

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Maksud dari pendidikan di abad ke-21 ialah guna menghasilkan tenaga kerja yang mampu merespons secara efektif laju perkembangan teknologi dan perubahan sosial yang belum pernah terjadi sebelumnya.¹ Dunia pendidikan saat ini menghadapi berbagai tantangan dalam membentuk peserta didik yang kreatif, adaptif, serta memiliki kemampuan untuk ikut dalam persaingan di tingkat manapun. Karenanya, pendidikan memiliki peranan penting dalam membantu pengembangan kompetensi individu agar mampu menghadapi tuntutan zaman digital. Maksud dari pendidikan nasional, menurut “UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas”, ialah untuk menghasilkan warga negara yang memiliki pengetahuan, kemampuan, sifat-sifat karakter, dan kedewasaan spiritual yang bermanfaat bukan hanya teruntuk diri mereka sendiri, bahkan juga bagi keluarga, masyarakat, bangsa, serta negara.²

Untuk menjalankan proses pendidikan, sebuah sekolah bergantung pada sejumlah komponen yang saling terkait. Unsur-unsur tersebut meliputi kepala sekolah, guru, peserta didik, kurikulum, serta sarana dan prasarana pendukung. Untuk mencapai tujuan pendidikannya dengan cara yang seefektif mungkin, sekolah ini juga menjalin kerja sama antar pihak-pihak lain.³ Dalam menjalankan fungsi organisasi tersebut, peran pemimpin sangat diperlukan, khususnya dalam proses pengambilan keputusan dan penyusunan kebijakan sekolah.⁴

Kepala sekolah memiliki kedudukan penting sebagai pemimpin yang secara langsung menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah. Gaya kepemimpinan, sikap, dan

¹ Indarta, Y., Jalinus, N., Waskito, A. D. S., Riyanda, A. R., & Adi, N. H. (2022). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*

² Astutik, P., & Hariyati, N. (2021). Peran Guru Dan Strategi Pembelajaran Dalam Penerapan Keterampilan Abad 21 Pada Pendidikan Dasar Dan Menengah. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 619-638

³ Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 130-149.

⁴ Ridwanulloh, M. U., Huda, S., & Umam, R. (2022). Innovative Leadership Management: The Pattern of School Quality Development at SMP Muhammadiyah 2 Inovasi Malang. *Progresiva: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 11(01), 25-42.

perilaku seorang kepala sekolah berdampak pada iklim sekolah serta efektivitas para pendidiknya. Perbedaan dalam lingkungan kerja dapat terlihat antara seorang pemimpin yang kurang memperhatikan bawahannya dengan pemimpin yang komunikatif, disiplin, dan peduli terhadap stafnya. Untuk mewujudkan tujuan, visi, serta sasaran yang telah ditetapkan sekolah, pihak kepala sekolah harus mengawasi pemanfaatan yang efisien atas seluruh sumber daya sekolah.⁵ Kepala sekolah memegang peranan penting sebagai pemimpin sekaligus teladan yang sangat memengaruhi iklim kerja dan efektivitas guru. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang komunikatif, disiplin, dan peduli, berbeda dengan pemimpin yang abai. Selain membina sumber daya manusia, kepala sekolah juga wajib mengawasi pemanfaatan seluruh sumber daya sekolah secara efisien agar visi dan tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Bidang kepemimpinan dan administrasi organisasi pendidikan pun tidak luput dari transformasi besar-besaran yang dipicu oleh pesatnya perkembangan teknologi digital. Transformasi digital tidak hanya menciptakan perubahan sementara, tetapi juga menghasilkan perubahan yang berlangsung terus-menerus dan memengaruhi pola kerja organisasi. Dalam konteks tersebut, muncul konsep kepemimpinan digital sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu memanfaatkan teknologi dalam mendukung proses manajemen dan komunikasi organisasi.⁶ Perkembangan teknologi digital telah memicu transformasi besar dan berkelanjutan dalam bidang kepemimpinan serta administrasi pendidikan, yang secara fundamental mengubah pola kerja organisasi. Sebagai respons terhadap perubahan ini, muncullah konsep kepemimpinan digital, yaitu gaya kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan dan memanfaatkan teknologi secara efektif untuk menunjang proses manajemen dan komunikasi organisasi.

⁵ Rahmadani. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB, Vol 1 (1)*, 34-35.

