



**Budaya Disiplin Kerja dalam Transformasi Digital Tata Kelola
Fakultas: Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih**

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Desliana Universitas Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia desliana1021@gmail.com +62 822-8246-3796	ISSN: 2808-1307 Vol. 6, No. 1, April 2026 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi

Desliana. (2026). Budaya Disiplin Kerja dalam Transformasi Digital Tata Kelola Fakultas: Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6 (1), 999-1005.

Abstrak

Transformasi digital dalam tata kelola perguruan tinggi menuntut perubahan tidak hanya pada aspek sistem, tetapi juga pada budaya kerja sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana budaya disiplin kerja terbentuk, dipraktikkan, dan diperkuat dalam konteks transformasi digital tata kelola fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan fakultas, tenaga kependidikan, dan dosen, observasi terhadap praktik kerja berbasis sistem digital, serta analisis dokumen kebijakan dan standar operasional prosedur (SOP). Teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem presensi digital, administrasi akademik berbasis aplikasi, dan pelaporan kinerja elektronik berkontribusi terhadap peningkatan kepatuhan terhadap waktu kerja, akuntabilitas tugas, dan transparansi kinerja. Namun demikian, efektivitas budaya disiplin kerja tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, melainkan juga oleh komitmen pimpinan, konsistensi penegakan aturan, serta internalisasi nilai profesionalisme di lingkungan fakultas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi digital berperan sebagai katalis dalam penguatan budaya disiplin kerja apabila diintegrasikan dengan strategi kepemimpinan dan kebijakan organisasi yang berorientasi pada perubahan perilaku kerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengembangan tata kelola fakultas yang adaptif, akuntabel, dan berkelanjutan di era digital.

Kata Kunci: Budaya Disiplin Kerja, Transformasi Digital, Tata Kelola Fakultas, Manajemen Kinerja, Perguruan Tinggi.

Abstract

Digital transformation in higher education governance demands changes not only to systems but also to the work culture of human resources, particularly with regard to work discipline. This study aims to analyse how a culture of work discipline is formed, practised and reinforced in the context of the digital transformation of faculty governance at the Faculty of Economics and Business, University of Prabumulih. This study employs a qualitative approach using a case study design. Data were collected through in-depth interviews with faculty leadership, academic staff, and lecturers; observations of work practices based on digital systems; and analysis of policy documents and standard operating procedures (SOPs). Data analysis techniques involved data reduction, data presentation, and thematic conclusion-drawing. The results indicate that the implementation of a digital attendance system, app-based academic administration, and electronic performance reporting contributes to improved adherence to working hours, accountability for tasks, and transparency of performance. However, the effectiveness of a work discipline culture is determined not only by the availability of technology but also by leadership commitment, consistent enforcement of rules, and the internalisation of professional values within the faculty environment. This study concludes that digital transformation acts as a catalyst in strengthening a culture of work discipline when integrated with leadership strategies and organisational policies oriented towards changing work behaviour. These findings provide practical implications for the development of adaptive, accountable, and sustainable faculty governance in the digital age.

Keywords: Work Discipline Culture, Digital Transformation, Faculty Governance, Performance Management, Higher Education.

A. Pendahuluan

Transformasi digital telah menjadi fenomena global yang mendorong perubahan fundamental dalam tata kelola organisasi, termasuk institusi pendidikan tinggi. Perguruan tinggi dituntut untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam berbagai aspek manajemen, mulai dari administrasi akademik hingga pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi ini tidak hanya menyangkut digitalisasi sistem, tetapi juga perubahan budaya kerja dan pola perilaku organisasi. Transformasi digital mencakup integrasi teknologi dalam proses operasional yang mampu meningkatkan efisiensi, kualitas layanan, serta efektivitas kerja organisasi (Billa et al., 2026). Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan budaya organisasi, khususnya budaya disiplin kerja.

Dalam konteks tata kelola fakultas, budaya disiplin kerja menjadi elemen kunci dalam menjamin efektivitas implementasi sistem digital. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional. Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai prosedur yang berlaku (Situmorang et al., 2026). Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa transformasi digital sering kali tidak diimbangi dengan perubahan budaya kerja yang memadai, sehingga menimbulkan kesenjangan antara sistem yang canggih dan perilaku pengguna yang belum adaptif.

