



PERANAN BUDAYA ORGANISASI BERBASIS *MINDFULNESS* DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU

Juni Suryanadi¹, Susanto², Khairudin³
^{1,2,3} Universitas Bandar Lampung, Indonesia

Email: jsnadi21@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.2061>

Sections Info

Article history:

Submitted: 27 January 2026
 Final Revised: 11 February 2026
 Accepted: 16 March 2026
 Published: 30 April 2026

Keywords:

Teacher productivity
 Digital leadership
 Mindfulness
 Organizational Culture



ABSTRACT

Objective: Implementing effective digital leadership in schools is essential for advancing digital technology and boosting teacher productivity. This research investigates how digital leadership influences teacher productivity directly and indirectly via a mindfulness-oriented organizational culture, within schools of the Ekayana Education Group Jakarta. Using a quantitative, causal-associative design, the study surveyed 41 teachers, gathering data through questionnaires and analyzing it with Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Findings reveal that digital leadership positively and significantly impacts both teacher productivity and mindfulness-based organizational culture. Additionally, a mindfulness-focused organizational culture positively affects teacher productivity and serves as a significant mediator between digital leadership and teacher productivity. These results underscore that enhancing digital leadership, supported by a mindfulness-based organizational culture, is an effective approach for sustainably elevating teacher productivity.

ABSTRAK

Objektif: Penerapan kepemimpinan digital yang efektif di sekolah sangat penting untuk memajukan teknologi digital dan meningkatkan produktivitas guru. Penelitian ini menyelidiki bagaimana kepemimpinan digital mempengaruhi produktivitas guru secara langsung dan tidak langsung melalui budaya organisasi berbasis mindfulness, di sekolah-sekolah Ekayana Education Group Jakarta. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausal-asosiatif, penelitian ini mensurvei 41 guru, mengumpulkan data melalui kuesioner dan menganalisisnya dengan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas guru dan budaya organisasi berbasis kesadaran. Selain itu, budaya organisasi yang berfokus pada kesadaran secara positif memengaruhi produktivitas guru dan berfungsi sebagai mediator signifikan antara kepemimpinan digital dan produktivitas guru. Hasil ini menggarisbawahi bahwa peningkatan kepemimpinan digital, yang didukung oleh budaya organisasi berbasis kesadaran, merupakan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas guru secara berkelanjutan.

Kata kunci: kepemimpinan digital, budaya organisasi, mindfulness, produktivitas guru

PENDAHULUAN

Selama dua puluh tahun terakhir, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan signifikan di banyak sektor, termasuk pendidikan (Vishwakarma et al., 2022). Transformasi digital yang terjadi menuntut institusi pendidikan untuk mampu beradaptasi dengan cepat agar tetap relevan dalam menghadapi tantangan abad ke-21 (Abusamra et al., 2025; Bygstad et al., 2022). Kondisi tersebut secara langsung memengaruhi peran dan tuntutan kerja guru, yang kini diuntut untuk memiliki kompetensi pedagogik sekaligus kompetensi digital guna mempetahankan dan meningkatkan produktivitas guru (Ainiyah et al., 2025; Tomczyk, 2024). Oleh karena itu produktivitas guru menjadi isu strategis, mengingat keberhasilan transformasi digital di Lembaga Pendidikan sangat tergantung pada kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif, efisien dan berkualitas di tengah meningkatnya pemanfaatan teknologi (Alieto et al., 2024).

Permasalahan produktivitas guru ditandai oleh meningkatnya beban administratif yang menyita waktu serta mengalihkan perhatian guru dari tugas utamanya dalam kegiatan pembelajaran (Creagh et al., 2025; Zeng et al., 2025). Selain itu keterbatasan kompetensi digital, ketimpangan tingkat literasi digital antar pendidik, serta belum memadai sistem dan infrastruktur teknologi kerap menghambat efektivitas kinerja guru (Gusty et al., 2025). Lebih lanjut, tekanan untuk beradaptasi dengan berbagai platform digital serta perubahan kebijakan Pendidikan yang berlangsung cepat menimbulkan stress psikologis, ketegangan kerja, dan kelelahan yang pada akhirnya menurunkan kualitas maupun kuantitas kinerja guru (Fernández-Batanero et al., 2021).

