebesar **49,3% variasi disiplin kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan digital dan budaya organisasi**, sedangkan 50,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja guru ($\beta = 0,099$; $p = 0,184$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam memanfaatkan teknologi digital belum secara langsung mampu meningkatkan disiplin kerja guru.

Temuan tersebut memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pemimpin menggunakan teknologi, tetapi membutuhkan proses internalisasi nilai dan perubahan perilaku organisasi. Penggunaan teknologi dalam komunikasi, administrasi, dan pengelolaan sekolah belum secara otomatis membentuk kedisiplinan apabila belum menjadi bagian dari budaya kerja sehari-hari.

Hasil ini sejalan dengan konsep transformasi digital organisasi yang menjelaskan bahwa keberhasilan digitalisasi tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan budaya organisasi dalam menerima perubahan (OECD, 2023).

Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dapat memiliki kemampuan digital yang baik, tetapi apabila sistem nilai, kebiasaan kerja, dan komitmen organisasi belum mendukung, maka dampak langsung terhadap perilaku disiplin guru menjadi terbatas.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital

lebih berperan sebagai faktor pendukung perubahan organisasi, bukan sebagai faktor tunggal yang secara langsung membentuk disiplin kerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru ($\beta = 0,613$; $p < 0,001$).

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang berkembang dalam sekolah, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru.

Budaya organisasi memiliki peran penting karena menjadi sistem nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Menurut Schein (2017), budaya organisasi membentuk cara anggota organisasi memahami tujuan, nilai, dan standar perilaku yang harus diterapkan dalam lingkungan kerja. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi yang kuat tercermin melalui:

- kepatuhan terhadap aturan sekolah,
- tanggung jawab terhadap tugas,
- kerja sama antar guru,
- komitmen terhadap tujuan pendidikan,
- kebiasaan kerja profesional.

Temuan penelitian ini memperkuat teori perilaku organisasi Robbins dan Judge (2022) yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh norma dan nilai yang berkembang dalam lingkungan organisasi.

Artinya, disiplin kerja guru tidak hanya dibangun melalui kontrol administratif, tetapi melalui budaya organisasi yang mampu menciptakan kesadaran internal untuk menjalankan tugas secara profesional.

Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru ($F = 52,55$; $p < 0,001$).

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi. Kepemimpinan digital memberikan arah perubahan melalui pemanfaatan teknologi dan inovasi manajemen, sedangkan budaya organisasi menyediakan nilai dan lingkungan kerja yang membentuk perilaku guru.

Nilai koefisien determinasi sebesar 49,3% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan menjelaskan hampir setengah variasi disiplin kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa faktor organisasi memiliki kontribusi penting dalam membangun profesionalitas guru.

Namun demikian, masih terdapat 50,7% faktor lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja guru, seperti:

- motivasi kerja,
- kepuasan kerja,
- kompetensi profesional,
- sistem penghargaan,
- lingkungan kerja,
- supervisi akademik.

Sintesis Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dirumuskan bahwa:

1. Kepemimpinan digital belum menjadi faktor langsung yang menentukan disiplin

kerja guru.

2. **Budaya organisasi merupakan faktor dominan dalam membentuk disiplin kerja guru.**
 3. **Integrasi kepemimpinan digital dan budaya organisasi menjadi pendekatan strategis dalam meningkatkan disiplin kerja guru pada era transformasi pendidikan digital.**
- dll.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri pada era transformasi pendidikan digital. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh faktor organisasi yang berkaitan dengan kemampuan kepemimpinan serta nilai-nilai yang berkembang dalam lingkungan sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa transformasi digital dalam organisasi pendidikan tidak hanya membutuhkan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi, tetapi juga memerlukan dukungan sistem organisasi yang mampu membentuk perilaku kerja profesional.

Secara parsial, kepemimpinan digital belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengimplementasikan aspek digital belum secara langsung membentuk kedisiplinan guru. Kepemimpinan digital lebih berperan sebagai pengarah perubahan organisasi yang membutuhkan dukungan faktor lain, terutama kesiapan sumber daya manusia dan budaya kerja sekolah.