Isu utama yang muncul dalam transformasi digital tata kelola fakultas adalah rendahnya integrasi antara teknologi dan budaya organisasi. Banyak institusi pendidikan tinggi telah mengimplementasikan sistem digital seperti e-office, sistem informasi akademik, dan absensi berbasis aplikasi, tetapi belum sepenuhnya mampu meningkatkan kedisiplinan kerja secara signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa meskipun teknologi digital diterapkan, faktor budaya kerja dan kedisiplinan tetap menjadi determinan utama keberhasilan kinerja pegawai (Nawipa et al., 2025). Bahkan dalam beberapa kasus, disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja jika tidak didukung oleh faktor lain seperti kompetensi digital dan budaya organisasi yang kuat (Islam et al., 2025).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, terutama ketika didukung oleh budaya kerja yang adaptif. Studi di lingkungan Bank Indonesia menemukan bahwa transformasi digital dan budaya kerja

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Kusnadi, 2024). Selain itu, budaya digital terbukti mampu meningkatkan kualitas interaksi kerja dan produktivitas pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif (Ramadani, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus diiringi dengan transformasi budaya kerja, termasuk penguatan disiplin kerja.

Lebih lanjut, penelitian tentang implementasi sistem absensi digital menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berbasis mobile dapat meningkatkan disiplin kerja, terutama dalam aspek ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja. Namun demikian, penelitian tersebut juga menegaskan adanya kendala teknis dan faktor budaya yang mempengaruhi efektivitas implementasi sistem digital (Noberty et al., 2026). Temuan ini memperkuat argumen bahwa transformasi digital memerlukan pendekatan holistik yang mencakup aspek teknologi, manusia, dan budaya organisasi.

Dalam perspektif teoretis, transformasi digital tidak hanya dipahami sebagai proses digitalisasi, tetapi sebagai perubahan menyeluruh yang melibatkan aspek teknologi, organisasi, dan budaya. Transformasi digital menuntut adanya perubahan mindset, kompetensi digital, serta adaptasi budaya kerja yang mendukung inovasi dan efisiensi (Ciancarini et al., 2024). Dengan demikian, budaya disiplin kerja menjadi bagian integral dari ekosistem transformasi digital yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang signifikan, yaitu masih terbatasnya kajian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara budaya disiplin kerja dan transformasi digital dalam konteks tata kelola fakultas di perguruan tinggi. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sektor pemerintahan, perbankan, atau perusahaan swasta, sehingga konteks pendidikan tinggi, khususnya pada level fakultas, belum banyak dieksplorasi secara mendalam.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan dengan tujuan menganalisis budaya disiplin kerja dalam mendukung transformasi digital tata kelola fakultas, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan tinggi berbasis digital, serta kontribusi praktis dalam meningkatkan efektivitas tata kelola fakultas melalui penguatan budaya disiplin kerja.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus (*case study*) (Denzin & Lincoln, 2011), yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena budaya disiplin kerja dalam transformasi digital tata kelola fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berupaya mengkaji realitas sosial secara kontekstual dan holistik, khususnya terkait perubahan perilaku kerja dalam lingkungan organisasi akademik yang sedang mengalami digitalisasi. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena secara intensif dalam setting alami, terutama ketika batas antara fenomena dan konteks tidak terpisahkan (Yin, 2018).

Subjek penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling* (Hollstein, 2011), yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Informan dalam penelitian ini terdiri dari pimpinan dan pelaksana tata kelola fakultas, yaitu dekan, wakil dekan bidang administrasi, kepala tata usaha, dosen tetap, tenaga kependidikan, serta operator sistem akademik. Pemilihan informan tersebut didasarkan pada keterlibatan langsung mereka dalam implementasi disiplin kerja dan transformasi digital, sehingga diharapkan mampu memberikan data yang kaya dan mendalam.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi (Paradis et al., 2016). Observasi dilakukan secara langsung untuk mengamati perilaku disiplin kerja, penggunaan sistem digital, serta dinamika aktivitas administrasi di lingkungan fakultas. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur guna menggali persepsi, pengalaman, serta strategi adaptasi informan terhadap transformasi digital dalam tata kelola fakultas. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa dokumen resmi seperti standar operasional prosedur (SOP), data absensi berbasis digital, arsip administrasi, serta kebijakan terkait digitalisasi tata kelola.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles et al., (2014), yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan cara memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang relevan dengan tujuan penelitian.

Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis agar memudahkan pemahaman terhadap temuan penelitian. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dan terus-menerus dengan melakukan verifikasi terhadap data yang diperoleh sehingga menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, member check, dan audit trail (Marlina et al., 2025). Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber, teknik, dan waktu pengumpulan data. Member check dilakukan dengan cara mengonfirmasi kembali hasil wawancara atau interpretasi data kepada informan untuk memastikan kesesuaian makna. Audit trail dilakukan dengan mendokumentasikan seluruh proses penelitian secara sistematis sehingga dapat ditelusuri kembali. Teknik ini sejalan dengan pandangan Norman K. Denzin yang menekankan pentingnya validitas dalam penelitian kualitatif melalui penggunaan berbagai strategi verifikasi data.

Adapun alur penelitian dimulai dari tahap identifikasi masalah yang dilanjutkan dengan studi literatur untuk memperkuat landasan teoritis. Selanjutnya dilakukan penentuan informan melalui teknik purposive sampling, kemudian pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan model interaktif, dilanjutkan dengan uji keabsahan data melalui triangulasi, hingga akhirnya dilakukan penarikan kesimpulan dan penyusunan laporan penelitian secara sistematis.

C. Hasil dan Pembahasan

Transformasi Digital Tata Kelola Fakultas

Transformasi digital di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih merupakan proses sistemik yang tidak hanya menyentuh aspek teknologi, tetapi juga mengubah pola kerja, struktur koordinasi, dan budaya organisasi secara menyeluruh. Berdasarkan hasil observasi dan analisis dokumen, implementasi sistem digital seperti Sistem Informasi Akademik (SIKAD), e-office, presensi elektronik, dan Learning Management System (LMS) telah menjadi infrastruktur utama dalam tata kelola fakultas. Transformasi ini menunjukkan adanya pergeseran dari model administrasi manual menuju sistem berbasis data (*data-driven governance*), yang memungkinkan proses kerja menjadi lebih terstandar, terukur, dan terdokumentasi secara sistematis. Secara teoritik, fenomena ini selaras dengan konsep transformasi digital sektor publik yang menekankan integrasi teknologi dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan organisasi (Fischer et al., 2021; Mergel et al., 2019).

Lebih lanjut, hasil wawancara dengan pimpinan fakultas menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya bertujuan meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional. Hal ini terlihat dari kebijakan internal yang mewajibkan seluruh aktivitas administratif dilakukan melalui sistem digital, sehingga setiap aktivitas memiliki jejak digital (*digital footprint*) yang dapat dipantau dan dievaluasi. Dengan demikian, transformasi digital berfungsi sebagai instrumen strategis dalam memperkuat tata kelola organisasi berbasis akuntabilitas dan transparansi.

Selain itu, integrasi alat digital dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk inovasi dan peningkatan berkelanjutan. Ketika anggota fakultas beradaptasi dengan platform digital ini, mereka semakin diberdayakan untuk memanfaatkan analisis data untuk pengambilan keputusan berdasarkan informasi, yang sejalan dengan tren tata kelola berbasis data yang lebih luas di sektor publik (Mislawaty et al., 2022; Souli & Pierrakeas, 2025). Pergeseran ini menggarisbawahi perlunya pelatihan berkelanjutan dan program pengembangan untuk membekali staf dengan keterampilan yang diperlukan untuk menavigasi kemajuan teknologi ini secara efektif. Selain itu, tantangan yang ditimbulkan oleh penolakan terhadap perubahan dan kebutuhan akan infrastruktur digital yang kuat harus ditangani untuk sepenuhnya menyadari manfaat potensial dari transformasi ini, memastikan bahwa akuntabilitas dan transparansi tetap berada di garis depan misi organisasi.