Guru sebagai agen utama dalam penyelenggaraan Pendidikan tidak hanya dituntut untuk menguasai teknologi, tetapi juga mampu memanfaatkannya secara tepat guna dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran. Kepemimpinan digital yang kuat menjadi prasyarat penting bagi sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan kolaboratif, sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas guru di era transformasi digital. Kepemimpinan digital didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Orkamo et al., 2025; Suryanadi et al., 2023). Dengan demikian, tindakan kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menentukan bagaimana teknologi dimanfaatkan untuk mendukung produktivitas guru (Zhu et al., 2025).

Kepala sekolah yang menunjukkan kepemimpinan digital yang kuat mampu merumuskan visi digital yang jelas, membangun budaya kolaboratif berbasis teknologi, serta meningkatkan kompetensi guru dalam menghadapi tuntutan era digital (Dasruth et al., 2024). Namun demikian, sebagian kepala sekolah masih mempertahankan pendekatan kepemimpinan tradisional yang kurang efektif dalam mendorong kolaborasi dan inovasi digital (Uzorka & Kalabuki, 2025). Akibatnya, terjadi kesenjangan antara visi digital sekolah dengan kesiapan dan motivasi guru di lapangan, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan efektivitas pembelajar (Moran et al., 2025).

Selain itu, beberapa institusi pendidikan masih terlalu menitikberatkan pada pendekatan administratif dan pencapaian target numerik, tanpa memberikan perhatian yang memadai terhadap kesejahteraan guru, refleksi profesional, serta kesadaran dalam bekerja yang berlandaskan *mindfulness*, yaitu kesadaran penuh yang mencakup keterbukaan, welas asih, dan keseimbangan (Hidayah et al., 2025; Wang & Jin, 2025). Dalam kondisi demikian, upaya transformasi digital yang dipimpin oleh kepala sekolah berpotensi menghadapi hambatan dari budaya organisasi dan kondisi mental guru, yang pada akhirnya dapat menurunkan keberhasilan peningkatan produktivitas (McCarthy et al., 2023).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan implementasi kepemimpinan digital. Namun, budaya yang berkembang di sekolah belum sepenuhnya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, adaptif, serta memperhatikan kesehatan mental guru (Suryanadi et al., 2025; Thien & Lee, 2023). Lembaga pendidikan yang memiliki budaya organisasi yang positif yang terbuka terhadap perubahan serta mendorong kerja sama dan kesejahteraan mental akan lebih siap dalam menghadapi transformasi digital (Hidayah et al., 2025). Dalam konteks pendidikan Buddhis, pengembangan budaya organisasi yang berlandaskan nilai *mindfulness* menjadi sangat relevan. *Mindfulness* dimaknai sebagai kemampuan untuk hadir secara penuh dalam setiap aktivitas, tanpa penilaian, serta dilandasi oleh sikap welas asih (Burmansah et al., 2020). Nilai-nilai tersebut selaras dengan tujuan pendidikan yang menekankan pengembangan holistik dan kesadaran moral (Hasriani et al., 2025).