Sebaliknya, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru serta menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan digital. Hal ini menunjukkan bahwa nilai, norma, kebiasaan kerja, komitmen, dan tanggung jawab yang berkembang dalam organisasi sekolah memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin guru.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian administrasi pendidikan, khususnya mengenai perilaku organisasi sekolah pada era transformasi digital. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan perubahan organisasi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh adopsi teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam membangun budaya kerja yang mendukung perubahan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepala sekolah perlu memperkuat budaya organisasi sebagai strategi utama dalam meningkatkan disiplin kerja guru, sekaligus mengembangkan kepemimpinan digital secara berkelanjutan agar mampu mendukung proses transformasi pendidikan. Penguatan kompetensi digital, komunikasi organisasi, kolaborasi, dan nilai profesionalisme perlu dilakukan secara terpadu agar teknologi dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan.

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja guru, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi profesional, supervisi akademik, dan iklim organisasi sehingga

diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor pembentuk disiplin kerja guru.

REFERENSI

- AlAjmi, M. K. (2022). The impact of digital leadership on teachers' technology integration during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Management*, 36(5), 777–791. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2021-0410>
- Alenezi, A. (2021). The role of e-leadership in digital transformation: A systematic review. *Journal of Educational Technology Systems*, 50(1), 25–44. <https://doi.org/10.1177/00472395211013731>
- Anderson, M., & Sun, P. Y. T. (2017). Reviewing leadership styles: Overview of emerging leadership theories. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76–104. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12145>
- Balyer, A. (2019). School principals' technology leadership roles and practices. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(1), 1–25.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge.
- Bush, T. (2020). Theories of educational leadership and management: Developing a new understanding. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 5–20.
- Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Damanik, E., & Siahaan, M. (2022). The influence of organizational culture and leadership on teacher discipline in schools. *International Journal of Educational Research Review*, 7(3), 210–218.
- Deloitte. (2023). *Digital transformation in education: Building resilient learning organizations*. Deloitte Insights.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- García-Martínez, I., Higuera-Rodríguez, L., & Martínez-Valdivia, E. (2021). Digital competence and educational leadership: Challenges for school management. *Education Sciences*, 11(8), 1–15. <https://doi.org/10.3390/educsci11080415>
- Gurr, D. (2021). A review of contemporary school leadership. *International Journal of Educational Management*, 35(1), 1–15.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Harris, A., & Jones, M. (2020). COVID-19 – school leadership in disruptive times. *School Leadership & Management*, 40(4), 243–247. <https://doi.org/10.1080/13632434.2020.1811479>
- Hidayat, R., & Suryana, Y. (2020). Organizational culture and teacher professional behavior in secondary schools. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 125–136
- Karakose, T., Yirci, R., & Papadakis, S. (2021). Exploring the interrelationship between COVID-19 phobia, organizational support, and digital leadership in education. *Sustainability*, 13(7), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su13073843>
- Kemendikbudristek. (2024). *Transformasi digital pendidikan Indonesia*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.

- Kozak, M. A., & Uca, S. (2022). Digital leadership and organizational transformation in educational institutions. *Sustainability*, 14(12), 1–18.
- Mulyasa, E. (2023). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- OECD. (2023). *Digital education outlook 2023: Towards an effective digital education ecosystem*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c74f03de-en>
- Özdemir, M. (2021). Organizational culture and teacher professional behaviors: Evidence from school organizations. *Educational Administration Quarterly*, 57(4), 570–600.
- Pratama, A., & Nugroho, S. (2024). Digital leadership competencies of school principals in educational transformation. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 31(1), 55–68.
- Rahayu, S., & Iskandar, J. (2021). The effect of organizational culture on teacher performance and work discipline. *Journal of Educational Management*, 9(2), 112–123.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tondeur, J., Howard, S., & Yang, J. (2020). One-size does not fit all: Digital transformation and teacher professional development. *Computers & Education*, 151, 103864. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.103864>
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, C., & Liu, C. (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: Identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*, 85(1), 80–97. <https://doi.org/10.1177/0020852316681446>
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Wang, Y., & Huang, Q. (2021). Digital leadership and organizational innovation: The role of organizational culture. *Information & Management*, 58(7), 103514.
- Wibowo. (2022). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Rajawali Pers.
- Zhu, C., Wang, D., & Chen, X. (2024). Digital leadership and organizational change in educational institutions: Developing adaptive capacity for digital transformation. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(3), 450–468.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