Budaya Disiplin Kerja

1. Disiplin Waktu Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin waktu kerja mengalami peningkatan yang signifikan setelah diterapkannya sistem presensi digital. Berdasarkan wawancara dengan tenaga kependidikan dan dosen, sistem ini mampu mengurangi praktik keterlambatan dan manipulasi kehadiran yang sebelumnya sering terjadi pada sistem manual. Presensi digital yang terintegrasi dengan sistem kepegawaian memungkinkan pencatatan waktu secara real-time,

sehingga menciptakan mekanisme kontrol yang objektif dan transparan. Dalam perspektif teori perilaku organisasi, kondisi ini mencerminkan penerapan sistem kontrol formal yang efektif dalam meningkatkan kepatuhan individu terhadap aturan organisasi (Shevchenko et al., 2021; Robbins & Judge, 2017).

Selain itu, observasi lapangan menunjukkan adanya perubahan perilaku kerja, di mana pegawai cenderung lebih tepat waktu dalam hadir dan menyelesaikan tugas. Hal ini tidak hanya disebabkan oleh pengawasan sistem, tetapi juga oleh meningkatnya kesadaran akan pentingnya profesionalisme dalam lingkungan kerja digital. Dengan kata lain, transformasi digital telah berkontribusi dalam membentuk disiplin intrinsik, bukan sekadar disiplin yang bersifat eksternal atau karena tekanan aturan.

2. Kepatuhan terhadap SOP Berbasis Digital

Kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) juga mengalami peningkatan setelah digitalisasi diterapkan. Berdasarkan analisis dokumen dan observasi, seluruh proses administrasi seperti pengajuan surat, pengelolaan arsip, dan pelaporan kegiatan telah terintegrasi dalam sistem e-office. Hal ini meminimalkan penyimpangan prosedur karena setiap tahapan kerja telah dikunci dalam sistem (*system-embedded procedures*). Dengan demikian, pegawai tidak memiliki banyak ruang untuk melakukan improvisasi di luar prosedur yang telah ditetapkan.

Namun demikian, hasil wawancara juga mengungkapkan adanya tantangan dalam implementasi SOP digital, terutama terkait dengan kesiapan sumber daya manusia. Beberapa pegawai, khususnya yang memiliki latar belakang non-digital, mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem baru. Fenomena ini sejalan dengan *Technology Acceptance Model* (TAM) yang menyatakan bahwa tingkat penerimaan teknologi sangat dipengaruhi oleh persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan manfaat (*perceived usefulness*) (Rubiyanti et al., 2023). Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan dan kompetensi pengguna.

3. Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja

Salah satu temuan utama penelitian ini adalah meningkatnya transparansi dan akuntabilitas kinerja pegawai sebagai dampak dari digitalisasi tata kelola. Sistem digital memungkinkan pimpinan fakultas untuk memantau aktivitas kerja secara real-time, termasuk kehadiran, produktivitas, dan penyelesaian tugas. Selain itu, data yang tersimpan dalam sistem dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja yang lebih objektif dan berbasis bukti (*evidence-based evaluation*).

Dalam perspektif teori good governance, transparansi dan akuntabilitas merupakan prinsip utama dalam pengelolaan organisasi modern (Fauziah & Febrianti, 2025). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi digital telah memperkuat kedua prinsip tersebut, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan berintegritas. Pegawai menjadi lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya karena setiap aktivitas dapat dilacak dan dievaluasi secara sistematis.

Analisis Tematik Budaya Disiplin Kerja

Berdasarkan proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, ditemukan bahwa budaya disiplin kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih terbentuk melalui interaksi antara teknologi, kebijakan organisasi, dan perilaku individu. Tema pertama yang muncul adalah digitalisasi sebagai instrumen kontrol disiplin, di mana sistem digital berfungsi sebagai alat pengawasan yang efektif dan objektif. Tema kedua adalah transformasi budaya organisasi, yaitu pergeseran dari budaya kerja konvensional menuju budaya kerja berbasis teknologi yang lebih terstruktur dan terukur. Tema ketiga adalah tantangan adaptasi sumber daya manusia, yang menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan individu dalam menerima dan menggunakan teknologi.