⁶ Ajabar, Daisy Iriany Erny Sundah, David Tjahjana, Diena Dwidienawati Tjiptadi, Johny Natu Prihanto, Laila Refiana Said, Meldasari Said, Muhammad Arif Surana, Nancy Henrietta Jessamine Mandey, Nopriadi Saputra, Prio Utomo, Sri Harini, Wulan Purnamasari, *HRM Essentials : Win Your Workplace, Win Your Marketplace (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2021)*, Hal. 45, 45.

Selain itu, kemajuan teknologi saat ini berdampak pada model kepemimpinan. Seluruh dunia teknologi informasi telah berubah karena teknologi digital. Ini telah mengubah bagaimana orang memimpin dan mengelola organisasi. Kepemimpinan digital menuntut seorang pemimpin untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi. Para pemimpin digital harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang teknologi serta kemampuan untuk memotivasi anggota tim mereka agar berpikir kreatif dan terbuka terhadap ide-ide baru. Karakteristik kepemimpinan digital biasanya ditandai dengan pola kerja yang kolaboratif, fleksibel, cepat dalam pengambilan keputusan, serta mendorong kerja sama lintas struktur organisasi. Karenanya, kemampuan berpikir inovatif dan penerapan strategi baru menjadi aspek penting dalam kepemimpinan digital.⁷ Kepemimpinan digital menuntut pemimpin untuk tidak hanya mahir dan beradaptasi dengan teknologi, tetapi juga mampu memotivasi tim agar kreatif dan terbuka terhadap inovasi. Ciri khasnya adalah pola kerja yang kolaboratif, fleksibel, cepat, dan melintasi struktur organisasi. Oleh karena itu, inovasi dan strategi baru menjadi kunci utama dalam menjalankan kepemimpinan digital yang efektif.

Kepemimpinan kepala sekolah hanyalah suatu faktor yang memengaruhi kualitas kerja guru, lingkungan kerja juga berperan penting. Semangat dan produktivitas guru akan meningkat berkat lingkungan kerja yang ramah dan mendukung. Di dalam aktivitas sehari-hari, guru tidak hanya berinteraksi dengan peserta didik, tetapi juga dengan rekan kerja dan pimpinan sekolah. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung memungkinkan para pengajar untuk bekerja dengan optimal dan mengembangkan potensi mereka sepenuhnya.⁸ Kepemimpinan kepala sekolah bukanlah satu-satunya faktor penentu kualitas kerja guru, lingkungan kerja juga memiliki peran yang sama pentingnya.

⁷Sunaryo, W. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Digital Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hexa Dental Indonesia Di Bogor. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 1-059.)

⁸ Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.,

Lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung, baik secara fisik maupun dalam interaksi dengan rekan sejawat dan pimpinan terbukti mampu meningkatkan semangat, produktivitas, serta mengoptimalkan pengembangan potensi guru secara maksimal.

Selain itu Motivasi kerja juga merupakan strategi lain yang telah digunakan untuk meningkatkan efektivitas guru. Untuk mencapai tujuan, seseorang memerlukan motivasi, yang dapat berasal dari dalam diri sendiri atau dipicu oleh faktor eksternal. Pendidik yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan peran mereka sebagai perancang kurikulum, fasilitator pembelajaran di kelas, dan pencapaian akademik.⁹ Motivasi untuk belajar, bagaimanapun, merupakan komponen penting dalam membantu siswa meraih kesuksesan di sekolah.

Motivasi kerja guru dipilih sebagai variabel intervening karena secara teoritis maupun empiris motivasi merupakan mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah dan lingkungan kerja dapat diteruskan hingga membentuk perilaku kewargaan organisasi (PKO) guru. Kepemimpinan digital dan lingkungan kerja yang kondusif tidak serta-merta membuat guru menunjukkan perilaku sukarela di luar tugas pokoknya, tetapi terlebih dahulu meningkatkan dorongan, semangat, dan komitmen guru dalam bekerja. Peningkatan motivasi tersebut kemudian mendorong guru untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi melalui perilaku kewargaan organisasi.

Baik kemampuan guru profesional dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran utama mereka maupun kegiatan ekstrakurikuler yang berkontribusi terhadap kesuksesan sekolah merupakan indikator kinerja mereka. Tanggung jawab utama pengajar, menurut “UU No. 14 Tahun 2005 Republik Indonesia, adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid”. Selain menjalankan tugas

⁹ Selvia, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2633-2637.)

formal tersebut, guru juga diharapkan memiliki perilaku positif yang mendukung efektivitas organisasi sekolah.

Perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO) mengacu pada tindakan di luar tugas rutin yang dilakukan oleh pendidik yang melampaui deskripsi pekerjaan mereka. Contoh perilaku semacam ini antara lain bersedia membantu teman sekelas dan guru, ikut serta dalam kegiatan ekstrakurikuler, melakukan lebih dari yang diharuskan, serta menjaga reputasi sekolah di lingkungan sekitar. Guru yang memperoleh skor tinggi pada skala OCB cenderung merupakan mereka yang mampu menyatukan rekan-rekan mereka dalam semangat kerja sama dan menjadikan ruang kelas sebagai tempat yang ramah bagi semua siswa.

SMK di Kota Kediri merupakan lembaga pendidikan kejuruan yang memiliki berbagai prestasi akademik maupun keterampilan. Kemampuan kepala sekolah dalam menginspirasi dan memimpin seluruh komunitas sekolah tentu saja menjadi suatu faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian ini. Pemanfaatan teknologi digital oleh kepala sekolah diharapkan mampu mendukung pengembangan program sekolah serta meningkatkan kualitas guru dan peserta didik. Selain itu, diyakini bahwa motivasi kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi para pengajar bisa ditingkatkan lewat lingkungan kerja yang menyenangkan.

Motivasi kerja guru akan lebih tinggi jika mereka mendapat dukungan dari kepala sekolah dan bekerja di lingkungan yang sesuai dengan tugas mereka. Dalam lingkungan seperti itu, para pendidik cenderung saling membantu, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan menjaga nama baik sekolah. Perilaku kewarganegaraan organisasi dan motivasi kerja guru diperkirakan akan diperkuat melalui optimalisasi kepemimpinan digital kepala sekolah dan lingkungan kerja.

Pendekatan kepala sekolah terhadap kepemimpinan digital dan tempat kerja fisik merupakan fokus utama penelitian ini. Baik efek langsung maupun tidak langsung dari

kedua faktor ini terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di kalangan guru telah diteliti, dengan fokus pada peran motivasi kerja sebagai komponen mediasi.

Karena penelitian ini mendukung reformasi pendidikan yang cukup fleksibel untuk mengakomodasi kemajuan teknologi, penelitian ini dianggap relevan dengan kondisi pendidikan saat ini. Studi ini bertujuan guna mengungkap pentingnya kepemimpinan digital, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam mengembangkan pendidik yang berdedikasi, profesional, dan kooperatif yang dapat membantu sekolah mencapai tujuannya.

Mengacu atas uraian, judul studi ini ialah: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru serta Dampaknya terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru di SMK Kota Kediri.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas, permasalahan yang dapat diidentifikasi peneliti yaitu:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Kota Kediri?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di SMK Kota Kediri?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di SMK Kota Kediri?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di SMK Kota Kediri?
5. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di SMK Kota Kediri?
6. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di SMK Kota Kediri?

7. Adakah pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di SMK Kota Kediri?
8. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Kota Kediri?
9. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah , lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di SMK Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengingat penemuan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang adanya:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Kota Kediri
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di SMK Kota Kediri.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di SMK Kota Kediri.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di SMK Kota Kediri.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di SMK Kota Kediri.
6. Pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di SMK Kota Kediri.
7. Pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di SMK Kota Kediri.
8. Pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Kota Kediri

9. Pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah , lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di SMK Kota Kediri?

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk meningkatkan pengetahuan dan memberikan informasi tentang pengaruh gaya pimpinan digital dan lingkungan kerja guru terhadap motivasi guru untuk bekerja di SMK Pawyatan Daha 1, yang terletak di Kota Kediri.

b. Manfaat Secara Praktis

1. Manfaat Bagi SMK Kota Kediri

Dengan mengoptimalkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, penelitian ini dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi guru untuk bekerja, sekolah kejuruan di Kota Kediri dapat meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja mereka sambil mempertahankan reputasinya sebagai institusi pendidikan berkualitas tinggi.

2. Manfaat Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat digunakan kepala sekolah untuk dapat memperoleh wawasan yang lebih baik tentang strategi kepemimpinan Digital yang efektif dan dan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang yang kondusif. Hal ini dapat membantu mereka dalam mengelola sekolah dengan lebih baik dan meningkatkan kesejahteraan staf.

