PERAN KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENDORONG PERILAKU INOVATIF DI ORGANISASI PENDIDIKAN: TINJAUAN LITERATUR

Rahmi Malahayati[1], Rori Dolayance[2], Nurhizrah Gistituati[3], Rusdinal[4], Nellitawati[5]
[1-5]Magister Administrasi Pendidikan FIP Universitas Negeri Padang
[1]malahayati457@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of digital leadership in fostering innovative behavior within educational organizations. The approach used is qualitative with a literature review method, which involves examining various scientific sources such as journals, books, and relevant policy documents. The findings indicate that digital leadership plays a crucial role in developing innovative behavior through the integration of technology with organizational culture, strengthening collaboration, and enhancing human resource competencies and digital literacy. Digital leadership does not operate directly but works through organizational mechanisms such as innovation culture, transformational leadership style, and a supportive work environment. However, its implementation still faces several challenges, including resistance to change, limited digital competencies, non-adaptive organizational culture, and inadequate infrastructure. Therefore, a holistic leadership approach is needed by balancing technological and human aspects to create sustainable innovation within educational organizations.

***Keywords**: digital leadership, innovative behavior, educational organizations, digital transformation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan digital dalam mendorong perilaku inovatif di organisasi pendidikan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode *literature review*, yaitu mengkaji berbagai sumber ilmiah berupa jurnal, buku, dan dokumen kebijakan yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berperan penting dalam membangun perilaku inovatif melalui integrasi teknologi dengan budaya organisasi, penguatan kolaborasi, serta pengembangan kompetensi dan literasi digital sumber daya manusia. Kepemimpinan digital tidak bekerja secara langsung, melainkan melalui mekanisme organisasi seperti budaya inovasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan kompetensi digital, budaya organisasi yang belum adaptif, serta keterbatasan infrastruktur. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kepemimpinan yang holistik dengan menyeimbangkan aspek teknologi dan

manusia guna menciptakan inovasi yang berkelanjutan dalam organisasi pendidikan.

Kata Kunci: kepemimpinan digital, perilaku inovatif, organisasi pendidikan, transformasi digital

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital dalam dua dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara informasi diproduksi dan disebarkan, tetapi juga memengaruhi pola kerja, interaksi, serta pengambilan keputusan dalam organisasi. Kondisi ini menuntut organisasi untuk lebih adaptif dan inovatif dalam merespons perubahan lingkungan yang dinamis. Dalam konteks ini, inovasi menjadi kunci utama dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan (Hanelt et al., 2021) yang menyatakan bahwa transformasi digital mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan inovatif sebagai respons terhadap perubahan lingkungan.

Seiring meningkatnya tuntutan inovasi, peran kepemimpinan menjadi semakin penting, khususnya dalam konteks kepemimpinan digital. Kepemimpinan digital tidak hanya berfokus pada pemanfaatan teknologi, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan teknologi dengan strategi organisasi, budaya kerja, serta pengembangan sumber daya manusia. Dalam organisasi pendidikan, kepemimpinan digital berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku inovatif melalui penguatan budaya organisasi dan pemanfaatan teknologi secara efektif. Tanan & Purbojo (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru.

Namun demikian, implementasi kepemimpinan digital dalam praktiknya masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan kompetensi digital, resistensi terhadap perubahan, serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung inovasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan

digital dan perilaku inovatif tidak selalu berjalan secara optimal dan masih memerlukan kajian yang lebih mendalam. Oleh karena itu, penting untuk menelaah secara lebih komprehensif bagaimana peran kepemimpinan digital dalam mendorong perilaku inovatif di organisasi pendidikan, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan kepemimpinan di era digital.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *literature review*. Metode ini dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku, serta dokumen kebijakan pendidikan.