Penerapan budaya organisasi berbasis *mindfulness* dalam lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan kesejahteraan emosional guru (Gojali et al., 2024; Wang & Jin, 2025). Ketika budaya organisasi mendukung praktik *mindfulness*, guru akan lebih mampu mengelola tekanan kerja, berpikir secara jernih, serta beradaptasi secara positif terhadap perubahan teknologi (Knudsen et al., 2023; Nasstrom, 2017). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa penerapan *mindfulness* dalam organisasi dapat meningkatkan kesehatan mental, kerja sama tim, dan efektivitas kerja secara keseluruhan (Urrila & Eva, 2024). Meskipun demikian, integrasi *mindfulness* dalam kepemimpinan dan budaya organisasi di bidang pendidikan masih relatif terbatas dikaji (Synthesis, 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait peran budaya organisasi berbasis *mindfulness* dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan digital dan produktivitas guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji interaksi antara kepemimpinan digital dan budaya organisasi berbasis *mindfulness* dalam meningkatkan produktivitas guru, khususnya pada lembaga pendidikan berbasis Buddhis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoretis mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi dalam pendidikan, serta memberikan implikasi praktis bagi para pemimpin sekolah dalam merancang sistem manajemen yang adaptif terhadap transformasi digital sekaligus berlandaskan nilai-nilai *mindfulness*.

METODE PENELITIAN

Sampel

Penelitian ini melibatkan 41 responden, sehingga menggunakan teknik sampling sensus dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sampling sensus merupakan teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi, terutama jumlah populasi kurang dari 100 individu (Sugiyono, 2019).

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Produktivitas Guru

Produktivitas guru merujuk pada kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan guna mencapai tujuan pembelajaran. Produktivitas ini tercermin dari kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, melaksanakan proses pengajaran secara efektif, mengevaluasi hasil belajar, serta secara terus-menerus mengembangkan kompetensi profesionalnya (Matsumoto-royo & Ramírez-montoya, 2021; Sutikno, 2009).

Kepemimpinan Digital

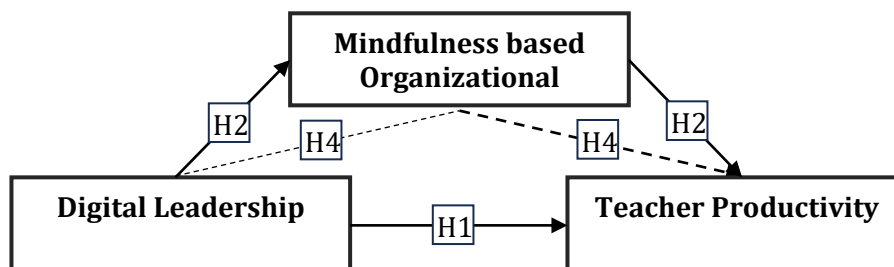
Kepemimpinan digital merujuk pada kemampuan seorang pemimpin dalam memanfaatkan teknologi secara strategis untuk mengarahkan, membentuk, dan mendorong inovasi di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini tercermin dari perannya sebagai visioner, pola pikir yang inovatif, wawasan global, rasa ingin tahu terhadap teknologi baru, serta kemampuan yang komprehensif dalam mengelola dan mengarahkan perubahan di era digital (Pearl, 2015).

Budaya Organisasi berbasis *Mindfulness*

Budaya organisasi berbasis *mindfulness* merupakan seperangkat nilai dan kebiasaan kerja yang menekankan kesadaran penuh, perhatian yang cermat terhadap tugas dan konteksnya, serta keterbukaan untuk belajar dan bekerja sama. Budaya ini tercermin dalam meningkatnya kesadaran terhadap proses dan situasi, kepekaan terhadap kesalahan dan penyimpangan, pembelajaran berkelanjutan, komunikasi yang terbuka dan kolaboratif, serta praktik refleksi yang terintegrasi dalam aktivitas organisasi sehari-hari (Motwani et al., 2023).

Metode Analisis

Kerangka kerja ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi (Zeng et al., 2025). Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, yaitu metode pengumpulan data kuantitatif dari sampel tertentu atau seluruh populasi untuk mengidentifikasi pola, sikap, atau opini serta menganalisis hubungan antarvariabel (Creswell, 2014). Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan teknik Partial Least Squares (PLS) versi 3.0. PLS-SEM merupakan metode SEM berbasis varians yang sesuai untuk penelitian prediktif dan untuk menilai hubungan antar konstruk laten, khususnya ketika ukuran sampel terbatas atau data menyimpang dari distribusi normal (Hair & Alamer, 2022). Struktur model penelitian selanjutnya digambarkan dalam diagram jalur berikut.