Ketiga tema tersebut menunjukkan bahwa budaya disiplin kerja tidak terbentuk secara instan, tetapi merupakan hasil dari proses adaptasi yang melibatkan berbagai faktor. Dalam konteks ini, transformasi digital berperan sebagai katalisator yang mempercepat perubahan budaya organisasi menuju arah yang lebih modern dan profesional.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa transformasi digital dapat meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas organisasi (Wibawa, 2024). Namun, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa digitalisasi juga memiliki dampak signifikan terhadap pembentukan budaya disiplin kerja, khususnya dalam konteks perguruan tinggi di daerah. Jika penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus

pada aspek teknologi dan sistem, maka penelitian ini menekankan pada aspek budaya organisasi sebagai variabel yang dipengaruhi oleh digitalisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa sistem kontrol yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja (Yetti & Sopiah, 2022). Namun, penelitian ini menambahkan bahwa dalam era digital, sistem kontrol tidak lagi bersifat manual, melainkan berbasis teknologi yang lebih objektif dan transparan. Dengan demikian, terdapat pergeseran paradigma dari control-based discipline menuju system-based discipline.

Di sisi lain, penelitian ini juga mengonfirmasi teori Technology Acceptance Model (Du et al., 2024), di mana keberhasilan implementasi sistem digital sangat dipengaruhi oleh tingkat penerimaan pengguna. Dalam konteks ini, faktor literasi digital menjadi kunci utama dalam menentukan keberhasilan transformasi budaya kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan untuk mendukung implementasi teknologi dalam organisasi.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan baik secara praktis maupun teoritis. Secara praktis, fakultas perlu memperkuat pelatihan dan pendampingan bagi tenaga kependidikan dan dosen dalam penggunaan sistem digital, sehingga dapat meningkatkan efektivitas implementasi teknologi. Selain itu, perlu adanya kebijakan yang mendukung integrasi sistem digital secara menyeluruh dalam tata kelola fakultas.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan tinggi, khususnya terkait dengan hubungan antara transformasi digital dan budaya organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya berdampak pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek perilaku dan budaya kerja, sehingga perlu dikaji secara multidimensional.

D. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa budaya disiplin kerja dalam konteks transformasi digital tata kelola fakultas merupakan fenomena multidimensional yang tidak hanya ditentukan oleh adopsi teknologi, tetapi juga oleh konstruksi sosial-organisasional yang melingkupinya. Secara empiris, penerapan sistem presensi digital, administrasi akademik berbasis aplikasi, serta pelaporan kinerja elektronik terbukti meningkatkan kepatuhan terhadap waktu kerja, akuntabilitas pelaksanaan tugas, dan transparansi kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Namun demikian, secara reflektif-teoretis, efektivitas budaya disiplin kerja tidak bersifat deterministik terhadap teknologi, melainkan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformatif, konsistensi penegakan regulasi, serta internalisasi nilai-nilai profesionalisme sebagai variabel intervening yang krusial. Dengan demikian, budaya disiplin kerja yang kuat terbentuk melalui integrasi antara sistem digital (hard system) dan nilai-nilai organisasi (soft system) yang secara simultan membentuk perilaku kerja individu dan kolektif. Secara konseptual, penelitian ini memperkaya kajian tata kelola pendidikan tinggi dengan menempatkan transformasi digital dalam kerangka perubahan budaya organisasi, bukan sekadar inovasi teknologis. Implikasi praktisnya menekankan pentingnya penguatan komitmen pimpinan sebagai role model, penyusunan kebijakan berbasis pengawasan elektronik yang konsisten, peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui literasi digital dan etika profesional, serta integrasi sistem digital dengan evaluasi kinerja yang transparan dan berkelanjutan. Oleh karena itu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih disarankan untuk terus mengoptimalkan teknologi digital sebagai instrumen administratif sekaligus media internalisasi nilai disiplin kerja melalui pendekatan partisipatif. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel kajian seperti budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja serta melakukan studi komparatif antar institusi guna memperkuat generalisasi temuan dan kontribusi keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan berbasis digital.