Langkah-langkah penelitian meliputi:

1. Mengidentifikasi dan mengumpulkan literatur yang relevan dengan topik penelitian
2. Menyeleksi sumber berdasarkan kredibilitas, relevansi, dan tahun publikasi
3. Melakukan analisis isi (*content analysis*) terhadap konsep dan temuan penelitian
4. Mensintesis hasil kajian untuk memperoleh kesimpulan yang komprehensif

Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan sistematis mengenai peran kepemimpinan digital dalam membentuk perilaku inovatif di organisasi pendidikan, serta memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian kepemimpinan di era digital.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kepemimpinan Digital sebagai Fondasi Perilaku Inovatif

Kepemimpinan digital dalam organisasi pendidikan merupakan kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan teknologi dengan strategi organisasi untuk mendorong transformasi yang adaptif dan berkelanjutan. Dalam konteks Indonesia, kepemimpinan digital tidak hanya berfokus pada penggunaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan membangun visi serta mengarahkan perubahan organisasi. Hal ini sejalan dengan

temuan Maksumet al. (2022) yang menegaskan bahwa kepemimpinan digital berperan dalam menyelaraskan teknologi dengan peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, kepemimpinan di era digital menuntut kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan pendidikan yang dinamis, sebagaimana dijelaskan oleh Rahmawati dan Suryadi (2021) bahwa pemimpin pendidikan harus mampu merespons perkembangan teknologi secara strategis dan visioner.

Dalam kaitannya dengan perilaku inovatif, kepemimpinan digital berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi. Pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi secara efektif akan mendorong munculnya ide-ide baru serta praktik pembelajaran yang inovatif. Hal ini didukung oleh Adriantoni et al. (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap inovasi pembelajaran. Temuan ini juga diperkuat oleh Ismail et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital mampu meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan melalui pemanfaatan teknologi dan penguatan kolaborasi.

Selain itu, kepemimpinan digital juga menuntut perubahan gaya kepemimpinan menuju pendekatan yang lebih adaptif dan berpusat pada manusia. Pemimpin di era digital dituntut mampu membangun komunikasi, kolaborasi, serta pemberdayaan anggota organisasi agar siap menghadapi perubahan. Hal ini ditegaskan oleh Prianti et al. (2024) bahwa gaya kepemimpinan supportive dan authentic mampu meningkatkan keterlibatan anggota organisasi. Lebih lanjut, Fauzi (2024) menambahkan bahwa keberhasilan kepemimpinan digital sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, terutama dalam literasi digital dan kemampuan beradaptasi. Oleh karena itu, tanpa dukungan budaya organisasi yang inovatif, pemanfaatan teknologi cenderung hanya bersifat administratif dan

kurang berdampak pada perubahan organisasi.

2. Mekanisme Kepemimpinan Digital dalam Membentuk Perilaku Inovatif

Kepemimpinan digital tidak secara langsung menghasilkan perilaku inovatif, melainkan bekerja melalui berbagai mekanisme organisasi yang saling berkaitan. Dalam konteks ini, pengaruh kepemimpinan terhadap inovasi bersifat tidak langsung dan dimediasi oleh faktor-faktor organisasi seperti budaya, kompetensi, dan pola interaksi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital perlu dipahami sebagai proses yang kompleks dan sistemik. Sejalan dengan itu, Afrianti et al. (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang bersifat terdistribusi mampu meningkatkan efektivitas organisasi melalui kolaborasi, pembagian peran, dan keterlibatan aktif anggota organisasi. Selain itu, tantangan seperti rendahnya literasi digital dan resistensi terhadap perubahan juga menjadi faktor yang harus dikelola oleh pemimpin agar inovasi dapat berkembang secara optimal (Siswadi, 2024).

Salah satu mekanisme utama dalam membentuk perilaku inovatif adalah budaya organisasi yang mendukung perubahan dan pembelajaran. Pemimpin digital berperan dalam menciptakan lingkungan yang terbuka terhadap ide baru, mendorong eksperimen, serta memberikan ruang bagi kreativitas. Fauzi (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan digital yang efektif mampu membangun budaya adaptif yang mendukung kolaborasi dan inovasi berkelanjutan. Selain itu, kolaborasi dan berbagi pengetahuan juga menjadi faktor penting, di mana pemanfaatan teknologi memungkinkan interaksi yang lebih fleksibel dan produktif. Adriantoni et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dapat meningkatkan inovasi pembelajaran melalui integrasi teknologi yang mendorong kolaborasi antar anggota organisasi.

