

## Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* Guru di SMPN 4 Merangin

Muhammad Zikri Farhan

Program Studi Kewirausahaan, Universitas Merangin  
[zikrifarhan76@gmail.com](mailto:zikrifarhan76@gmail.com)

### INFO ARTIKEL:

#### Riwayat Artikel:

Diterima: 30 Desember 2025

Direvisi: 07 Januari 2026

Diterima: 15 Januari 2026

#### Kata Kunci:

Employee Engagement,  
Kepemimpinan Digital,  
Budaya Organisasi, Guru.

#### Keywords:

Employee Engagement,  
Digital Leadership,  
Organizational Culture,  
Teachers.

#### Abstrak:

Tingkat partisipasi dan keterlibatan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya (*employee engagement*) menjadi salah satu indikator utama keberhasilan sebuah institusi pendidikan, sehingga penting untuk memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* di SMPN 4 Merangin. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 68 guru dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data dilakukan menggunakan Regresi Linier Berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* ( $F = 124,752$ ;  $p < 0,000$ ). Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* ( $t = 5,817$ ;  $p < 0,000$ ). Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* ( $t = 6,440$ ;  $p < 0,000$ ). Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kepemimpinan digital yang efektif serta pengembangan budaya organisasi yang kondusif merupakan faktor strategis dalam meningkatkan *employee engagement* guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas proses pembelajaran di sekolah.

#### Abstract:

*Teacher participation and engagement in their professional duties (employee engagement) is a key indicator of educational institution success, making it essential to understand the factors that influence it. This study examines the effect of digital leadership and organizational culture on employee engagement at SMPN 4 Merangin. Using a saturated sampling method, all 68 teachers in the population were included as respondents. Data were collected via questionnaires and analyzed with Multiple Linear Regression using SPSS version 26.0. Results show that both digital leadership and organizational culture have a positive and significant impact on employee engagement ( $F = 124,752$ ;  $p < 0,000$ ). Specifically, digital leadership significantly influences employee engagement ( $t = 5,817$ ;  $p < 0,000$ ), while organizational culture also contributes positively and significantly ( $t = 6,440$ ;  $p < 0,000$ ). These findings highlight that effective digital leadership and a supportive organizational culture are strategic factors in enhancing teacher engagement, ultimately improving the quality of the learning process in schools.*



## PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang dan menuntut adaptasi cepat, keberhasilan sebuah sekolah atau lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum atau fasilitas, tetapi juga pada kualitas guru sebagai tenaga pengajar. Guru merupakan aset penting yang mendorong tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, tingkat keterlibatan guru menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan agar kinerja dan keberlanjutan sekolah tetap terjaga (Febriansyah, 2020).

Keterlibatan guru menggambarkan sejauh mana seorang guru memiliki ikatan emosional dan komitmen terhadap sekolah atau lembaga tempat mereka mengajar. Hal ini diperkuat oleh Savitri et al (2023), yang menyatakan bahwa individu yang memiliki keterlibatan tinggi tidak hanya mengajar untuk memenuhi jam kerja atau mendapatkan penghargaan, tetapi juga terdorong oleh keinginan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Artinya, keterlibatan yang tinggi pada guru mendorong produktivitas, kreativitas, dan loyalitas, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan laporan Gallup (2024) dalam *State of the Global Workplace*, tingkat keterlibatan pegawai di seluruh dunia masih tergolong rendah. Data menunjukkan bahwa secara global hanya sekitar 23% tenaga kerja yang benar-benar aktif terlibat dalam organisasi, sementara di Asia angkanya lebih rendah lagi, hanya mencapai 18%, mencerminkan rendahnya motivasi dan komitmen kerja di banyak organisasi. Kondisi ini menekankan pentingnya upaya untuk meningkatkan keterlibatan individu agar organisasi tetap produktif dan kompetitif secara global.

