

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
SEKOLAH DASAR DALAM MENDORONG INOVASI PEMBELAJARAN
DI KECAMATAN PITUMPANUA KABUPATEN WAJO**

Hasnidar¹, Muh. Hasbi Abbas², Arisa³

^{1,2,3}Program Pascasarjana, Universitas Puangrimaggalatung

¹nidarvv55@gmail.com, ²m.hasby.abbas@gmail.com, ³andiarisa01@gmail.com

ABSTRACT

Digital transformation in primary education requires principals to exercise digital leadership that can align vision, communication, competency development, modelling, and collaboration with teachers' professional needs. This study aimed to describe principals' digital leadership, describe elementary school teachers' work motivation, and examine the influence of digital leadership on teachers' work motivation in supporting learning innovation in Pitumpanua District, Wajo Regency. The research used a quantitative explanatory design with a census technique involving 34 elementary school teachers from Cluster I. Data were collected using two closed-ended Likert-scale questionnaires consisting of digital leadership and teacher work motivation instruments. The data were analyzed through descriptive statistics, validity and reliability testing, normality testing, Pearson correlation, and simple linear regression. The results showed that principals' digital leadership was in the very good category with a total score of 1,460, while teacher work motivation was also in the very good category with a total score of 1,459. Digital leadership had a positive and significant effect on teacher work motivation, as indicated by $r = 0.733$, $R^2 = 0.537$, $t = 6.092$, $p < 0.05$, and the regression equation $Y = 16.295 + 0.620X$. These findings indicate that stronger digital leadership contributes to higher teacher motivation and provides a practical basis for strengthening school-level digital innovation.

Keywords: digital leadership, teacher work motivation, elementary school, learning innovation

ABSTRAK

Transformasi digital pendidikan dasar menuntut kepala sekolah menjalankan kepemimpinan digital yang mampu mengarahkan visi, komunikasi, pengembangan kompetensi, keteladanan, dan kolaborasi sesuai kebutuhan profesional guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan digital kepala sekolah, mendeskripsikan motivasi kerja guru sekolah dasar, dan menganalisis pengaruh kepemimpinan digital terhadap motivasi kerja guru dalam mendorong inovasi pembelajaran di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan teknik sensus terhadap 34 guru sekolah dasar pada Gugus I. Data dikumpulkan melalui dua angket tertutup berskala Likert, yaitu instrumen kepemimpinan digital dan instrumen motivasi kerja guru. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, korelasi Pearson, dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital

kepala sekolah berada pada kategori sangat baik dengan skor total 1.460, sedangkan motivasi kerja guru juga berada pada kategori sangat baik dengan skor total 1.459. Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, ditunjukkan oleh $r = 0,733$, $R^2 = 0,537$, $t = 6,092$, $p < 0,05$, dan persamaan regresi $Y = 16,295 + 0,620X$. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kepemimpinan digital menjadi strategi penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan memperkuat inovasi pembelajaran di sekolah dasar.

Kata Kunci: kepemimpinan digital, motivasi kerja guru, sekolah dasar, inovasi pembelajaran

A. Pendahuluan

Transformasi digital pendidikan telah mengubah cara satuan pendidikan merancang pembelajaran, mengelola komunikasi sekolah, dan membangun budaya kerja guru. Perubahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pemanfaatan perangkat teknologi, tetapi juga dengan kapasitas organisasi sekolah untuk menjadikan teknologi sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pembelajaran. Kebijakan Merdeka Belajar menempatkan penguatan karakter, kompetensi esensial, dan kesiapan peserta didik menghadapi masyarakat modern sebagai arah transformasi pembelajaran (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2022). Dalam konteks tersebut, sekolah dasar membutuhkan kepemimpinan yang mampu menerjemahkan agenda transformasi digital ke dalam praktik yang realistis, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan

guru serta peserta didik. Abbu, Khan, Mugge, dan Gudergan (2025) menyatakan bahwa kepemimpinan digital adalah kemampuan pemimpin untuk mengintegrasikan teknologi digital dengan pendekatan yang berpusat pada manusia guna mendorong inovasi, kolaborasi, dan transformasi organisasi secara efektif.

