

## **Pengaruh Digitalisasi Pembelajaran, Kompetensi Profesional dan Komitmen Kerja dimoderasi oleh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Siswa pada SMP Negeri 4 Makassar**

**Misbahuddin Misbahuddin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar  
*misbahuddin.sidrap@gmail.com*

**Nashriah Akil**

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPI Makassar  
*nashriahakil@gmail.com*

**Imran Taufik**

Universitas Handayani Makassar  
*Imran\_taufik@handayani.ac.id*

**Ihsan Guntur**

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPI Makassar  
*ihsanguntur30@gmail.com*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of learning digitalization, teachers' professional competence, and work commitment on student achievement with organizational culture as a moderation variable. This study was conducted at SMP Negeri 4 Makassar by involving a randomly selected sample of students. This study uses a quantitative method with path analysis to test the hypothesis proposed. The results show that the digitization of learning has a significant effect on student achievement, especially when supported by a strong organizational culture. Teachers' professional competence has also been shown to significantly improve student achievement, with influence amplified by a supportive organizational culture. Teachers' work commitment has a significant effect on student achievement, and a positive organizational culture reinforces this influence. These findings emphasize the importance of the role of organizational culture in maximizing the positive influence of learning digitalization, teacher professional competence, and work commitment to student achievement. The recommendations of this study include strengthening organizational culture in schools, improving teachers' professional competence through continuous training, and integrating technology in the learning process to improve overall student achievement.*

**Keywords:** *Digitalization of learning; teachers' professional competence; work commitment; organizational culture; student achievement.*

### **A. PENDAHULUAN**

Perubahan paradigma pendidikan yang ditandai dengan transisi ke digitalisasi pembelajaran memunculkan berbagai tantangan dan peluang. Di SMP Negeri 4 Makassar, inisiatif untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran telah dilakukan, namun masih terdapat kesenjangan antara implementasi teknologi dengan hasil pendidikan yang diharapkan. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana teknologi pendidikan telah diterapkan secara efektif dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Spesifiknya, terdapat kebutuhan untuk mengevaluasi kompetensi profesional guru dalam mengelola dan memanfaatkan alat digital untuk meningkatkan

kualitas pembelajaran. Selain itu, tantangan yang tidak kalah penting adalah mengukur komitmen kerja guru dalam menerapkan pendekatan-pendekatan baru ini dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya (Gunawan, Pala, et al., 2024). Penelitian ini ingin menjawab apakah ada kekurangan dalam pelatihan, sumber daya, atau dukungan institusional yang mungkin menghambat penggunaan teknologi secara efektif.

Budaya organisasi sekolah juga diperkirakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan digitalisasi pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana norma, nilai, dan praktik yang ada dalam budaya sekolah dapat memoderasi dinamika antara kompetensi profesional, komitmen kerja, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Lebih spesifik lagi, apakah budaya sekolah yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan berkontribusi terhadap prestasi siswa. Penelitian ini akan mengkaji lebih dalam sejauh mana kebutuhan untuk mengevaluasi kompetensi profesional guru dalam mengelola dan memanfaatkan alat digital untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Gunawan, Hadis, et al., 2024). Selain itu, tantangan yang tidak kalah penting adalah mengukur komitmen kerja guru dalam menerapkan pendekatan penelitian dan mengidentifikasi variabel yang mempengaruhinya (Uyun & Warsah, 2021). Penelitian ini akan menjawab apakah ada kekurangan dalam pelatihan, sumber daya, atau dukungan institusional yang menghambat penggunaan teknologi secara efektif. Budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan digitalisasi pembelajaran (Suaeb et al., 2021).

Penelitian ini menangani aspek-aspek penting yang berkontribusi terhadap kualitas pendidikan di era digital. Dengan fokus pada pengaruh digitalisasi pembelajaran, penelitian ini tidak hanya relevan untuk masa kini tetapi juga penting untuk merancang masa depan pendidikan yang inklusif dan adaptif. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan berharga bagi praktisi pendidikan, pembuat kebijakan, dan pemangku kepentingan lainnya dalam merumuskan strategi yang efektif untuk menerapkan teknologi pendidikan serta memfasilitasi pengembangan profesional guru dan meningkatkan komitmen kerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan prestasi siswa, yang pada gilirannya akan memperkuat fondasi sumber daya manusia di masa depan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana norma, nilai, dan praktik yang ada dalam budaya sekolah dapat memoderasi dinamika antara kompetensi profesional, komitmen kerja, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran

## **B. METODE**

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sistematis dalam menyusun bagian-bagian dan klasifikasi dari fenomena kehidupan manusia serta hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi untuk mengkaji pengaruh digitalisasi pembelajaran, kompetensi profesional, dan komitmen kerja terhadap prestasi siswa, dengan budaya organisasi sebagai moderasi. Strategi yang dilakukan mencakup analisis mendalam terhadap data yang dikumpulkan, pengembangan dan implementasi program pelatihan guru untuk meningkatkan kompetensi profesional dan komitmen kerja, peningkatan infrastruktur teknologi pendidikan, serta inisiatif untuk memperkuat elemen budaya organisasi yang mendukung inovasi. Kolaborasi antara semua pemangku kepentingan di sekolah akan diperkuat untuk mendukung implementasi strategi ini, diiringi dengan monitoring dan evaluasi untuk menjamin keberlanjutan dan penyesuaian strategi berdasarkan umpan balik dan hasil yang diperoleh, dengan tujuan akhir untuk menciptakan dampak positif yang berkelanjutan pada prestasi siswa. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji suatu teori, dan menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan melalui bantuan statistik (Sekaran & Bougie, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Negeri 4 Makassar yang berlokasi pada Jl. Pongtiku No.201 Kota Makassar. Waktu untuk penelitian adalah kurang lebih 6 (enam) bulan lamanya terhitung dari bulan Februari hingga Agustus 2024. Sampel merupakan bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki dari populasi, sampel yang dapat dipelajari dan disimpulkan dari populasi, untuk itu sampel yang di ambil dalam populasi harus benar-benar mewakili atau resrepresentatif dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria siswa yang aktif dalam proses pembelajaran, adapun jumlah sampel sebanyak 240 siswa yang terdiri dari kelas 1, kelas 2 dan kelas 3. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner online (google form) yang dikembangkan berdasarkan literatur terkait. SEM PLS digunakan dalam penelitian ini karena adanya pengembangan model baru yaitu memasukkan variabel intervening dalam model struktur untuk menganalisis pengaruh antar variabel (Sarstedt et al., 2021). Analisis deskriptif akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik sampel. Analisis struktural equation model (SEM) dengan Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara digital pembelajaran (DP), kompetensi profesional (KP), komitmen kerja (KK), budaya organisasi (BO) dan prestasi siswa (PS) akan digunakan analisis jalur dalam SEM untuk menguji efek langsung dan tidak langsung (Hair et al., 2019a).