Dalam konteks pendidikan, hasil survei awal terhadap 20 guru di SMPN 1 Merangin pada tahun 2025 menunjukkan skor rata-rata keterlibatan guru sebesar 3,76, yang tergolong sedang. Jika dilihat berdasarkan indikator, *dedication* (dedikasi) memperoleh nilai tertinggi dengan rata-rata 4,02, menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa bangga menjadi bagian dari sekolah, memahami arti penting peran mereka, dan memiliki kemauan kuat untuk berkontribusi pada keberhasilan pendidikan. Indikator *vigor* (semangat) memiliki rata-rata 4,15, menggambarkan bahwa guru memiliki energi positif dan antusiasme tinggi dalam melaksanakan tugas, bahkan saat menghadapi tekanan. Sementara itu, indikator *absorption* (penghayatan) memperoleh nilai terendah yaitu 3,97, menandakan bahwa sebagian guru belum sepenuhnya tenggelam atau menikmati aktivitas pembelajaran yang dijalankan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun semangat dan dedikasi guru sudah tinggi, terdapat tantangan pada aspek penghayatan terhadap pekerjaan yang perlu ditingkatkan agar konsistensi kinerja dan kualitas pendidikan tetap terjaga.

*Employee engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan digital, yang menjadi kemampuan penting untuk menghadapi era digital (Van Doorn et al., 2023). Li et al. (2024) menekankan bahwa kepemimpinan digital secara signifikan meningkatkan keterlibatan pegawai. Ciri kepemimpinan digital mencakup kemampuan mendorong perubahan, komitmen terhadap tugas

digital, kesesuaian dengan perkembangan teknologi, pandangan visioner, serta kemampuan beradaptasi yang tinggi (Weber et al., 2022).

Selain kepemimpinan digital, faktor lain yang turut memengaruhi *employee engagement* adalah budaya organisasi (Zahara & Kasmiruddin, 2025). Semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin tinggi *employee engagement* (Nata & Sugiono, 2024). Budaya organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan keterlibatan pegawai, karena budaya yang kuat membentuk identitas sosial positif yang mendorong individu merasa menjadi bagian organisasi dan lebih berkomitmen (Hasan et al., 2020).

Sehubungan dengan upaya peningkatan kualitas pembelajaran, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* guru. Penelitian ini memiliki signifikansi tinggi bagi pengelola sekolah dan guru, guna memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh simultan dari kepemimpinan digital dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*, (2) menganalisis pengaruh kepemimpinan digital terhadap *employee engagement*, dan (3) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan langsung kepada responden. Populasi penelitian mencakup seluruh guru di SMPN 4 Merangin, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik total sampling, sehingga diperoleh 68 responden. Variabel kepemimpinan digital diukur dengan lima belas pernyataan (Erhan et al., 2022), budaya organisasi dengan delapan belas pernyataan (Afandi, 2021), dan *employee engagement* dengan sembilan pernyataan (Schaufeli & Bakker, 2022). Semua instrumen menggunakan skala Likert lima poin, dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan ringkasan informasi mengenai karakteristik data yang diperoleh dari kuesioner responden. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui nilai rata-rata (*mean*) serta Tingkat Capaian Responden (TCR) pada setiap variabel yang diteliti. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup kepemimpinan digital, budaya organisasi, dan *employee engagement*.

**Tabel 1.** Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

Indikator	Rata2	TCR (%)	Ket.
Kepemimpinan Digital	3,94	78,78	Cukup Baik
Budaya Organisasi	4,15	83,01	Baik
<i>Employee Engagement</i>	4,15	83,01	Baik