Mekanisme lainnya adalah pengembangan kompetensi dan

literasi digital sebagai prasyarat inovasi. Pemimpin berperan sebagai fasilitator dalam meningkatkan kemampuan individu melalui pelatihan, pendampingan, dan penyediaan sumber belajar. Ismail et al. (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui penguatan kompetensi digital dan kesiapan menghadapi perubahan. Di samping itu, gaya kepemimpinan yang suportif dan berorientasi pada pemberdayaan juga menjadi faktor penting dalam mendorong inovasi. Prianti et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang membangun kepercayaan dan komunikasi yang baik mampu meningkatkan keterlibatan anggota organisasi dalam proses inovasi. Dengan demikian, mekanisme kepemimpinan digital dalam membentuk perilaku inovatif bersifat integratif, di mana budaya, kolaborasi, kompetensi, dan gaya kepemimpinan saling berinteraksi dalam menciptakan ekosistem inovasi yang berkelanjutan.

3. Faktor Determinan Perilaku Inovatif dalam Organisasi Pendidikan

Perilaku inovatif dalam organisasi pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan digital, tetapi juga oleh berbagai faktor lain yang saling berinteraksi secara kompleks. Inovasi merupakan hasil dari keterpaduan antara faktor individu dan organisasi, seperti motivasi, kompetensi, budaya organisasi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa perilaku inovatif guru dipengaruhi oleh faktor psikologis individu dan faktor organisasi secara simultan (Hariyanti & Izzati, 2024). Selain itu, penelitian lain juga menegaskan bahwa perilaku inovatif terbentuk dari kombinasi variabel seperti motivasi, kompetensi, dan lingkungan organisasi pembelajar (Hardianto et al., 2021).

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor utama dalam mendorong inovasi karena berfungsi sebagai sistem nilai yang membentuk pola pikir dan perilaku individu. Budaya yang terbuka,

kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan terbukti mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi pendidikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang menjelaskan bahwa budaya organisasi inovatif yang didukung oleh pelatihan dan kolaborasi dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran (Marbun et al., 2024). Selain itu, kepemimpinan juga berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan lingkungan inovatif, di mana kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru (Pramesti et al., 2024).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi, pemanfaatan teknologi, dan dukungan organisasi. Individu yang memiliki motivasi tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif cenderung lebih inovatif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa motivasi kerja dan penggunaan teknologi berkontribusi terhadap perilaku inovatif dengan budaya sekolah sebagai faktor pendukung (Damayanti & Handoyo, 2024). Sementara itu, dukungan organisasi juga memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku inovatif karena mampu menciptakan rasa aman dan kepercayaan bagi individu untuk mengembangkan ide-ide baru (Putri & Izzati, 2022).

Secara keseluruhan, faktor-faktor determinan perilaku inovatif bersifat saling terintegrasi dan tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi memengaruhi perilaku individu, kepemimpinan membentuk budaya, motivasi dan kompetensi mendorong munculnya ide baru, serta dukungan organisasi dan teknologi menjadi fasilitator dalam proses inovasi. Oleh karena itu, inovasi dalam organisasi pendidikan perlu dipahami secara holistik dengan mengintegrasikan aspek manusia dan sistem organisasi agar dapat berkembang secara berkelanjutan.

4. **Tantangan dalam Mendorong Perilaku Inovatif di Era Kepemimpinan Digital**

Implementasi kepemimpinan digital dalam organisasi pendidikan menghadapi berbagai tantangan yang bersifat kompleks

dan multidimensional. Tantangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan teknologi, tetapi lebih pada kesiapan sumber daya manusia dan organisasi dalam mengelola perubahan yang terjadi. Dalam konteks ini, keberhasilan inovasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan kepemimpinan, kompetensi digital, serta pola kerja kolaboratif. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan, dan kompetensi digital memiliki peran penting dalam mendorong perilaku inovatif (Purwanto et al., 2024). Dengan demikian, kepemimpinan digital tidak dapat dipahami secara sempit sebagai penggunaan teknologi, tetapi sebagai proses perubahan organisasi yang menyeluruh.