3. Manfaat Bagi Guru

Guru dapat mengambil manfaat langsung dari penelitian ini dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja mereka. Mereka dapat menggunakan wawasan ini untuk meningkatkan kinerja mereka di kelas dan

dengan adanya penelitian ini mereka merasa lebih terdorong dalam pekerjaan mereka.

4. Manfaat bagi orang tua, masyarakat dan siswa

Kualitas pendidikan yang ditingkatkan sebagai hasil dari penelitian ini akan memberikan manfaat langsung dari siswa. Guru yang lebih termotivasi cenderung memberikan pengajaran yang lebih berkualitas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan pencapaian akademis dan pengembangan siswa. Orang tua dan masyarakat dapat merasakan manfaat dari peningkatan kualitas pendidikan yang disebabkan oleh motivasi kerja yang lebih tinggi dari guru. Mereka dapat memiliki kepercayaan lebih besar terhadap sekolah dan merasa lebih yakin dengan investasi mereka dalam pendidikan.

5. Manfaat Bagi Peneliti

Para peneliti akan memperoleh manfaat dari studi ini dengan mengembangkan pemahaman mereka tentang hubungan antara gaya kepemimpinan digital kepala sekolah, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja guru. Hal ini akan memperluas pengetahuan peneliti dalam bidang pendidikan dan manajemen sumber daya manusia, serta meningkatkan keterampilan penelitian mereka. Selain itu, hasil penelitian dapat memberikan kontribusi pada pengembangan profesional peneliti dengan memperluas jaringan akademis dan reputasi dalam bidang penelitian yang relevan.

E. Hipotesis Penelitian

Pada bagian ini, diajukan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan. Hipotesis disusun berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir, yang selanjutnya akan diuji kebenarannya secara statistik. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Ada Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru. Di SMK Kota Kediri.

H0: Tidak ada Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru. Di SMK Kota Kediri.

Ha: Ada Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Kota Kediri.

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Kota Kediri.

Ha: Ada Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru di SMK Kota Kediri.

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru di SMK Kota Kediri.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru di SMK Kota Kediri.

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru di SMK Kota Kediri.

Ha: Ada Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru di SMK Kota Kediri.

H0: Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru di SMK Kota Kediri.

Ha: Ada Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi di SMK Kota Kediri.

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi di SMK Kota Kediri.

Ha: Ada Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi di SMK Kota Kediri.

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi di SMK Kota Kediri.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Kota Kediri.

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Kota Kediri.

Ha: Ada Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru di SMK Kota Kediri.

H0: Tidak ada Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru di SMK Kota Kediri.

F. Ruang Lingkup/ Batasan Penelitian

Untuk memastikan bahwa penelitian dan penulisan tugas akhir tetap fokus dan tidak terlalu luas, penulis membatasi ruang lingkup tulisan saat membuat dan mengkompilasi tugas akhir.

Penelitian ini dibatasi pada aspek-aspek berikut ini:

1. Lokasi

Lokasi penelitian ini adalah pada SMK swasta di Kota Kediri. Hal ini membatasi generalisasi temuan hanya pada konteks sekolah kejuruan swasta di kota tersebut,

bukan pada sekolah umum, SMK negeri, atau jenjang sekolah dasar. Subjek dan Unit Analisis

2. Penelitian ini hanya melibatkan

- a. Guru aktif di SMK Kota Kediri sebagai responden penelitian.
- b. Data dikumpulkan melalui kuesioner persepsi guru terhadap variabel yang diteliti (kepemimpinan digital kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kewargaan organisasi).

3. Variabel yang Diteliti

1) Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah (X1)

Fokus pada aspek kepemimpinan yang memanfaatkan teknologi dan digitalisasi dalam pengelolaan sekolah sesuai dengan konsep digital leadership yang menggabungkan strategi visioner, adopsi teknologi, komunikasi digital, dan pemberdayaan guru berbasis digital.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja yang dimaksud terdiri dari aspek kenyamanan fisik dan psikologis tempat kerja guru, hubungan antar rekan kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas mengajar.

3) Motivasi Kerja Guru (Z)

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan efektivitas kerja guru dalam pelaksanaan tugas profesionalnya.

4) Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)

Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku sukarela guru yang melampaui tugas pokok dan fungsinya, mencakup aspek membantu rekan kerja (*altruism*), kedisiplinan melebihi standar (*conscientiousness*), toleransi terhadap

ketidaknyamanan (*sportsmanship*), kesopanan terhadap rekan kerja (*courtesy*), serta partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah (*civic virtue*).