Tabel 1 menyajikan hasil analisis deskriptif dari data penelitian. Secara keseluruhan, sebagian besar indikator menunjukkan nilai rata-rata dalam kategori "Baik". Indikator budaya organisasi dan *employee engagement* memiliki rata-rata

tertinggi masing-masing 4,15 dengan TCR 83,01%, yang menunjukkan bahwa responden menilai kedua aspek ini secara positif. Sementara itu, indikator kepemimpinan digital memperoleh rata-rata 3,94 dengan TCR 78,78%, termasuk dalam kategori “Cukup Baik”, menandakan persepsi responden terhadap aspek ini sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk memastikan kelayakan model regresi. Uji normalitas dilakukan terlebih dahulu untuk mengecek apakah distribusi data setiap variabel mengikuti distribusi normal, menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* di SPSS. Data dianggap normal jika nilai signifikansi > 0,05. Hasil uji normalitas ditampilkan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37389836
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.083
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05 pada uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinearitas

	<b>Nilai Tolerance</b>	<b>Nilai VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan Digital	0,512	1,954	Terbebas dari multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,512	1,954	Terbebas dari multikolinearitas

Tabel 3 menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, yang berarti tidak terdapat korelasi antar variabel kepemimpinan digital dan budaya organisasi. Uji asumsi terakhir adalah heteroskedastisitas, dengan hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan Digital	0,099	Terbebas dari heteroskedastisitas
Budaya organisasi	0,244	Terbebas dari heteroskedastisitas

Tabel 4 memperlihatkan bahwa model tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan.

### Uji Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mengajukan hipotesis mayor bahwa kepemimpinan digital dan budaya organisasi berkontribusi terhadap *employee engagement*. Hipotesis minor pertama menyatakan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, hipotesis minor kedua menyatakan bahwa budaya organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil pengujian hipotesis simultan disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis Mayor

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1449.311	2	724.655	124.752	.000 <sup>b</sup>
	Residual	377.571	65	5.809		
	Total	1826.882	67			
a. Dependent Variable: Employee Engagement						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Digital						

Hasil uji hipotesis mayor menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan budaya organisasi secara simultan berkontribusi signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 124,752 dengan signifikansi 0,000 (< 0,01), sehingga hipotesis mayor diterima. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 <sup>a</sup>	.793	.787	2.410
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Digital				

Data pada Tabel 6 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,793. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi efektif sebesar 79,3% terhadap *employee engagement*. Hasil uji hipotesis minor disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Hasil Uji Hipotesis Minor

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.930	2.104		2.343	.022
	Kepemimpinan Digital	.279	.048	.459	5.817	.000
	Budaya Organisasi	.213	.033	.508	6.440	.000
a. Dependent Variable: Employee Engagement						

Data pada Tabel 7 menunjukkan hasil uji hipotesis parsial. Pertama, kepemimpinan digital berkontribusi positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dengan nilai t sebesar 5,817 dan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Kedua, budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan *employee engagement*, ditunjukkan oleh  $t = 6,440$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Dengan demikian, seluruh hipotesis minor yang diajukan dapat diterima.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan budaya organisasi bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada guru, yang terkonfirmasi melalui analisis regresi linier berganda. Secara parsial, masing-masing variabel juga terbukti memiliki efek positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kepemimpinan digital dan budaya organisasi secara bersamaan dapat memperkuat *employee engagement*, sementara rendahnya pengaruh kedua variabel berpotensi menurunkan *employee engagement* pada guru. Dengan kata lain, semakin tinggi kualitas kepemimpinan digital atau budaya organisasi, semakin besar pula tingkat *employee engagement* pada guru, dan sebaliknya, apabila kedua variabel ini lemah, *employee engagement* pada guru cenderung menurun.

Analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berperan penting dalam meningkatkan *employee engagement*. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Al, 2025; Mariani et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Lebih lanjut, Li et al. (2024) menegaskan bahwa semakin kuat praktik kepemimpinan digital diterapkan, semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dicapai (Seran et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam memanfaatkan teknologi dan mendorong inovasi digital dapat secara langsung memotivasi guru untuk lebih berkomitmen dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka.