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

Berdasarkan Tabel 1 yang menunjukkan karakteristik demografis sampel penelitian, beberapa hal penting dapat disoroti.

**Tabel 1: Karakteristik demografis**

| Description          | Quantity | %    |
|----------------------|----------|------|
| <b>Jenis Kelamin</b> |          |      |
| Laki-Laki            | 95       | 39.6 |
| Perempuan            | 145      | 60.4 |
| <b>Kelas Siswa</b>   |          |      |
| Kelas 1              | 85       | 35.4 |
| Kelas 2              | 80       | 33.3 |
| Kelas 3              | 75       | 31.3 |

Pertama, dari segi jenis kelamin, distribusi sampel didominasi oleh perempuan, dengan jumlah 145 siswa (60.4%), sementara siswa laki-laki berjumlah 95 orang (39.6%). Proporsi ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, mayoritas responden adalah siswa perempuan. Hal ini dapat mempengaruhi hasil penelitian, terutama jika terdapat perbedaan persepsi atau respons antara siswa laki-laki dan perempuan terhadap variabel-variabel yang diteliti seperti digitalisasi pembelajaran, kompetensi profesional guru, dan komitmen kerja. Dalam konteks budaya organisasi dan prestasi siswa, perbedaan gender ini mencerminkan dinamika yang unik, di mana perempuan memiliki cara yang berbeda dalam merespons lingkungan belajar dan metode pengajaran dibandingkan dengan laki-laki.

Kedua, dari segi kelas siswa, distribusi sampel cukup merata dengan kelas 1 memiliki 85 siswa (35.4%), kelas 2 memiliki 80 siswa (33.3%), dan kelas 3 dengan 75 siswa (31.3%). Distribusi yang relatif merata ini penting untuk memastikan bahwa temuan penelitian dapat diambil kesimpulan yang lebih generalis terhadap seluruh populasi siswa SMP di sekolah tersebut. Namun, perbedaan jumlah siswa antar kelas juga bisa memberikan wawasan mengenai bagaimana digitalisasi pembelajaran, kompetensi profesional guru, dan komitmen kerja mempengaruhi siswa di tingkatan yang berbeda. Misalnya, siswa kelas 3 yang sedang mempersiapkan diri untuk ujian akhir merespons variabel-variabel ini secara berbeda dibandingkan dengan siswa kelas 1 yang baru memulai pendidikan menengah pertama.

Dalam analisis selanjutnya, penting untuk mempertimbangkan bagaimana variabel demografis ini dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Sebagai contoh, perbedaan gender dapat memoderasi pengaruh dari digitalisasi pembelajaran terhadap prestasi siswa, atau dapat juga berperan dalam bagaimana siswa memandang kompetensi profesional guru. Sementara itu, perbedaan kelas dapat menunjukkan perbedaan kebutuhan dan tantangan belajar yang dihadapi oleh siswa di setiap

tingkatan, yang kemudian dapat mempengaruhi efektivitas dari digitalisasi pembelajaran dan upaya peningkatan budaya organisasi.

**Tabel 2:** Validity and reliability.

| Construct/<br>indicator       | Item reliability | Convergent validity |       |       |
|-------------------------------|------------------|---------------------|-------|-------|
|                               | Loadings         | CA                  | CR    | AVE   |
| <b>Digital Pembelajaran</b>   |                  | 0.734               | 0.741 | 0.652 |
| DP_1                          | 0.813            |                     |       |       |
| DP_2                          | 0.841            |                     |       |       |
| DP_3                          | 0.767            |                     |       |       |
| <b>Kompetensi Profesional</b> |                  | 0.745               | 0.763 | 0.585 |
| KP_1                          | 0.677            |                     |       |       |
| KP_2                          | 0.823            |                     |       |       |
| KP_3                          | 0.788            |                     |       |       |
| <b>Komitmen Kerja</b>         |                  | 0.725               | 0.733 | 0.645 |
| KK_1                          | 0.801            |                     |       |       |
| KK_2                          | 0.839            |                     |       |       |
| KK_3                          | 0.768            |                     |       |       |
| <b>Budaya Organisasi</b>      |                  | 0.825               | 0.832 | 0.657 |
| BO_1                          | 0.776            |                     |       |       |
| BO_2                          | 0.788            |                     |       |       |
| BO_3                          | 0.865            |                     |       |       |
| BO_4                          | 0.809            |                     |       |       |
| <b>Prestasi Siswa</b>         |                  | 0.820               | 0.821 | 0.736 |
| PS_1                          | 0.849            |                     |       |       |
| PS_2                          | 0.873            |                     |       |       |
| PS_3                          | 0.851            |                     |       |       |

CA, Cronbach's alpha; CR, Composite reliability; AVE, Average variance extracted; DP, digital pembelajaran, KP, kompetensi profesional; KK, komitmen kerja; BO, budaya organisasi; PS, prestasi siswa

Berdasarkan hasil dari tabel 2 terkait dengan validitas dan reliabilitas yang disajikan dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa kelima konstruk, yaitu digital pembelajaran (DP), kompetensi profesional (KP), komitmen kerja (KK), budaya organisasi (BO) dan prestasi siswa (PS) memiliki reliabilitas dan validitas yang kuat. Reliabilitas item yang diukur melalui loadings menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai di atas 0.7, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut mampu merepresentasikan konstruk dengan baik. Nilai Cronbach's Alpha (CA), Composite reliability (CR) dan Average Variance Extracted (AVE) untuk kelima konstruk digital pembelajaran (DP), kompetensi profesional (KP), komitmen kerja (KK), budaya organisasi (BO) dan prestasi siswa (PS) juga tinggi yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik (Sarstedt et al., 2021).