G. Penelitian Terdahulu

Adapun kajian pustaka yang berkaitan dengan ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Pawyatan Dhaha 1 Kota Kediri” adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Sukmo Hadi Nugroho, Meldasari Said, Zainal Arifin
Judul	The Influence of Digital Leadership on Employee Affective Well Being with the mediation of Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction
Tahun Pembuatan	2024
Metode Penelitian	Kuantitatif dengan SEM (Structural Equation Model) menggunakan Lisrel. Sampel 160 responden dengan teknik purposive sampling.
Tujuan Penelitian	Menganalisis pengaruh digital leadership terhadap employee affective well-being dengan OCB dan job satisfaction sebagai mediasi. ¹⁰
Perbedaan	Penelitian ini menggunakan OCB sebagai variabel mediasi (bukan variabel terikat) dan konteksnya karyawan perusahaan (bukan guru). Variabel terikatnya adalah employee affective well-being, sementara penelitian Anda OCB sebagai variabel terikat.
Persamaan	Sama-sama meneliti Digital Leadership sebagai variabel X dan OCB sebagai variabel mediasi/terikat. Sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

¹⁰ Nugroho, S. H., Said, M., & Arifin, Z. (2024). The Influence of Digital Leadership on Employee Affective Well Being with the Mediation of Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. *Journal of Ecohumanism*, 3(8), 2102-2115.

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Juninarita, Maximus Gorky Sembiring, Otib Satibi Hidayat
Judul	Hubungan Antara Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru
Tahun Pembuatan	2025
Metode Penelitian	Kuantitatif dengan regresi linier berganda. Populasi 443 guru, sampel 82 guru SD di Gugus 5, Kecamatan Serpong menggunakan rumus Slovin
Tujuan Penelitian	Menganalisis hubungan OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. ¹¹
Perbedaan	Penelitian ini menempatkan OCB dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) yang mempengaruhi kinerja guru (Z), sementara penelitian ini menempatkan OCB sebagai variabel terikat (Y). Tidak ada variabel kepemimpinan digital.
Persamaan	Sama-sama meneliti OCB dan Motivasi Kerja dalam konteks guru. Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel OCB dan motivasi kerja menjadi fokus utama.

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Anhar Januar Malik, Syarief Dienan Yahya, Rezty Amalia Aras
Judul	Fostering a Digital Culture in Indonesian Higher Education: The Impact of Digital Leadership on Lecturer Performance and Organizational Citizenship Behaviour
Tahun Pembuatan	2025
Metode Penelitian	Kuantitatif dengan survei online. Sampel 341 responden dari berbagai daerah di Indonesia. Analisis data menggunakan Smart PLS.

¹¹ Sembiring, M. G., & Hidayat, O. S. (2025). Hubungan Antara Organizational Citizenship Behavior Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(1 Februari), 207-216

Tujuan Penelitian	Menganalisis pengaruh digital leadership terhadap kinerja dosen dan OCB, dengan job satisfaction sebagai mediasi. ¹²
Perbedaan	Penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi (dosen), sementara penelitian Anda di sekolah (guru). Variabel mediasinya job satisfaction, sementara penelitian Anda motivasi kerja (jika menggunakan mediasi).
Persamaan	Sama-sama meneliti Digital Leadership (X1) terhadap OCB (Y). Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis SEM-PLS. Konteks penelitian di Indonesia.

Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Bernardus Boli, Novi Tanasa, Triwanti Tan
Judul	Peran Empowering Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dan Job Performance Guru
Tahun Pembuatan	2023
Metode Penelitian	Literature review (studi kepustakaan) dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai jurnal yang membahas empowering leadership, OCB, dan job performance guru.
Tujuan Penelitian	Mengeksplorasi peran empowering leadership dalam hubungannya dengan OCB dan job performance guru. ¹³
Perbedaan	Penelitian ini menggunakan empowering leadership (bukan digital leadership) dan menggunakan metode literature review (bukan penelitian lapangan kuantitatif). Tidak ada variabel lingkungan kerja.
Persamaan	Sama-sama meneliti gaya kepemimpinan terhadap OCB guru. Konteks penelitian di lembaga pendidikan (guru). Variabel OCB menjadi fokus utama.