Salah satu tantangan utama dalam mendorong perilaku inovatif adalah resistensi terhadap perubahan. Dalam banyak organisasi pendidikan, perubahan seringkali direspons dengan sikap skeptis atau bahkan penolakan, terutama ketika berkaitan dengan penggunaan teknologi baru. Resistensi ini muncul karena adanya ketidakpastian, kurangnya pemahaman, serta kekhawatiran terhadap peningkatan beban kerja. Dalam kondisi demikian, individu cenderung mempertahankan cara kerja lama yang dianggap lebih aman dan familiar. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan motivasi dan membangun kepercayaan dapat menjadi faktor penting dalam mengurangi resistensi dan mendorong perilaku inovatif (Setyaningrum et al., 2023). Oleh karena itu, peran pemimpin sangat krusial dalam menciptakan kesiapan perubahan di dalam organisasi.

Selain resistensi, keterbatasan kompetensi digital juga menjadi hambatan signifikan dalam implementasi inovasi. Meskipun teknologi semakin berkembang, tidak semua tenaga pendidik memiliki kemampuan yang memadai untuk memanfaatkannya secara optimal. Kesenjangan kompetensi digital ini menyebabkan rendahnya integrasi teknologi dalam proses

pembelajaran dan inovasi pendidikan. Dalam hal ini, efikasi diri dan kompetensi digital menjadi faktor penting yang memengaruhi kemampuan individu dalam berinovasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak hanya berfungsi sebagai keterampilan teknis, tetapi juga sebagai faktor yang memperkuat kepercayaan diri individu dalam mengembangkan ide-ide baru (Tarigan & Sudibjo, 2026). Oleh karena itu, pengembangan kapasitas sumber daya manusia menjadi salah satu strategi penting dalam mengatasi hambatan ini.

Tantangan berikutnya berkaitan dengan budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung inovasi. Budaya organisasi yang kaku, hierarkis, dan terlalu berorientasi pada prosedur seringkali menghambat kreativitas dan eksperimen. Dalam organisasi seperti ini, individu cenderung enggan mengambil risiko karena takut melakukan kesalahan atau mendapat penilaian negatif. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang masih dipengaruhi oleh nilai-nilai hierarkis dapat menjadi penghambat dalam pengembangan perilaku inovatif (Kasmal et al., 2024). Sebaliknya, budaya yang terbuka dan suportif akan memberikan ruang bagi individu untuk bereksperimen dan mengembangkan ide-ide baru secara berkelanjutan.

Di sisi lain, keterbatasan infrastruktur dan dukungan sistem juga menjadi tantangan yang tidak dapat diabaikan. Ketersediaan teknologi yang tidak merata, keterbatasan akses internet, serta kurangnya dukungan kebijakan seringkali menghambat implementasi inovasi di organisasi pendidikan. Tanpa dukungan sistem yang memadai, inovasi yang dirancang tidak dapat diimplementasikan secara optimal. Penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah yang didukung oleh kepemimpinan digital serta fasilitas yang memadai memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan perilaku inovatif guru (Tanan & Purbojo, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya bergantung pada individu,

tetapi juga pada sistem yang mendukungnya.

Selain faktor struktural dan organisasi, aspek psikologis individu juga menjadi tantangan penting dalam mendorong perilaku inovatif. Rasa takut gagal, kurangnya kepercayaan diri, serta minimnya dukungan sosial dapat menghambat individu dalam mengemukakan ide-ide baru. Dalam banyak kasus, individu yang sebenarnya memiliki potensi inovatif justru tidak berani mengekspresikan gagasannya karena merasa tidak didukung oleh lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif guru sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, termasuk dukungan organisasi, budaya, serta iklim kerja yang kondusif (Hariyanti & Izzati, 2024). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis agar individu berani berinovasi.