Secara keseluruhan, hasil dari analisis validitas dan reliabilitas ini menguatkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang baik dalam mengukur prestasi siswa. Nilai-nilai reliabilitas dan validitas yang tinggi memastikan bahwa data yang dikumpulkan melalui

instrumen ini dapat diandalkan dan valid, yang pada gilirannya memberikan dasar yang kuat untuk analisis lanjut mengenai hubungan antara digital pembelajaran (DP), kompetensi profesional (KP), komitmen kerja (KK), budaya organisasi (BO) dan prestasi siswa (PS) dalam konteks penelitian ini.

**TABLE 3:** Discriminant validity evaluation by Fornell and Lacker criteria and Heterotrait Monotrait results.

| <b>Criteria and results</b>        | <b>BO</b> | <b>DP</b> | <b>KK</b> | <b>KP</b> | <b>PS</b> |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Fornell and Lacker criteria</b> |           |           |           |           |           |
| BO                                 | 0.810     | -         | -         | -         | -         |
| DP                                 | 0.565     | 0.808     | -         | -         | -         |
| KK                                 | 0.604     | 0.589     | 0.803     | -         | -         |
| KP                                 | 0.566     | 0.550     | 0.598     | 0.765     | -         |
| PS                                 | 0.719     | 0.617     | 0.632     | 0.633     | 0.858     |
| <b>HTMT results</b>                |           |           |           |           |           |
| BO                                 | -         | -         | -         | -         | -         |
| DP                                 | 0.717     | -         | -         | -         | -         |
| KK                                 | 0.770     | 0.802     | -         | -         | -         |
| KP                                 | 0.769     | 0.793     | 0.875     | -         | -         |
| PS                                 | 0.870     | 0.792     | 0.818     | 0.863     | -         |

DP, digital pembelajaran; KP, kompetensi profesional; KK, komitmen kerja; BO, budaya organisasi; PS, prestasi siswa

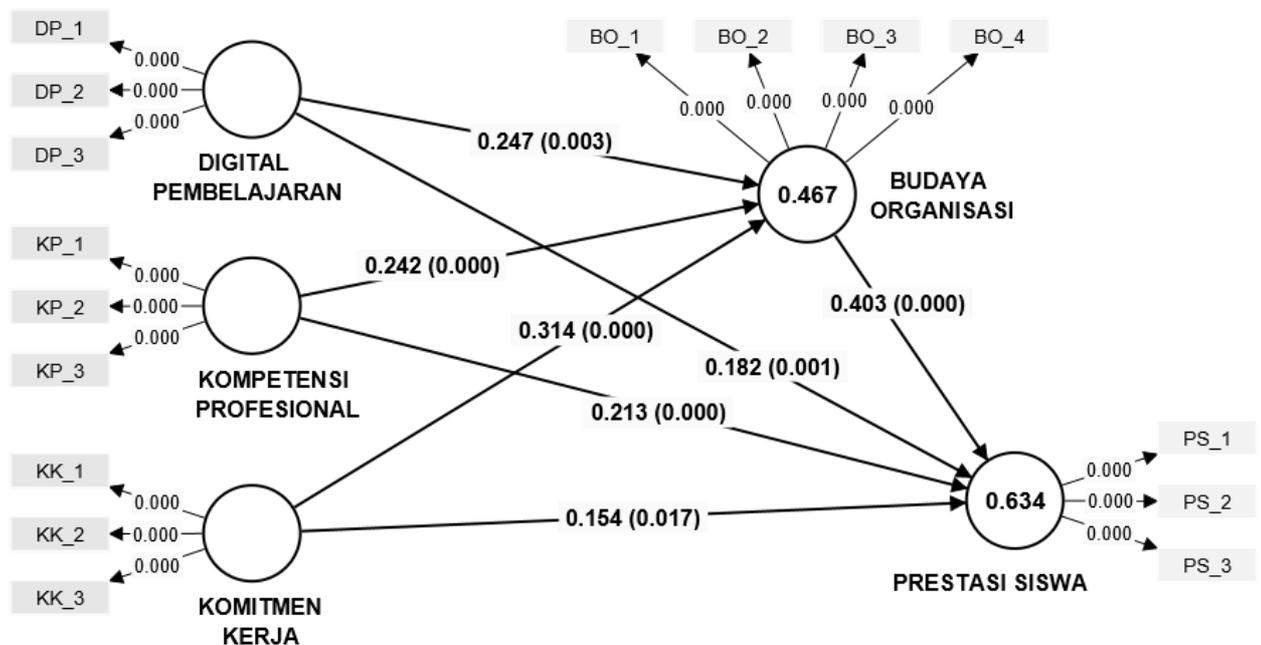
Berdasarkan tabel 3 yang menampilkan evaluasi validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell dan Lacker serta hasil Heterotrait-Monotrait (HTMT), dapat disimpulkan bahwa konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik. Dalam kriteria Fornell dan Lacker, nilai AVE akar kuadrat untuk setiap konstruk digital pembelajaran (DP), kompetensi profesional (KP), komitmen kerja (KK), budaya organisasi (BO) dan prestasi siswa (PS) (dalam diagonal tabel) lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk lainnya (dalam off-diagonal tabel) (Hair et al., 2022). Hasil HTMT lebih lanjut mengkonfirmasi temuan ini. HTMT adalah metode yang lebih ketat untuk menguji validitas diskriminan, dengan nilai yang lebih rendah dianggap menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Dalam tabel ini, semua nilai HTMT berada di bawah ambang batas tersebut. Meskipun nilai-nilai ini mendekati batas atas tetap berada di bawah 0.90, menunjukkan bahwa konstruk digital pembelajaran (DP), kompetensi profesional (KP), komitmen kerja (KK), budaya organisasi (BO) dan prestasi siswa (PS) yang diukur memang berbeda satu sama lain (Hair et al., 2019b).