Kepemimpinan digital kepala sekolah menjadi faktor penting karena kepala sekolah berada pada posisi strategis untuk menghubungkan visi pendidikan, ketersediaan sumber daya, serta kesiapan guru dalam menggunakan teknologi pembelajaran. Kajian mutakhir menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah yang visioner, transformatif, dan berorientasi digital dapat memperkuat ekosistem pembelajaran digital melalui kejelasan visi, dukungan profesional, mobilisasi sumber daya, dan pembentukan budaya inovasi (Handayani et al., 2025). Pada saat yang sama, implementasi digitalisasi pembelajaran

di sekolah dasar tidak selalu berjalan seragam karena dipengaruhi oleh keterbatasan infrastruktur, literasi digital, dukungan kelembagaan, dan karakteristik wilayah. Kondisi sekolah pada wilayah semi-rural seperti Kecamatan Pitumpanua menuntut kepala sekolah tidak hanya menjadi administrator, tetapi juga penggerak perubahan digital yang memberi arah dan dukungan konkret kepada guru.

Motivasi kerja guru merupakan aspek psikologis dan organisasional yang menentukan kesediaan guru untuk bekerja secara tekun, kreatif, dan berorientasi pada pembaruan pembelajaran. Dalam perspektif perilaku organisasi, motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja (Robbins & Judge, 2020). Menurut Hasibuan (2020), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Dalam konteks guru, motivasi kerja menjadi dorongan internal maupun eksternal yang membuat guru bersemangat dalam melaksanakan tugas pendidikan. Sementara itu, teori dua faktor Herzberg menegaskan bahwa

dukungan lingkungan kerja, pengakuan, fasilitas, dan peluang pengembangan profesional dapat memengaruhi kepuasan serta dorongan kerja individu (Herzberg et al., 1959). Apabila kepala sekolah mampu memfasilitasi kebutuhan tersebut melalui praktik kepemimpinan digital, guru berpeluang memiliki kesiapan lebih tinggi untuk mengembangkan media digital, memanfaatkan platform pembelajaran, dan melakukan inovasi pedagogik yang relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Sejumlah penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan digitalisasi pembelajaran. Sulastri et al. (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru memiliki kontribusi terhadap digitalisasi pembelajaran di sekolah dasar. Temuan lain menekankan bahwa kepemimpinan inovatif kepala sekolah diperlukan untuk mengarahkan transformasi digital pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, terutama ketika sekolah menghadapi keterbatasan infrastruktur dan variasi kompetensi digital guru (Sutopo, 2024). Meskipun demikian,

kajian empiris yang secara spesifik menguji pengaruh kepemimpinan digital terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar dalam konteks wilayah semi-rural masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis kondisi kepemimpinan digital, motivasi kerja guru, dan besaran pengaruh antarvariabel pada sekolah dasar di Gugus I Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini memiliki urgensi teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian memperkuat pemahaman mengenai kepemimpinan digital sebagai determinan motivasi kerja guru dalam era transformasi pendidikan. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah dan dinas pendidikan untuk merancang program penguatan kepemimpinan digital yang lebih terarah, terutama pada aspek keteladanan penggunaan teknologi, kolaborasi digital, pengakuan kinerja guru, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Dengan demikian, fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan digital kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar dalam mendorong inovasi pembelajaran di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik.

Penelitian dilaksanakan pada sekolah dasar Gugus I Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. Populasi umum penelitian adalah guru kelas pada 17 sekolah dasar di wilayah tersebut, sedangkan populasi terjangkau berjumlah 34 guru. Karena seluruh populasi terjangkau dijadikan responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampel jenuh. Teknik ini dipandang relevan karena jumlah responden terjangkau memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, sehingga data yang diperoleh merepresentasikan kondisi guru pada gugus sekolah yang menjadi lokasi penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan angket tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak baik sampai sangat baik. Instrumen kepemimpinan digital terdiri atas 10 butir yang mencakup lima dimensi, yaitu visi dan arah pengembangan, manajemen dan komunikasi, dukungan kompetensi, keteladanan digital, dan

kolaborasi. Instrumen motivasi kerja guru juga terdiri atas 10 butir yang mencakup dukungan kepemimpinan, kondisi dan fasilitas kerja, pengakuan dan apresiasi, iklim kerja dan hubungan sosial, serta dukungan pengembangan profesional. Sebelum digunakan dalam analisis utama, butir instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan ketepatan serta konsistensi pengukuran.

Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas Cronbach's Alpha, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, korelasi Pearson, dan regresi linear sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk menentukan kategori kepemimpinan digital dan motivasi kerja guru berdasarkan skor aktual. Korelasi Pearson digunakan untuk melihat kekuatan hubungan kedua variabel, sedangkan regresi linear

sederhana digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan digital terhadap motivasi kerja guru. Pengambilan keputusan dilakukan dengan kriteria signifikansi 0,05.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden penelitian berjumlah 34 guru sekolah dasar. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 6 laki-laki atau 18% dan 28 perempuan atau 82%. Berdasarkan masa kerja, responden paling banyak berada pada rentang 16-20 tahun, yaitu 13 orang atau 38%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa data penelitian banyak bersumber dari guru yang memiliki pengalaman kerja relatif matang, sehingga respons yang diberikan dapat menggambarkan persepsi profesional guru terhadap praktik kepemimpinan digital kepala sekolah dan motivasi kerja di lingkungan sekolah.

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	6	18%
Jenis kelamin	Perempuan	28	82%
Masa kerja	1-5 tahun	6	18%
Masa kerja	6-10 tahun	3	9%
Masa kerja	11-15 tahun	7	21%
Masa kerja	16-20 tahun	13	38%
Masa kerja	21-25 tahun	3	9%
Masa kerja	26-30 tahun	2	6%

Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	SD	Minimum	Maksimum	Jumlah Skor	Kategori
Kepemimpinan digital	34	42,94	4,605	33	50	1.460	Sangat Baik
Motivasi kerja guru	34	42,91	3,895	35	50	1.459	Sangat Baik

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan digital kepala sekolah memperoleh skor total 1.460 dan berada pada kategori sangat baik. Rata-rata skor responden pada variabel ini adalah 42,94 dari skor maksimum 50. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepala sekolah pada Gugus I Kecamatan Pitumpanua telah dipersepsikan mampu menunjukkan arah digitalisasi sekolah, memanfaatkan media digital dalam komunikasi, dan mendukung peningkatan kompetensi digital guru. Dimensi visi dan arah pengembangan memperoleh skor rata-rata tertinggi, yaitu 155, diikuti dukungan kompetensi sebesar 151. Artinya, kepala sekolah relatif kuat dalam mengarahkan orientasi digital sekolah dan mendorong guru mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri.

Meskipun secara umum berada pada kategori sangat baik, hasil per dimensi memperlihatkan bahwa

keteladanan digital dan kolaborasi masih menjadi area yang perlu diperkuat. Dimensi keteladanan

memperoleh skor rata-rata 141, sedangkan dimensi kolaborasi memperoleh skor rata-rata 138. Skor tersebut tetap berada pada kategori baik, tetapi lebih rendah dibandingkan dimensi lain. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah perlu lebih konsisten menunjukkan praktik penggunaan teknologi dalam kegiatan manajerial dan pembelajaran, sekaligus memfasilitasi kolaborasi digital antar guru, orang tua, maupun mitra eksternal. Hal ini sejalan dengan pandangan Handayani et al. (2025) bahwa kepemimpinan sekolah yang mendorong pembelajaran digital perlu hadir dalam bentuk visi bersama, dukungan profesional, dan mobilisasi sumber daya yang berkelanjutan.

Tabel 3 Ringkasan Capaian Dimensi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Skor Rata-rata	Kategori
Kepemimpinan digital	Visi dan arah pengembangan	155	Sangat Baik
Kepemimpinan digital	Manajemen dan komunikasi	147	Sangat Baik
Kepemimpinan digital	Dukungan kompetensi	151	Sangat Baik
Kepemimpinan digital	Keteladanan digital	141	Baik
Kepemimpinan digital	Kolaborasi	138	Baik
Motivasi kerja guru	Dukungan kepemimpinan	147	Sangat Baik
Motivasi kerja guru	Kondisi dan fasilitas kerja	143	Sangat Baik
Motivasi kerja guru	Pengakuan dan apresiasi	141	Baik
Motivasi kerja guru	Iklim kerja dan hubungan sosial	151	Sangat Baik
Motivasi kerja guru	Pengembangan profesional	148	Sangat Baik

Motivasi kerja guru memperoleh skor total 1.459 dan berada pada kategori sangat baik, dengan rata-rata skor 42,91. Capaian tertinggi terdapat pada dimensi iklim kerja dan hubungan sosial dengan skor rata-rata 151, disusul dukungan pengembangan profesional sebesar 148 dan dukungan kepemimpinan sebesar 147. Temuan ini menunjukkan bahwa guru merasa memiliki hubungan kerja yang mendukung, suasana sekolah yang kondusif, serta kesempatan pengembangan profesional yang relatif baik. Dalam perspektif motivasi kerja, kondisi sosial yang positif dan dukungan pengembangan diri dapat memperkuat komitmen guru untuk menjalankan tugas profesional secara lebih antusias dan produktif.