Gambar 1. Model Teoritis

Hipotesis Penelitian

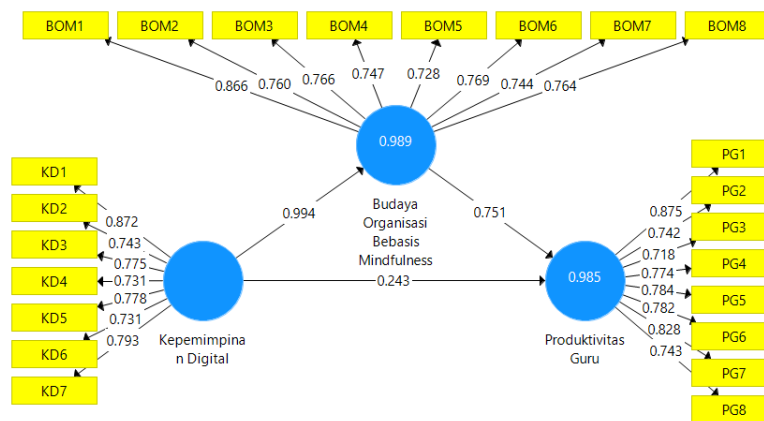
- H1: Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru.
- H2: Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi berbasis *mindfulness* di sekolah.
- H3: Budaya organisasi berbasis *mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru.
- H4: Budaya organisasi berbasis *mindfulness* memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan digital dan produktivitas guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Uji Outer Loading

Nilai *external loading* minimal sebesar 0,70 menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki peran penting dalam mengukur konstruk. Apabila nilai loading berada pada rentang 0,60 hingga 0,70, indikator tersebut masih dapat dianggap layak, terutama jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability* juga sesuai dengan standar yang ditetapkan (Hair & Alamer, 2022). Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi Kepemimpinan Digital (X), Budaya Organisasi Berbasis *Mindfulness* (Z), dan Produktivitas Guru (Y). Hasil outer loading indikator untuk variabel X, Z, dan Y disajikan sebagai berikut.



Gambar 2. Outer Loading Variable Test Results

Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Convergent Validity Test Results

Variables	Indicator	Outer Loading Value	Outer Loading Value Limit	Decision
Produktivitas Guru	PG1	0.875	0.7	Valid
	PG2	0.742	0.7	Valid
	PG3	0.718	0.7	Valid
	PG4	0.774	0.7	Valid
	PG5	0.784	0.7	Valid
	PG6	0.782	0.7	Valid
	PG7	0.828	0.7	Valid
	PG8	0.743	0.7	Valid
Kepemimpinan Digital	KD1	0.872	0.7	Valid
	KD2	0.743	0.7	Valid
	KD3	0.775	0.7	Valid
	KD4	0.731	0.7	Valid
	KD5	0.778	0.7	Valid
	KD6	0.731	0.7	Valid
	KD7	0.793	0.7	Valid
Budaya Organisasi berbasis	BOM1	0.866	0.7	Valid
	BOM2	0.760	0.7	Valid
	BOM3	0.766	0.7	Valid

<i>Mindfulness</i>	BOM4	0.747	0.7	Valid
	BOM5	0.728	0.7	Valid
	BOM6	0.769	0.7	Valid
	BOM7	0.744	0.7	Valid
	BOM8	0.764	0.7	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen yang ditunjukkan pada Tabel 1, seluruh indikator yang terkait dengan variabel Produktivitas Guru, Kepemimpinan Digital, dan Budaya Organisasi Berbasis *Mindfulness* menunjukkan nilai *outer loading* yang memenuhi standar minimum yang telah ditetapkan. Sesuai dengan pedoman Hair dan Alamer (2022), indikator dengan nilai *outer loading* $\geq 0,70$ dianggap memiliki validitas konvergen yang memadai karena mampu mencerminkan konstruk yang mendasarinya secara signifikan. Oleh karena itu, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinilai valid dan layak untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya, yang meliputi penilaian reliabilitas konstruk dan evaluasi model struktural.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. *Reliability Test Results*