Secara keseluruhan, hasil analisis validitas diskriminan ini memberikan bukti kuat bahwa konstruk digital pembelajaran (DP), kompetensi profesional (KP), komitmen kerja (KK), budaya organisasi (BO) dan prestasi siswa (PS) memiliki validitas diskriminan yang baik. Hal ini berarti bahwa konstruk-konstruk ini memang mengukur konsep yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih secara signifikan, sehingga memberikan kepercayaan lebih pada hasil penelitian dan

kesimpulan yang diambil terkait hubungan antara digital pembelajaran (DP), kompetensi profesional (KP), komitmen kerja (KK), budaya organisasi (BO) dan prestasi siswa (PS).

### Structural model

Berdasarkan hasil pemodelan persamaan struktural PLS yang ditampilkan dalam Gambar 1, dapat diidentifikasi hubungan antara digital pembelajaran (DP), kompetensi profesional (KP), komitmen kerja (KK), budaya organisasi (BO) dan prestasi siswa (PS).



Gambar 1: PLS- Hasil Pemodelan Persamaan Struktural.

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa setiap hipotesis yang diterima dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, baik secara langsung maupun dimoderasi oleh budaya organisasi, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian prestasi siswa di SMP Negeri 4 Makassar :

TABEL 4: Hasil pengujian hipotesis.

| Hypothesis | Path Coefficients | t-statistics | p-value | Result    | VIF   | R square | Q Square |
|------------|-------------------|--------------|---------|-----------|-------|----------|----------|
| DP → BO    | 0.247             | 3.000        | 0.000   | H1 Accept | 1.689 | 0.467    | 0.278    |
| KP → BO    | 0.242             | 3.510        | 0.000   | H2 Accept | 1.718 |          |          |
| KK → BO    | 0.314             | 3.937        | 0.000   | H3 Accept | 1.833 |          |          |

|              |       |       |       |               |       |       |       |
|--------------|-------|-------|-------|---------------|-------|-------|-------|
| DP → PS      | 0.182 | 3.418 | 0.000 | H4<br>Accept  | 1.804 |       |       |
| KP → PS      | 0.213 | 3.675 | 0.000 | H5<br>Accept  | 1.828 |       |       |
| KK → PS      | 0.154 | 2.395 | 0.017 | H6<br>Accept  | 2.018 | 0.634 | 0.435 |
| BO → PS      | 0.403 | 7.107 | 0.000 | H7<br>Accept  | 1.875 |       |       |
| DP → BO → PS | 0.100 | 2.760 | 0.006 | H8<br>Accept  | -     |       |       |
| KP → BO → PS | 0.098 | 3.166 | 0.002 | H9<br>Accept  | -     |       |       |
| KK → BO → PS | 0.126 | 3.351 | 0.001 | H10<br>Accept | -     |       |       |

Note: → menunjukkan hubungan/pengaruh ; H, Hipotesis; **VIF**, variance inflated factor; **DP**, digital pembelajaran; **KP**, kompetensi profesional; **KK**, komitmen kerja; **BO**, budaya organisasi; **PS**, prestasi siswa

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang terdapat pada tabel, berikut adalah analisis dan pembahasan dari masing-masing hipotesis:

a. H1: Pengaruh Digitalisasi Pembelajaran (DP) terhadap Budaya Organisasi (BO)

Hasil menunjukkan bahwa digitalisasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0.247 dan nilai t sebesar 3.000 (p-value = 0.000). menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat digitalisasi pembelajaran yang diterapkan di sekolah, semakin kuat pengaruhnya dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi. Hal ini bisa terjadi karena digitalisasi mendorong perubahan cara kerja dan interaksi dalam organisasi, yang kemudian membentuk budaya baru yang lebih adaptif dan terbuka terhadap inovasi.

b. H2: Pengaruh Kompetensi Profesional (KP) terhadap Budaya Organisasi (BO)

Kompetensi profesional guru juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0.242 dan nilai t sebesar 3.510 (p-value = 0.000). Artinya, kompetensi yang dimiliki oleh guru tidak hanya penting untuk pengajaran, tetapi juga berdampak pada bagaimana budaya organisasi sekolah dibentuk. Kompetensi yang tinggi pada guru dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih profesional dan berorientasi pada kinerja, yang mendukung lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

c. H3: Pengaruh Komitmen Kerja (KK) terhadap Budaya Organisasi (BO)

Komitmen kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, dengan koefisien jalur sebesar 0.314 dan nilai t sebesar 3.937 (p-value = 0.000). Mengindikasikan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya cenderung berkontribusi positif terhadap pembentukan budaya organisasi yang kuat. Komitmen kerja yang tinggi mendorong

partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk kerjasama dan peningkatan kinerja.

d. H4: Pengaruh Digitalisasi Pembelajaran (DP) terhadap Prestasi Siswa (PS)

Digitalisasi pembelajaran juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi siswa dengan koefisien jalur sebesar 0.182 dan nilai t sebesar 3.418 ( $p\text{-value} = 0.000$ ). Menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam proses pembelajaran secara langsung dapat meningkatkan prestasi siswa. Digitalisasi memungkinkan akses terhadap sumber belajar yang lebih luas dan interaktif, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa dalam belajar, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap prestasi akademik mereka.

e. H5: Pengaruh Kompetensi Profesional (KP) terhadap Prestasi Siswa (PS)

