

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Telah dipaparkan sebelumnya bahwa output dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu menguji serta menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel Gaya Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Perilaku Kewargaan Organisasi Guru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan digital kepala sekolah terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu memanfaatkan teknologi, memberikan arahan yang jelas, serta mendukung proses pembelajaran berbasis digital dapat mendorong semangat dan antusiasme guru dalam melaksanakan tugasnya. Di buktikan dengan p value 0,002 dan *Path Coefficient* 0,345 dan nilai F-Square sebesar 0,116.
2. Lingkungan kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan motivasi kerja guru dibandingkan gaya kepemimpinan digital. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung aktivitas guru berperan penting dalam menumbuhkan motivasi kerja mereka, dibuktikan dengan p value 0,001 dan *path coefficient* 0,488 dan nilai f-Square 0,231.
3. Gaya kepemimpinan digital kepala sekolah belum mampu secara langsung meningkatkan perilaku kewargaan organisasi guru. Artinya, penerapan kepemimpinan digital saja belum cukup untuk mendorong guru melakukan perilaku sukarela di luar tugas formalnya tanpa adanya faktor lain yang mendukung, dibuktikan dengan p value 0,062 dan *path coefficient* 0,175 dan nilai f-Square 0,031.

4. Lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong guru menunjukkan perilaku kewargaan organisasi. Semakin baik suasana kerja, hubungan antarpegawai, dan dukungan di lingkungan sekolah, semakin besar kecenderungan guru untuk membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif, dan berkontribusi bagi kemajuan sekolah, dibuktikan dengan p value 0,007 dan *path coefficient* 0,289 dan nilai f-Square 0,076.
5. Motivasi kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bersedia memberikan kontribusi lebih, tidak hanya menjalankan tugas pokok, tetapi juga melakukan berbagai perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi sekolah, dibuktikan dengan p value 0,001 dan *path coefficient* 0,425 dan nilai f-Square 0,207.
6. Motivasi kerja terbukti menjadi penghubung antara gaya kepemimpinan digital kepala sekolah dan perilaku kewargaan organisasi guru. Artinya, pengaruh kepemimpinan digital terhadap PKO akan lebih efektif apabila terlebih dahulu mampu meningkatkan motivasi kerja guru dibuktikan dengan p value 0,016 dan *Indirect effect* 0,147.
7. Motivasi kerja juga mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya berdampak langsung terhadap PKO, tetapi juga meningkatkan motivasi guru yang selanjutnya mendorong munculnya perilaku kewargaan organisasi, dibuktikan dengan p value 0,006 dan *Indirect effect* 0,207.
8. Gaya kepemimpinan digital kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh kombinasi kualitas kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja di sekolah, dibuktikan dengan nilai R-Square 0,625.
9. Gaya kepemimpinan digital kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi perilaku kewargaan

organisasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan PKO guru memerlukan sinergi antara kepemimpinan digital yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi kerja yang tinggi, dibuktikan dengan nilai R-Square 0,673.

B. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah dan Lembaga

Kepala sekolah diharapkan terus meningkatkan kompetensi kepemimpinan digital melalui pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan sekolah, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Selain itu, sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan membangun hubungan kerja yang harmonis, menyediakan fasilitas yang memadai, serta memberikan apresiasi kepada guru sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja dan mendorong berkembangnya perilaku kewargaan organisasi guru.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan terus meningkatkan motivasi kerja, baik melalui pengembangan kompetensi, partisipasi dalam pelatihan, maupun keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru diharapkan semakin terdorong untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasi, seperti saling membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, dan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan sekolah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat pengaruh langsung gaya kepemimpinan digital kepala sekolah terhadap perilaku kewargaan organisasi guru belum terbukti signifikan, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau keterikatan kerja (work engagement). Selain itu,

penelitian dapat menggunakan pendekatan mixed methods atau memperluas cakupan responden agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam. Hal ini mengingat masih terdapat 32,7% faktor lain di luar penelitian ini yang memengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi Guru, serta masih banyak variabel lain yang berpotensi untuk diteliti lebih lanjut.