Selain kepemimpinan digital, budaya organisasi juga terbukti menjadi faktor kunci dalam membentuk *employee engagement*. Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendorong keterikatan emosional dan komitmen guru terhadap sekolah. Temuan ini sejalan dengan Nuha & Satiningsih (2023), yang menyatakan bahwa

budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Semakin jelas dan kuat nilai-nilai budaya yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* yang ditunjukkan (Soeharso & Nurika, 2020). Nuswantoro (2021) juga menekankan bahwa budaya organisasi berperan sebagai landasan penting dalam meningkatkan keterlibatan, menunjukkan bahwa upaya penguatan budaya dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas guru.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah (1) kepemimpinan digital dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada guru; (2) kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada guru, (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada guru.

Beberapa keterbatasan penelitian ini perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada guru di SMPN 4 Merangin, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke sekolah lain di Kabupaten Merangin. Kedua, penelitian ini hanya meneliti pengaruh kepemimpinan digital dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*, sehingga faktor lain yang berpotensi memengaruhi keterlibatan guru tidak diperhitungkan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel dan menambahkan variabel lain yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

## **Referensi :**

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Al, Y. Z. (2025). Employee Engagement Mediate: The Impact Of Digital Leadership And Leadership Diversity In Shaping Operational Performance. *The International Journal of Tourism and Hospitality Studies*, 8(1), 34–56. <https://doi.org/10.21608/ijthsx.2024.336593.1128>
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydin, E. (2022). From conventional to digital leadership : Exploring digitalization of leadership and innovative work behavior. *Management Research Review*, January, 2040–8269. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2021-0338>
- Febriansyah, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. PRENADA.
- Hasan, H., Astuti, S., Tri, W. A., & Iqbal, M. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach. *Wacana*, 23(4), 235–247.
- Li, Z., Yang, C., Yang, Z., & Zhao, Y. (2024). The Impact Of Middle Managers' Digital Leadership On Employee Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1368442>

- Mariani, K. L., Santoso, R. T. P. B., Komalasari, Y., & Junaedi, I. W. R. (2024). The Role Of Employee Engagement Mediating Digital Leadership And Organizational Support On Employee Performance at Siloam Bali Hospital. *Journal of Entrepreneurial and Business Diversity*, 2(2).
- Nata, F. S., & Sugiono, E. S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Transformational Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Dimediasi Organizational Citizen Behavior Pada Rumah Sakit Hermina Serpong. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(5).
- Nuha, A. U., & Satiningsih, S. (2023). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Timur. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 491–505.
- Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasi Pada Loyalitas Kerja (Studi kasus pada BPR Arto Moro Semarang). *Solusi*, 19(2). <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3425>
- Savitri, C. A., Anggraeni, N. L. P. N., & Santosa, D. F. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2). <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2022). *Work Engagement: A Critical Assessment Of The Concept And Its Measurement*. Handbook Of Positive Psychology Assessment.
- Seran, T. V, Hamid, M. A., & Se, H. (2025). Peran Kepuasan Kerja Dipengaruhi Digital Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement: Studi pada PT. Jasa Raharja Cabang Nusa Tenggara Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(2).
- Soeharso, S. Y., & Nurika, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Work Ethic (Hard Work) Sebagai Variabel Moderator: Studi Kasus Pada Karyawan Generasi di PT X Milenial. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 11(01), 46–54.
- Van Doorn, J., Smailhodzic, E., Puntoni, S., Li, J., Schumann, J. H., & Holthöwer, J. (2023). Organizational Frontlines In The Digital Age: The Consumer-Autonomous Technology-Worker (CAW) Framework. *Journal of Business Research*, 164. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114000>
- Weber, E., Büttgen, M., & Bartsch, S. (2022). How To Take Employees On The Digital Transformation Journey: An Experimental Study On Complementary Leadership Behaviors In Managing Organizational Change. *J. Bus. Res*, 143, 225–238. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.036>
- Zahara, L., & Kasmiruddin, K. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Prima Sugih Abadi. *ECo-Fin*, 7(1), 14–23.