Kompetensi profesional guru menunjukkan pengaruh signifikan terhadap prestasi siswa dengan koefisien jalur sebesar 0.213 dan nilai t sebesar 3.675 ( $p\text{-value} = 0.000$ ). Mengindikasikan bahwa guru yang memiliki kompetensi tinggi mampu mengajar dengan lebih efektif, menggunakan strategi pengajaran yang sesuai, dan memotivasi siswa untuk mencapai hasil belajar yang lebih baik. Kompetensi profesional yang kuat adalah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan prestasi siswa.

f. H6: Pengaruh Komitmen Kerja (KK) terhadap Prestasi Siswa (PS)

Komitmen kerja guru juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi siswa dengan koefisien jalur sebesar 0.154 dan nilai t sebesar 2.395 ( $p\text{-value} = 0.017$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka akan lebih berdedikasi dalam mengajar dan memberikan perhatian lebih terhadap kemajuan siswa. Komitmen kerja ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan belajar yang positif, yang pada gilirannya mendukung peningkatan prestasi siswa.

g. H7: Pengaruh Budaya Organisasi (BO) terhadap Prestasi Siswa (PS)

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi siswa dengan koefisien jalur sebesar 0.403 dan nilai t sebesar 7.107 ( $p\text{-value} = 0.000$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif di sekolah dapat mendorong pencapaian prestasi siswa yang lebih tinggi. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap kualitas pendidikan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi siswa untuk belajar dan berkembang.

h. H8: Moderasi Budaya Organisasi (BO) terhadap Pengaruh Digitalisasi Pembelajaran (DP) dan Prestasi Siswa (PS)

Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memoderasi pengaruh digitalisasi pembelajaran terhadap prestasi siswa dengan koefisien jalur sebesar 0.100 dan nilai  $t$  sebesar 2.760 ( $p$ -value = 0.006). Berarti bahwa pengaruh digitalisasi pembelajaran terhadap prestasi siswa menjadi lebih kuat dalam konteks budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang mendukung teknologi dapat memaksimalkan manfaat dari digitalisasi pembelajaran bagi prestasi siswa.

- i. H9: Moderasi Budaya Organisasi (BO) terhadap Pengaruh Kompetensi Profesional (KP) dan Prestasi Siswa (PS)

Budaya organisasi juga memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap prestasi siswa dengan koefisien jalur sebesar 0.098 dan nilai  $t$  sebesar 1.666 ( $p$ -value = 0.002). Meskipun nilai ini lebih kecil dibandingkan moderasi pada hipotesis sebelumnya, ini tetap menunjukkan bahwa dalam konteks budaya organisasi yang mendukung, kompetensi profesional guru dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap prestasi siswa.

- j. H10: Moderasi Budaya Organisasi (BO) terhadap Pengaruh Komitmen Kerja (KK) dan Prestasi Siswa (PS)

Budaya organisasi juga memoderasi pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi siswa dengan koefisien jalur sebesar 0.126 dan nilai  $t$  sebesar 3.351 ( $p$ -value = 0.001). Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat pengaruh positif dari komitmen kerja guru terhadap prestasi siswa. Dengan kata lain, budaya organisasi yang mendukung dan inklusif dapat memaksimalkan manfaat dari komitmen kerja guru terhadap peningkatan prestasi akademik siswa.

## **2. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa digitalisasi pembelajaran memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di sekolah dengan koefisien jalur sebesar 0.247 dan nilai  $t$  sebesar 3.000 ( $p$ -value = 0.000), kita dapat memahami bahwa penerapan teknologi dalam pembelajaran tidak hanya meningkatkan efisiensi proses pembelajaran tetapi juga membawa dampak yang lebih luas pada perubahan budaya organisasi di sekolah. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Gumanti (2023) yang menunjukkan bahwa orientasi digital dalam pembelajaran secara signifikan mempengaruhi perilaku inovatif dalam organisasi pendidikan, yang dimediasi oleh kesiapan untuk perubahan dan dipengaruhi oleh budaya pembelajaran organisasi. Penelitian lain juga menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung siapnya institusi untuk e-learning berperan penting dalam menentukan keberhasilan penerapan teknologi digital di lingkungan pendidikan.

Digitalisasi pembelajaran dapat memperkuat budaya organisasi dengan menciptakan lingkungan

yang lebih kolaboratif, terbuka, dan inovatif. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Judijanto et al., (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan digital dan budaya digital secara signifikan mempengaruhi keberlanjutan kinerja organisasi dalam sektor pendidikan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan adaptif terhadap perubahan digital terbukti mampu meningkatkan efektivitas sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk tidak hanya fokus pada penerapan teknologi tetapi juga pada pengembangan budaya organisasi yang mendukung transformasi digital. Sekolah perlu memperkuat budaya organisasi yang mendukung digitalisasi dengan mengintegrasikan teknologi ke dalam nilai-nilai dan praktik sehari-hari. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan berkala, penguatan kolaborasi antar guru dan staf, serta pengembangan kepemimpinan digital yang mendorong inovasi dan adaptasi terhadap perubahan. Dengan demikian, manfaat dari digitalisasi pembelajaran dapat dimaksimalkan dan diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja dan prestasi akademik siswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0.242 dan nilai t sebesar 3.510 ( $p$ -value = 0.000). Ini mengindikasikan bahwa kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru tidak hanya berdampak pada kualitas pengajaran tetapi juga memainkan peran penting dalam pembentukan dan penguatan budaya organisasi sekolah. Kompetensi profesional guru, yang mencakup keterampilan pedagogis, pengetahuan bidang studi, serta kemampuan untuk mengelola kelas dan berinovasi dalam metode pembelajaran, berkontribusi pada terciptanya lingkungan sekolah yang profesional dan berorientasi pada kinerja. Penelitian oleh Efendi, et al. (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi di sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas proses pembelajaran di sekolah-sekolah berbasis agama di Indonesia.