¹² Malik, A. J., Yahya, S. D., & Aras, R. A. (2025). Fostering a Digital Culture in Indonesian Higher Education: The Impact of Digital Leadership on Lecturer Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(35s).

¹³ Boli, B., Tanasa, N., & Tan, T. (2023). Peran Empowering Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dan Job Performance Guru. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1(3), 192-208.

Tabel 1.5 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Markiah
Judul	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) Guru PAUD di Kecamatan Lampihong
Tahun Pembuatan	2022
Metode Penelitian	Kuantitatif korelasional dengan analisis jalur (path analysis). Populasi 165 guru, sampel 117 responden dengan teknik probability simple random sampling.
Tujuan Penelitian	Menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformatif, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap OCB guru PAUD. ¹⁴
Perbedaan	Penelitian ini menggunakan kepemimpinan transformatif (bukan digital leadership) dan menggunakan budaya kerja sebagai variabel tambahan. Konteksnya guru PAUD, sementara penelitian Anda bisa di jenjang lain.
Persamaan	Sama-sama meneliti Lingkungan Kerja (X2) terhadap OCB guru (Y). Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Variabel lingkungan kerja dan OCB menjadi fokus utama.

H. Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan Digital Kepala sekolah

Untuk membantu mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin menggunakan gaya tindakan dan perilaku yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan.¹⁵

Sementara itu, kepemimpinan digital diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam menentukan arah organisasi, memengaruhi individu lain, mendorong

¹⁴ Markiah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) Guru PAUD Di Kecamatan Lampihong" (*Tesis, Universitas Lambung Mangkurat*, 2022), Hlm. 45.,

¹⁵ Hidayah, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 3(2), 54–63.

terjadinya perubahan melalui pemanfaatan teknologi dan informasi, serta membangun hubungan kerja yang adaptif guna menghadapi perkembangan dan tantangan di masa depan. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan digital kepala sekolah diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. *Visionary Leadership*
2. *Digital-age learning culture*
3. *Excellence in Profesional Practice*
4. *Systemic Improvement*
5. *Digital Citizenship*
6. Evaluasi dan Penelitian

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan dapat dipahami sebagai seluruh kondisi dan faktor yang memberikan pengaruh terhadap individu, Baik faktor internal maupun eksternal, termasuk pengaruh dari organisasi atau individu lain di sekitar mereka. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, tata ruang yang nyaman, hubungan yang harmonis dengan pimpinan dan kolega, serta peluang untuk kreativitas dan pengembangan, dapat meningkatkan antusiasme dan kualitas kerja guru. Namun, kurangnya lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi keinginan guru untuk menyelesaikan tugas mereka, sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa..¹⁶ Dalam penelitian ini, lingkungan kerja di ukur dalam beberapa indikator Sebagai Berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
3. Lingkungan Digital

¹⁶Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112-112.

3. Motivasi Kerja Guru

Motivasi dalam bekerja bagi seorang guru itu bisa diartikan sebagai semangat yang berasal dari diri sendiri untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan sungguh-sungguh, seperti mendidik, mengajar (yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, sampai penilaian), memberikan bimbingan, arahan, dan pelatihan kepada peserta didik dengan maksimal, guna mengoptimalkan semua kemampuan yang dimiliki. Di lingkungan pendidikan, semangat kerja para guru ini sangat penting, sehingga kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berlangsung dengan baik serta tujuan pendidikan dapat diwujudkan.¹⁷ Dalam penelitian ini, Motivasi Kerja diukur dalam beberapa indikator sebagai berikut:

1. Motivasi Internal
2. Motivasi Eksternal

4. Perilaku Kewargaan Organisasi Guru

PKO atau Perilaku Kewargaan Organisasi adalah tindakan bebas yang dilakukan oleh guru di luar tanggung jawab mereka. pekerjaan utama mereka sebagai guru. Meskipun gak ada imbalan langsung dari sistem penghargaan sekolah, tapi kalau dilakukan bersama-sama oleh banyak guru, perilaku-perilaku ini ternyata ikut mendorong sekolah jadi lebih efektif.¹⁸ Pada penelitian yang dilakukan, perilaku kewargaan organisasi guru diukur dalam beberapa indikator sebagai berikut:

1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Sportsmanship*
4. *Courtesy*
5. *Civic Virtue*

¹⁷ Simarmata, R. H. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 654-660.

¹⁸ Hodijah, A. S. (2025). Pengaruh Organizational Justice Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru: Penelitian Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sumedang (*Doctoral Dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung*).