Variables	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Reliability Limits	Decision
Produktivitas Guru	0.901	0.920	0.7	Realiabel
Kepemimpinan Digital	0.889	0.913	0.7	Realiabel
Budaya Organisasi berbasis <i>Mindfulness</i>	0.909	0.926	0.7	Realiabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 2, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih tinggi dari batas minimum sebesar 0,70. Variabel Produktivitas Guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,901 dan *Composite Reliability* sebesar 0,920. Variabel Kepemimpinan Digital memiliki nilai 0,889 dan 0,913, sedangkan variabel Budaya Organisasi Berbasis *Mindfulness* memiliki nilai 0,909 dan 0,926. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh Hair et al., hasil ini menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki konsistensi internal yang kuat, sehingga dapat dianggap andal dan layak digunakan pada tahap analisis model struktural selanjutnya.

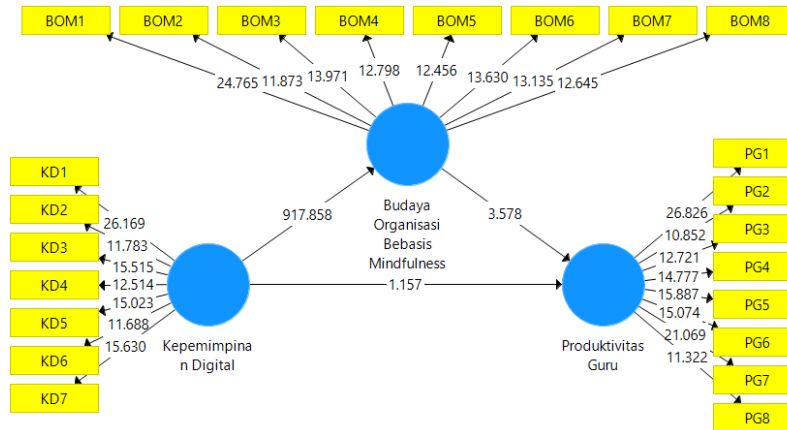
Tabel 3. *Average Variance Extracted (AVE) Test Results*

Variables	AVE Value	AVE Value Limit	Decision
Produktivitas Guru	0.591	0.50	Realiabel
Kepemimpinan Digital	0.602	0.50	Realiabel
Budaya Organisasi berbasis <i>Mindfulness</i>	0.612	0.50	Realiabel

Berdasarkan hasil uji AVE pada Tabel 3. Seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE yang berada diatas batas minimum sebesar 0,50, yaitu Produktivitas Guru sebesar 0,591, Kepemimpinan Digital sebesar 0,602, dan Budaya Organisasi berbasis *Mindfulness* 0,612. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen, dimana lebih dari 50% varian indikator mampu dijelaskan oleh konstruk yang diukur, sehingga indikator-indikator yang digunakan dinilai mampu mempresentasikan variabel laten secara memadai. Dengan demikian, model pengukuran dalam penelitian ini dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik dan layak untuk

dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya, seperti pengujian validitas diskriminan dan evaluasi model struktural.

Hasil Regresi
Inner Model Analysis



Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping untuk Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap budaya organisasi berbasis *mindfulness*, dan budaya organisasi berbasis *mindfulness* selanjutnya berpengaruh terhadap produktivitas guru. Pengaruh langsung kepemimpinan digital terhadap produktivitas guru relatif lebih lemah dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berbasis *mindfulness* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan digital terhadap produktivitas guru.

Analisis R-Square

Tabel 4. *R-Square Value*

	R-Square	R-Square Adjusted
Budaya Organisasi berbasis Mindfulness	0.989	0.988
Produktivitas Guru	0.985	0.984

Berdasarkan nilai R-square yang disajikan pada Tabel 4. variabel produktivitas guru memiliki nilai R-Square sebesar 0,985 dengan nilai *adjusted R-Square* sebesar 0,984. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 98,5% varian produktivitas guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi berbasis *mindfulness* yang terdapat dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 1,5% dipenuhi oleh faktor lain diluar cakupan penelitian ini.