Lebih lanjut, budaya organisasi yang kuat dan positif di sekolah dapat memperkuat kompetensi profesional guru. Sebuah studi oleh Komarudin et al. (2023) menekankan bahwa kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru dapat didukung oleh budaya organisasi yang mendukung, yang meliputi nilai-nilai seperti kerja keras, tanggung jawab, dan kolaborasi antar anggota sekolah. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang kondusif akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka melalui pembelajaran berkelanjutan dan inovasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada prestasi siswa. Hal ini juga didukung oleh temuan Latif et al. (2022), yang menemukan bahwa kepemimpinan situasional dan komunikasi kerja yang baik di sekolah dapat memperkuat kompetensi profesional guru melalui budaya kerja yang kuat. Fokus pada pengembangan kompetensi profesional guru dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung peningkatan kompetensi tersebut. Sekolah perlu

mengintegrasikan nilai-nilai profesionalisme, kolaborasi, dan inovasi ke dalam budaya organisasi mereka untuk memastikan bahwa kompetensi guru dapat berkembang secara optimal, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di sekolah dengan koefisien jalur sebesar 0.314 dan nilai t sebesar 3.937 ( $p\text{-value} = 0.000$ ). Ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya cenderung berkontribusi secara positif terhadap pembentukan dan penguatan budaya organisasi yang kuat. Penelitian oleh Anggrahitaningsih, et al. (2020) mengungkapkan bahwa komitmen kerja guru sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Budaya organisasi yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya memperkuat komitmen kerja guru, meningkatkan disiplin kerja, dan secara keseluruhan memperbaiki kinerja pendidikan di sekolah.

Selain itu, penelitian oleh Prasetyono (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja guru, yang juga dipengaruhi oleh budaya sekolah. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya meningkatkan keterlibatan dan dedikasi guru, tetapi juga menciptakan standar kerja yang tinggi, mendorong kolaborasi antar guru, dan memfasilitasi inovasi dalam proses belajar mengajar. Penelitian ini mendukung temuan bahwa komitmen kerja guru tidak hanya penting untuk peningkatan prestasi siswa, tetapi juga untuk penguatan struktur dan nilai-nilai organisasi di sekolah. Manajemen sekolah untuk terus mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang mendukung dan positif. Ini dapat dilakukan melalui penguatan komunikasi internal, pengakuan dan penghargaan terhadap komitmen guru, serta penyediaan dukungan yang diperlukan untuk memastikan guru merasa termotivasi dan terlibat penuh dalam lingkungan kerja mereka. Dengan demikian, komitmen kerja guru dapat terus meningkat, yang akan berdampak positif pada kualitas pendidikan dan penguatan budaya organisasi sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi pembelajaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi siswa dengan koefisien jalur sebesar 0.182 dan nilai t sebesar 3.418 ( $p\text{-value} = 0.000$ ). Ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam proses pembelajaran dapat secara langsung meningkatkan prestasi siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Hou dan Chiu (2019) menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran digital berkontribusi pada peningkatan strategi belajar dan motivasi, yang secara langsung berdampak pada peningkatan prestasi akademik siswa. Dengan memanfaatkan teknologi, siswa dapat lebih mudah mengakses sumber belajar yang relevan dan interaktif, yang mendukung peningkatan pemahaman mereka terhadap materi pelajaran.

Lebih lanjut, penelitian oleh Gunawan et al., (2024) menunjukkan bahwa penggunaan perangkat komputer dan teknologi pintar dalam pembelajaran berpengaruh positif terhadap pencapaian siswa, khususnya dalam mata pelajaran matematika. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya ketersediaan sumber daya teknologi yang memadai dan pelaksanaan pendidikan yang lebih individual untuk mengoptimalkan dampak positif teknologi digital terhadap prestasi akademik siswa. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pendukung seperti akses ke perangkat teknologi dan pendekatan pembelajaran yang disesuaikan dapat memaksimalkan manfaat digitalisasi dalam pendidikan. Sekolah terus mendorong integrasi teknologi dalam proses pembelajaran dengan memastikan bahwa siswa memiliki akses yang memadai terhadap perangkat teknologi dan sumber daya digital. Selain itu, penting bagi guru untuk dilatih dalam penggunaan teknologi pendidikan agar dapat merancang pengalaman belajar yang lebih interaktif dan sesuai dengan kebutuhan individu siswa. Dengan demikian, penerapan teknologi dapat dimaksimalkan untuk meningkatkan prestasi akademik siswa secara keseluruhan.

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa komitmen kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi siswa dengan koefisien jalur sebesar 0.154 dan nilai t sebesar 2.395 ( $p$ -value = 0.017). Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya cenderung lebih berdedikasi dalam mengajar dan memberikan perhatian lebih terhadap kemajuan siswa, yang pada akhirnya berdampak positif pada prestasi siswa. Penelitian oleh Gunawan et al., (2018) mengungkapkan bahwa komitmen guru memiliki efek positif yang signifikan terhadap prestasi akademik siswa. Studi ini menekankan bahwa keterlibatan dan dedikasi guru dalam pembelajaran menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan siswa, yang pada akhirnya meningkatkan hasil akademik mereka.

Lebih lanjut, penelitian oleh Khairani (2021) juga menunjukkan bahwa komitmen kerja guru berkorelasi positif dengan prestasi siswa. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa komitmen kerja guru tidak hanya mempengaruhi kinerja guru secara langsung tetapi juga mempengaruhi disiplin kerja guru, yang berkontribusi pada pencapaian siswa di sekolah. Dengan adanya komitmen yang tinggi, guru cenderung lebih termotivasi untuk menggunakan berbagai strategi pembelajaran yang efektif untuk membantu siswa mencapai hasil belajar yang optimal. Manajemen sekolah perlu terus mendukung dan memelihara komitmen kerja guru dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Hal ini dapat dilakukan melalui program-program penghargaan, pengembangan profesional berkelanjutan, dan peningkatan komunikasi antara guru dan manajemen sekolah. Dengan komitmen kerja yang kuat, guru akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada prestasi siswa.

Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi siswa, dengan koefisien jalur sebesar 0.403 dan nilai t sebesar 7.107 ( $p\text{-value} = 0.000$ ). Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif di sekolah dapat mendorong pencapaian prestasi siswa yang lebih tinggi. Penelitian oleh Purwati et al., (2019) menemukan bahwa budaya organisasi di sekolah memiliki efek signifikan pada pencapaian siswa, khususnya dalam mata pelajaran bahasa Inggris. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung mampu menciptakan kondisi belajar yang lebih baik, sehingga siswa dapat mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi.

Lebih lanjut, penelitian oleh Riyadi et al. (2023) mengidentifikasi bahwa kekuatan budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas sekolah, yang berhubungan langsung dengan prestasi siswa. Studi ini menekankan pentingnya pengenalan norma, nilai, dan kebiasaan yang berlaku di institusi pendidikan, yang dapat meningkatkan efektivitas sekolah dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Budaya organisasi yang kuat dan konsisten di sekolah-sekolah di Kolombia terbukti mendukung pencapaian akademik siswa di berbagai tingkatan pendidikan. Penting bagi manajemen sekolah untuk terus memperkuat budaya organisasi yang positif dengan mengintegrasikan nilai-nilai dan praktik terbaik ke dalam kehidupan sehari-hari sekolah. Hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan kolaborasi antar staf, memperkuat komunikasi, dan mengimplementasikan program-program yang mendukung pengembangan budaya organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi akademik siswa.

Hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memoderasi pengaruh digitalisasi pembelajaran terhadap prestasi siswa dengan koefisien jalur sebesar 0.100 dan nilai t sebesar 2.760 ( $p\text{-value} = 0.006$ ). Ini berarti bahwa dalam konteks budaya organisasi yang positif, pengaruh digitalisasi pembelajaran terhadap prestasi siswa menjadi lebih kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Ningrum (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung pembelajaran digital dapat meningkatkan orientasi belajar digital siswa, yang pada gilirannya mendorong perilaku inovatif dan peningkatan hasil belajar.

Lebih lanjut, penelitian oleh Anam et al., (2020) mengungkapkan bahwa kesiapan e-learning di institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan yang siap untuk perubahan dan adaptasi terhadap teknologi baru, yang memungkinkan penerapan e-learning lebih efektif dan berdampak signifikan terhadap prestasi siswa. Dengan demikian, budaya organisasi yang kondusif tidak hanya memperkuat penerapan teknologi, tetapi juga memaksimalkan dampak positif teknologi terhadap hasil pembelajaran. Sekolah harus

terus mengembangkan dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung digitalisasi pembelajaran. Ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa seluruh anggota sekolah, termasuk guru dan staf, terlibat dalam pengembangan dan penerapan teknologi pendidikan. Selain itu, penting untuk membangun nilai-nilai organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan adaptabilitas, sehingga digitalisasi pembelajaran dapat secara optimal meningkatkan prestasi siswa.

Hasil uji hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa budaya organisasi juga memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap prestasi siswa dengan koefisien jalur sebesar 0.098 dan nilai t sebesar 1.666 ( $p\text{-value} = 0.002$ ). Ini menunjukkan bahwa dalam konteks budaya organisasi yang mendukung, kompetensi profesional guru dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap prestasi siswa. Penelitian oleh Bestri, et al. (2024) mendukung temuan ini, di mana budaya organisasi yang kuat dan positif ditemukan dapat memperkuat dampak kompetensi profesional guru terhadap kinerja pengajaran, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa di sekolah. Penelitian ini menekankan pentingnya peran budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru.

Lebih lanjut, studi oleh Prayoga et al. (2019) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas proses pembelajaran melalui peningkatan kinerja guru. Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, dan inovasi memungkinkan guru untuk lebih optimal dalam mengaplikasikan kompetensi profesional mereka, sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa secara keseluruhan. Penelitian ini menekankan bahwa budaya organisasi bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga katalis yang dapat memperkuat dampak kompetensi guru pada hasil belajar siswa. Penting bagi manajemen sekolah untuk mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang mendukung pengembangan kompetensi profesional guru. Ini dapat dilakukan melalui program pengembangan budaya organisasi yang berfokus pada peningkatan kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap kualitas pendidikan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, sekolah dapat memastikan bahwa kompetensi profesional guru dapat dimaksimalkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada prestasi siswa.

Hasil uji hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi siswa dengan koefisien jalur sebesar 0.126 dan nilai t sebesar 3.351 ( $p\text{-value} = 0.001$ ). Ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan sekolah dengan budaya organisasi yang kuat, pengaruh komitmen kerja guru terhadap prestasi siswa menjadi lebih signifikan. Penelitian oleh Rusmaladi et al., (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan komitmen kerja guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi akademik siswa di sekolah-sekolah.

Penelitian lebih lanjut oleh Setiawan et al., (2024) menemukan bahwa budaya sekolah yang mendukung dapat memperkuat komitmen organisasi guru, yang berkontribusi secara positif terhadap prestasi siswa. Studi ini menekankan bahwa budaya organisasi yang kondusif, ditandai dengan norma dan nilai yang mendorong kolaborasi dan profesionalisme, dapat meningkatkan efek positif dari komitmen kerja guru terhadap kinerja akademik siswa. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap organisasi secara langsung terkait dengan efektivitas mereka dalam pengajaran, yang berdampak positif pada hasil belajar siswa. Manajemen sekolah untuk terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung komitmen kerja guru. Ini dapat dilakukan melalui program pengembangan budaya organisasi yang berfokus pada peningkatan kolaborasi, pengakuan prestasi, dan pembinaan profesionalisme. Dengan demikian, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi akademik siswa.