Secara keseluruhan, berbagai tantangan tersebut menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan digital bukanlah proses yang sederhana dan linear. Tantangan-tantangan yang muncul saling berkaitan dan dapat memperkuat satu sama lain, sehingga memerlukan pendekatan yang komprehensif dalam penanganannya. Kepemimpinan digital yang efektif tidak hanya berfokus pada penggunaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan dalam mengelola perubahan, membangun budaya organisasi yang inovatif, serta meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, pendekatan yang terlalu teknosentris perlu dihindari, dan kepemimpinan digital harus diarahkan pada pendekatan yang lebih holistik dengan menempatkan manusia sebagai pusat transformasi. Dengan demikian, inovasi dalam organisasi pendidikan dapat berkembang secara berkelanjutan dan memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran yang sangat strategis dalam

mendorong perilaku inovatif di organisasi pendidikan, namun pengaruhnya tidak bersifat langsung dan sederhana. Kepemimpinan digital bukan sekadar kemampuan menggunakan teknologi, melainkan kapasitas pemimpin dalam mengintegrasikan teknologi dengan visi organisasi, budaya kerja, serta pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh. Dengan demikian, kepemimpinan digital berfungsi sebagai fondasi dalam membangun ekosistem inovasi yang berkelanjutan.

Perilaku inovatif dalam organisasi pendidikan terbentuk melalui berbagai mekanisme yang saling berkaitan, seperti budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi yang efektif, pengembangan kompetensi digital, serta gaya kepemimpinan yang transformasional dan suportif. Keberhasilan inovasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola dan menyinergikan berbagai faktor tersebut secara simultan. Artinya, inovasi tidak lahir hanya karena adanya teknologi, tetapi karena adanya lingkungan yang mendorong kreativitas, keterbukaan, dan pembelajaran berkelanjutan.

Selain itu, perilaku inovatif juga dipengaruhi oleh berbagai faktor determinan lain, seperti motivasi individu, rasa aman secara psikologis, kompetensi digital, serta dukungan infrastruktur dan kebijakan. Seluruh faktor ini saling berinteraksi membentuk sistem yang kompleks, sehingga pendekatan yang parsial tidak cukup untuk mendorong inovasi secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang holistik dengan menyeimbangkan aspek teknologi dan manusia.

Di sisi lain, implementasi kepemimpinan digital masih menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan kompetensi digital, budaya organisasi yang belum adaptif, serta keterbatasan infrastruktur. Tantangan tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital bukan hanya persoalan teknologi, tetapi lebih pada kesiapan organisasi dan manusia dalam menghadapi perubahan.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan digital dalam mendorong perilaku inovatif sangat

bergantung pada kemampuan pemimpin dalam membangun budaya inovasi, memberdayakan sumber daya manusia, serta mengelola perubahan secara strategis dan berkelanjutan. Pendekatan yang menempatkan manusia sebagai pusat transformasi menjadi kunci utama agar inovasi di organisasi pendidikan dapat berkembang secara efektif, adaptif, dan berkelanjutan di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

Adriantoni, A., Alfiyandri, A., & Kenedi, G. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL TERHADAP DISRUPSI INOVASI PEMBELAJARAN DALAM IMPLEMENTASI MERDEKA BELAJAR. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, *21*(2), 345-359.

Afrianti, H., Danim, S., Somantri, M., & Kartiwi, A. P. (2024). Tinjauan literatur sistematis kepemimpinan terdistribusi di sekolah: mengeksplorasi dampak di lapangan. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, *12*(4), 433-445.

Azmaniar, Y., Desmira, S., Gistituati, N., Rusdinal, R., & Nellitawati, N. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Budaya Sekolah Yang Inovatif Dan Kolaboratif Di Smpn 2 Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, *10*(4), 2237-2249.

Damayanti, N. W. I., & Handoyo, E. (2025). PERILAKU INOVATIF GURU SMA DI KECAMATAN PATI: PERAN MOTIVASI KERJA, TEKNOLOGI INFORMASI, DAN BUDAYA SEKOLAH. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *10*(04), 252-261.