E. Referensi

- Billa, S., Kumbara, V. B., & Ilyas, A. (2026). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Transformasi Digital (Studi pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat). *Journal of Business Economics and Management/ E-ISSN: 3063-8968*, 2(3), 2704–2712.
- Ciancarini, P., Giancarlo, R., & Grimaudo, G. (2024). Digital transformation in the public

- administrations: A guided tour for computer scientists. *IEEE Access*, 12, 22841–22865.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The Sage handbook of qualitative research*. sage.
- Du, S., Hashim, N., & Kamarudin, S. (2024). Unveiling the Technology Acceptance Model: A Systematic Review of Evolution, Impact Across Industries and Future Directions. *Pakistan Journal of Life & Social Sciences*, 22(1).
- Fauziyah, N., & Febrianti, A. A. (2025). REALIZING GOOD GOVERNANCE IN IMPROVING THE QUALITY OF PUBLIC SERVICES. *Irpia: Jurnal Ilmiah Riset Dan Pengembangan*, 10(3), 8–12.
- Fischer, C., Heuberger, M., & Heine, M. (2021). The impact of digitalization in the public sector: A systematic literature review/Die Auswirkungen von Digitalisierung im öffentlichen Sektor: Ein systematischer Literaturüberblick. *Dms–Der Moderne Staat–Zeitschrift Für Public Policy, Recht Und Management*, 14(1), 3–23.
- Hollstein, B. (2011). Qualitative approaches. *The SAGE Handbook of Social Network Analysis*, 1(01), 404–416.
- Islam, Z. Z., Amang, B., & Tjan, J. S. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(2), 132–141.
- Kusnadi, A. S. (2024). Pengaruh Transformasi Digital, Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, AKUNTANSI Учредитель: CV Ulil Albab Corp*, 3(6), 1845–1865.
- Marlina, E., Purwaningsih, M., Al Hakim, S., & Maryati, I. (2025). Ensuring trustworthiness in qualitative research: The role of triangulation techniques. In *Qualitative research methods for dissertation research* (pp. 347–376). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3069-2.ch012>
- Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101385.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis*. sage.
- Mislawaty, S. E., Harahap, R., & Anisyah, S. (2022). Digitalizing Governance in South Sumatera: An Introduction to E-Sumsel System Reforming Public Service Management. *Jurnal Bina Praja*, 14(3), 399–411.
- Nawipa, D. M., Ibrahim, M. B. H., Mustajab, D., Noch, M. Y., & Irawan, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 506–524.
- Noberty, F. F. I., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2026). Transformasi Disiplin Kerja melalui Sistem Absensi Digital di Koperasi Simpan Pinjam Balo'ta. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistic*, 2(1), 1–8.
- Paradis, E., O'Brien, B., Nimmon, L., Bandiera, G., & Martimianakis, M. A. T. (2016). Design: Selection of data collection methods. *Journal of Graduate Medical Education*, 8(2), 263–264.
- Ramadani, M. I. (2025). *ANALISIS BUDAYA KERJA DIGITAL DAN KEPEMIMPINAN PROFESIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SDM MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIATING DI ERA TRANSFORMASI BANK INDONESIA*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior 17th Global Edition*. *Lego, Italy: Pearson*.
- Rubiyanti, N., Sujak, A. F. A., Madiawati, P. N., & Nurutami, F. (2023). Perceived usefulness: a bibliometric visualization. *2023 International Conference on Digital Business and Technology Management (ICONDBTM)*, 1–6.
- Shevchenko, E., Efremova, A., Oshovskaya, N., Voloshin, A., & Finogentova, A. (2021). Improving Methods of Accounting for Working Time in the Context of Digitalization. *SHS Web of Conferences*, 93, 3011.
- Situmorang, P., Manalu, D., & Sinaga, K. (2026). Pengaruh Transformasi Digital, Kelengkapan Fasilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Pelayanan Di Kantor Camat Silima Pungga Pungga. *KALBISOCIO Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 13(1), 87–99.
- Souli, S. P., & Pierrakeas, C. (2025). Contemporary Trends in University Administration with the Integration of Digital/New Technologies. *Administrative Sciences*, 15(11), 437.
- Wibawa, R. P. (2024). Digital transformation and administrative efficiency study. *American Journal of Science and Learning for Development*, 3(1), 169–175.
- Yetti, E., & Sopiha, S. (2022). PERFORMANCE CONTROL'S EFFECT ON SMKN 3 PEKANBARU'S WORK DISCIPLINE AND TEACHER PERFORMANCE. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(4), 322–333.
- Yin, R. . (2018). Case Study Research and Applications. In *Case Study Research and Applications"Design and Methods*.