## **D. Kesimpulan dan rekomendasi**

### **1. Kesimpulan**

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa berbagai faktor, termasuk digitalisasi pembelajaran, kompetensi profesional guru, komitmen kerja, dan budaya organisasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi siswa. Digitalisasi pembelajaran terbukti secara signifikan meningkatkan prestasi siswa, terutama ketika didukung oleh budaya organisasi yang kuat. Hal ini menunjukkan pentingnya integrasi teknologi dalam pendidikan yang didukung oleh lingkungan sekolah yang kondusif. Selain itu, kompetensi profesional guru juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi prestasi siswa, terutama dalam konteks budaya organisasi yang positif yang mendukung pengembangan dan penerapan kompetensi tersebut.

Komitmen kerja guru juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap prestasi siswa. Guru yang berkomitmen tinggi cenderung lebih berdedikasi dan termotivasi dalam mengajar, yang pada gilirannya meningkatkan hasil akademik siswa. Pengaruh komitmen kerja ini semakin kuat dalam konteks budaya organisasi yang mendukung. Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif dan kuat dapat memperkuat pengaruh positif dari berbagai faktor lain, termasuk komitmen kerja dan kompetensi profesional guru, terhadap prestasi siswa.

Budaya organisasi sendiri terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi siswa, baik secara langsung maupun sebagai faktor moderasi. Budaya organisasi yang kuat, yang ditandai dengan kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap kualitas pendidikan, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Hal ini

menegaskan pentingnya membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung dalam lingkungan sekolah.

## 2. Rekomendasi

Berdasarkan temuan ini, penting bagi manajemen sekolah untuk fokus pada pengembangan budaya organisasi yang kuat dan positif. Ini dapat dicapai melalui inisiatif yang mendorong kolaborasi antara guru, peningkatan profesionalisme, serta dukungan terhadap inovasi dalam pengajaran. Selain itu, sekolah terus memperkuat komitmen kerja dan kompetensi profesional guru melalui pelatihan berkelanjutan dan program pengembangan yang terfokus pada kebutuhan dan tantangan khusus dalam lingkungan pendidikan saat ini. Lebih lanjut, sekolah mendorong integrasi teknologi dalam proses pembelajaran, dengan memastikan bahwa seluruh anggota sekolah terlibat aktif dalam penggunaan teknologi pendidikan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung digitalisasi, sekolah dapat memaksimalkan dampak positif teknologi terhadap prestasi siswa. Dengan demikian, sekolah akan mampu tidak hanya meningkatkan prestasi akademik siswa tetapi juga membentuk generasi yang siap menghadapi tantangan di era digital.

## References

- Anam, F., Ismanto, H., & Purnomo, A. (2020). *Kesiapan PTNU dalam Implementasi Sistem e-Learning Menggunakan ELR Model*. Unusida Press.
- Anggrahitaningsih, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Guru Sebagai Variabel Mediasi Di SMK Yasnu Gresik*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Bestri, R., & Walef, S. M. (2024). Budaya Organisasi Sekolah Upaya Meningkatkan Prestasi Mahasiswa di Revolusi Industri 4.0. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 122–132.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85.
- Gumanti, W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Readiness For Change Terhadap Digital Culture Untuk Mencapai Worklife Balance Apabila Pegawai Non Sdm Iptek Badan Riset Dan Inovasi Nasional. *Ecobestha*, 2, 1–30.
- Gunawan, H., Hadis, A., & Qur'ani, B. (2024). Strategy for Increasing the Creative Performance of Civil Servants in Public Services: Effectiveness of Education and Training through Teamwork. *Education*, 4(3), 190–198.
- Gunawan, H., Ilyas, G. B., & Naningsih, N. (2018). Effect of labor social security on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(12), 86–89.
- Gunawan, H., Pala, R., Tijjjang, B., Razak, M., & Qur'ani, B. (2024). Global challenges of the mining industry: Effect of job insecurity and reward on turnover intention through job satisfaction. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 11.

- Hair, J. F., Ringle, C. M., Hult, G. T. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Long Range Planning*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019a). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019b). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Judijanto, L., Fauzi, I., Telaumbanua, E., Syamsulbahri, S., & Merung, A. Y. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Inovatif, dan Teknologi Digital terhadap Keberhasilan Bisnis Industri Startup di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 2(01), 24–34.
- Khairani, E., & Giatman, M. (2021). Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen guru. *Educate: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6(2), 52–60.
- Komarudin, T. S. (2023). Melampaui Ambisi Pribadi: Mengubah Kepemimpinan dalam Pendidikan dari Agenda yang Didorong oleh Ego. *Kaipi: Kumpulan Artikel Ilmiah Pendidikan Islam*, 1(1), 1–11.
- Latif, M. (2022). *Model Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di SMK Polimedik Kota Depok*. Institut PTIQ Jakarta.
- Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). Tinjauan literatur: Perilaku inovatif pada guru. *Mempersiapkan Generasi Digital Yang Berwatak Sociopreneur: Kreatif, Inisiatif, Dan Peduli Di Era Society 5.0*.
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123.
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 5(1), 54–60.
- Purwati, N. L. P. D., Wibawa, I. M. C., & Margunayasa, I. G. (2019). Pengaruh Numbered Head Together Berbantuan Gambar Terhadap Penguasaan Kompetensi Pengetahuan IPA. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 2(3), 282–292.
- Riyadi, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-DKI Jakarta. *Dhammavicaya: Jurnal Pengkajian Dhamma*, 6(2), 19–33.
- Rusmaladi, R., Harapan, E., & Tahrin, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4172–4180.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587–632). Springer.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Setiawan, P. A., & Purnomo, M. S. (2024). Peran Kepemimpinan Servant dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi di Lembaga Pendidikan Menengah. *Jurnal Pendidikan Indonesia (JOUPI)*, 2(2), 111–122.

Suaeb, S., Agussalim, A., Syarif, S., & Iqbal, M. (2021). Manajemen Kepemimpinan Pendidikan: Analisis Untuk Mewujudkan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3).

Uyun, M., & Warsah, I. (2021). *Psikologi pendidikan*. Deepublish.