Dimensi pengakuan dan apresiasi memperoleh skor rata-rata terendah,

yaitu 141, walaupun masih berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa apresiasi atas kinerja guru perlu menjadi perhatian manajerial. Pengakuan terhadap kontribusi guru tidak selalu harus berbentuk penghargaan formal, tetapi juga dapat diwujudkan melalui umpan balik positif, publikasi praktik baik, sertifikat digital, atau pengakuan dalam forum sekolah. Prinsip ini relevan dengan teori Herzberg et al. (1959) yang menempatkan pengakuan sebagai faktor yang dapat memperkuat motivasi. Dalam konteks sekolah digital, apresiasi dapat dikembangkan melalui kanal komunikasi digital sehingga guru merasa dilihat, dihargai, dan terdorong untuk terus berinovasi.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitas. Seluruh butir

variabel kepemimpinan digital memiliki nilai r hitung antara 0,350 sampai 0,816 dan lebih besar dari r tabel 0,349, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Seluruh butir variabel motivasi kerja guru juga valid karena nilai r hitung berada antara 0,507 sampai 0,767 dan lebih besar dari r tabel. Reliabilitas instrumen kepemimpinan digital memperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0,840, sedangkan instrumen motivasi kerja guru memperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0,825. Kedua nilai tersebut menunjukkan konsistensi internal yang

baik, sehingga instrumen layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi kepemimpinan digital sebesar 0,200, motivasi kerja guru sebesar 0,192, dan nilai prediksi tidak terstandar sebesar 0,200. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, analisis korelasi Pearson dan regresi linear sederhana dapat digunakan untuk menguji hubungan serta pengaruh kepemimpinan digital terhadap motivasi kerja guru.

Tabel 4 Ringkasan Uji Korelasi dan Regresi Linear Sederhana

Indikator Statistik	Nilai	Keterangan
Korelasi Pearson (r)	0,733	Hubungan positif kuat
Signifikansi korelasi	0,000	Signifikan pada 0,05
R Square	0,537	Kontribusi 53,7%
Adjusted R Square	0,523	Model stabil setelah penyesuaian
Konstanta	16,295	Nilai Y ketika $X = 0$
Koefisien regresi X	0,620	Setiap kenaikan X menaikkan Y sebesar 0,620
t hitung	6,092	Pengaruh signifikan
Signifikansi t	0,000	$p < 0,05$
Persamaan regresi	$Y = 16,295 + 0,620X$	Arah pengaruh positif

Hasil korelasi Pearson menunjukkan nilai $r = 0,733$ dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan digital kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan digital yang dipersepsikan guru, semakin tinggi

pula motivasi kerja guru. Hasil ini memperkuat asumsi bahwa kepemimpinan digital bukan hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga dengan kemampuan kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang memberi arah, dukungan, rasa

dihargai, dan peluang berkembang bagi guru.

Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 16,295 + 0,620X$. Koefisien regresi sebesar 0,620 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan digital diikuti peningkatan motivasi kerja guru sebesar 0,620 satuan. Nilai t hitung sebesar 6,092 dengan signifikansi 0,000 memperlihatkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,537 berarti kepemimpinan digital menjelaskan 53,7% variasi motivasi kerja guru, sedangkan 46,3% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dianalisis dalam model, seperti budaya sekolah, kompensasi, karakteristik individu, beban kerja, dan dukungan kebijakan pendidikan.

Secara substantif, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berfungsi sebagai pengungkit motivasi kerja guru di sekolah dasar. Kepala sekolah yang memiliki visi digital jelas, komunikasi berbasis teknologi, dukungan kompetensi, keteladanan, dan fasilitasi kolaborasi dapat menciptakan kondisi psikologis yang membuat guru lebih terdorong untuk bekerja secara produktif. Temuan ini sejalan dengan

penelitian Sulastris et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berhubungan dengan digitalisasi pembelajaran di sekolah dasar. Temuan ini juga selaras dengan Hairani et al. (2025), yang menempatkan kepemimpinan sebagai faktor penting dalam membangun budaya digital dan kematangan digital institusi pendidikan.