Fauzi, F. (2025). Kepemimpinan Digital Dalam Dunia Pendidikan: Tinjauan Systematic Literature Review. *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, *8*(2), 215-237. https://doi.org/10.52166/talim.v8i2.9433

Goreta, G., Japar, M., Sukardjo, M., Bahriah, E. S., & Saepuloh, L. (2022). Pengembangan Karakteristik, Kapabilitas dan Pilar Kepemimpinan Digital pada

Lembaga Pendidikan. *Jurnal Basicedu*, *6*(6), 10369-10382.

Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of management studies*, *58*(5), 1159-1197.

Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *7*(1), 112-119.

Hariyanti, Y. D., & Izzati, U. A. (2024). Studi literatur sistematis terhadap perilaku inovatif pada guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai,* *8*(2). https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/17441

Kasmal, M., et al. (2024). Kepemimpinan afiliasi dan perilaku inovatif pendidik di Indonesia. *Basataka: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya,* *8*(2). https://doi.org/10.36277/basataka.v8i2.1248

Maksum, H. (2022). Kepemimpinan, Tranformasi Digital Dan Mindset Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *ZONASI: Jurnal Sistem Informasi*, 80-89.

Marbun, M., Wiyono, B. B., & Sunarni, S. (2024). Integrasi transformasi budaya organisasi inovatif untuk meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*. https://doi.org/10.52436/1.jpti.744

Nugroho, A. (2022). Budaya organisasi dan transformasi digital dalam meningkatkan kinerja pendidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 5*(2).

Pramesti, R. P., Febriantina, S., & Faslah, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SMK Swasta. *Seroja*, *3*(2), 87-98.

Prianti, N., Darlina, N., Gistituati, N., Rusdinal, R., & Nellitawati, N. (2025). TRANSFORMASI GAYA KEPEMIMPINAN MENUJU ERA DIGITAL: ANALISIS KEPEMIMPINAN SUPPORTIVE

DAN AUTHENTIC DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, *10*(4), 2214-2224.

Prima, A., Natavia, D. S., Azainil, A., Buhari, M. R., & Hidayanto, D. N. (2026). Transformasi Kepemimpinan Digital dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *9*(1), 82-92.

Purwanto, A., et al. (2024). Perilaku inovatif guru melalui kepemimpinan transformasional, knowledge sharing, dan kompetensi digital. *Indonesian Management and Education Journal,* *5*(6). https://doi.org/10.54373/imeij.v5i6.2145

Putri, A. T., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, *9*(6), 84-96.

Saragih, A. H., Sugiharto, S., Nasution, A. K. P., Ananda, R., Bangun, O., Siregar, I. K., ... & Sembiring, R. S. B. (2025). KEPEMIMPINAN DIGITAL 4.0: KAJIAN SISTEMATIS KONSEPTUALISASI DAN PRAKTIK DALAM PENDIDIKAN. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, *10*(4), 2382-2388.

Setyaningrum, R., et al. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap perilaku inovatif guru. *Journal of Education Research,* *5*(3). https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1477

Syarqowi, M., Zuhaery, M., & Hidayati, D. (2025). Peran Kepemimpinan Digital Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan: Literature Review. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, *7*(2), 12-21.

Tanan, A., & Purbojo, R. (2025). Pengaruh budaya sekolah dan kepemimpinan digital terhadap perilaku inovatif guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan,* *12*(1), 31–46. https://doi.org/10.24246/j.jk.2025.v12.i1.p31-46

Tarigan, J., & Sudibjo, N. (2026). Pengaruh efikasi guru terhadap kinerja dengan mediasi kompetensi digital dan perilaku inovatif. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan,* *9*(3). https://doi.org/10.54371/jiip.v9i3.11049

Ubaedullah, D. (2025). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DIGITAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENCIPTAKAN BUDAYA INOVASI PENDIDIKAN ERA 4.0. *Irfani*, *21*(3), 924-940.