Dalam konteks Pitumpanua sebagai wilayah semi-rural, hasil penelitian ini memiliki makna penting. Skor kepemimpinan digital dan motivasi kerja guru yang sangat baik menunjukkan adanya modal sosial dan organisasi yang mendukung transformasi digital sekolah. Namun, skor relatif lebih rendah pada dimensi keteladanan digital, kolaborasi, serta pengakuan dan apresiasi memperlihatkan bahwa inovasi pembelajaran tidak cukup hanya didukung oleh visi dan fasilitas, tetapi memerlukan praktik kepemimpinan yang lebih terlihat, partisipatif, dan apresiatif. Kepala sekolah perlu menjadi model penggunaan teknologi, membuka ruang berbagi praktik baik, dan membangun komunitas belajar guru agar transformasi digital tidak berhenti pada aspek administratif,

melainkan menyentuh kualitas pembelajaran.

Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya program pengembangan kepemimpinan digital kepala sekolah yang lebih kontekstual. Program tersebut dapat memuat pelatihan penyusunan visi digital sekolah, manajemen platform pembelajaran, supervisi berbasis data, penguatan komunitas belajar digital, serta strategi apresiasi kinerja guru berbasis teknologi. Dinas pendidikan juga dapat menggunakan temuan ini untuk memetakan sekolah yang membutuhkan pendampingan lebih intensif dalam kolaborasi digital dan pengembangan kompetensi guru. Dengan demikian, kepemimpinan digital dapat diposisikan sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan dasar secara berkelanjutan, terutama di wilayah yang masih menghadapi keterbatasan sumber daya digital.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan digital kepala sekolah dasar di Gugus I Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik dengan skor total 1.460. Motivasi kerja guru juga berada pada kategori sangat baik

dengan skor total 1.459. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru menilai kepala sekolah telah memiliki arah digitalisasi, komunikasi, dukungan kompetensi, dan fasilitasi kerja yang relatif kuat, sementara guru juga menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Kepemimpinan digital terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Nilai korelasi sebesar 0,733 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan R^2 sebesar 0,537 menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi sebesar 53,7% terhadap variasi motivasi kerja guru. Persamaan regresi $Y = 16,295 + 0,620X$ menegaskan bahwa peningkatan kepemimpinan digital diikuti peningkatan motivasi kerja guru. Dengan demikian, penguatan kepemimpinan digital kepala sekolah merupakan strategi penting untuk mendorong motivasi kerja guru dan memperkuat inovasi pembelajaran di sekolah dasar.

Penelitian ini merekomendasikan agar kepala sekolah memperkuat keteladanan digital, kolaborasi berbasis platform, dan apresiasi terhadap kinerja guru. Guru perlu lebih aktif memanfaatkan dukungan digital sekolah untuk mengembangkan

pembelajaran inovatif, sedangkan dinas pendidikan dapat merancang pelatihan kepemimpinan digital yang menekankan praktik supervisi, komunikasi, kolaborasi, dan pengembangan profesional guru. Penelitian berikutnya disarankan memperluas sampel, menggunakan desain campuran, serta menguji variabel mediasi atau moderasi seperti efikasi diri digital guru, budaya sekolah, iklim organisasi, dan ketersediaan fasilitas teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbu, H., Khan, S., Mugge, P., & Gudergan, G. (2025). *Building digital-ready leaders: Development and validation of the human-centric digital leadership scale*. Digital, 5(1), 7. <https://www.mdpi.com/2673-6470/5/1/7>
- Hairani, E., Winarno, A., & Hermana, D. (2025). Enhancing leadership for sustainable digital transformation: Insights from secondary schools. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 17(2).
- Handayani, W., Hidayat, S., & Elan. (2025). Transformational leadership of school principals as a catalyst for digital learning implementation in primary schools. Journal of Innovation and Research in Primary Education, 4(3), 1073-1084. <https://doi.org/10.56916/jirpe.v4i3.1826>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. John Wiley.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). Merdeka Belajar untuk transformasi pembelajaran. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sulastris, S., Nurkolis, N., & Kusumaningsih, W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap digitalisasi pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri. Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah, 5(1), 329-337. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i1.230>
- Sutopo, L. (2024). Innovative leadership of school principals in promoting digital transformation in learning process. Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme, 6(3), 725-738. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v6i3.8486>