Analisis F-Square

Table 5. *F-Square Value*

	Budaya Organisasi berbasis <i>Mindfulness</i>	Kepemimpinan Digital	Produktivitas Guru
Budaya Organisasi berbasis <i>Mindfulness</i>			0.417

Kepemimpinan Digital	86.783	0.944
Produktivitas Guru		

Berdasarkan nilai F-Square pada Tabel 5. seluruh hubungan antar variabel dalam model menunjukkan nilai diatas 0,15, yang mengindikasikan bahwa efek yang dihasilkan tergolong kuat. Budaya organisasi berbasis *mindfulness* memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap produktivitas guru, sebagaimana ditunjukkan oleh F-Square sebesar 0,417, yang gberarti bahwa budaya organisasi berbasis *mindfulness* berperan signifikan dalam meningkatkan prokduktivitas guru. Sementara itu, kepemimpinan digital menunjukkan pengaruh sangat kuat terhadap produktivitas guru denga nilai F-Square sebesar 0,944. Selain itu pengaruh kepemimpinan digital terhadap budaya organisasi berbasis *mindfulness* juga menunjukkan nilai F-square yang sangat tinggi yaitu sebesar 86,783, yang menegaskan pentingnya budaya organisasi berbasis *mindfulness* sebagai fondasi utama dalam pengembangan kepemimpinan digital yang efektif. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis *mindfulness* dan kepemimpinan digital memiliki peran kuat dan signifikan dalam model penelitian ini.

Analisis Goodness of Fit (GoF)

Dalam metode PLS-SEM, nilai GoF diperoleh dengan mengalikan nolai rata-rata AVE dengan nilai rata-rata R-square, kemudian hasil perkalian tersebut diakarkan untuk mendapatkan nilai GoF. Berdasarkan data penelitian, nilai rata-rata AVE dari seluruh konstruk dalam model adalah sebesar 0,602, sedangkan nilai rata-rata R-square adalah sebesar 0,0,987.

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{AVE \times R^2} \\
 &= \sqrt{0.607 \times 0.987} \\
 &= \sqrt{0.599109} \\
 &= 0.774
 \end{aligned}$$

Nilai GoF sebesar 0,774 menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yan gbaik dengan struktur data serta memiliki daya prediksi dan validitas yang baik secara keseluruhan. Nilai ini lebih tinggi dari batas umum 0,36 yang dihunakan dalam PLS-SEM, yang berarti model memiliki Fit yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa baik model pengukuran maupun model struktural cukup baik dan dapat secara tepat menunjukkan bagaimana berbagai faktor saling terhubung, termasuk pengaruh langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian model penelitian ini cukup kuat dan dapat dipercaya untuk menjelaskan bagaimana budaya organisasi berbasis *mindfulness* di lingkungan sekolah yang memiliki pemimpin digital, mempengaruhi produktivitas guru.

Uji Koefisien Jalur

Tabel 6. Path Coefficient

	Path Coefficient
Kepemimpinan Digital → Produktivitas Guru	0.989
Kepemimpinan Digital → Budaya Organisasi berbasis <i>Mindfulness</i>	0.994
Budaya Organisasi berbasis <i>Mindfulness</i> → Produktivitas Guru	0.751

Berdasarkan hasil pada Tabel 6. Kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif yan

gsangat kuat terhadap produktivitas guru. Koefisien jalurnya sebesar 0,989 yang menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan digital, semakin tinggi pula produktivitas guru. Selain itu, kepemimpinan digital juga memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap budaya organisasi berbasis *mindfulness*, dengan koefisien jalur sebesar 0,994, menunjukkan bagaimana kepemimpinan digital membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kesadaran, kerjasama, dan refleksi yang mendalam di sekolah. Disisi lain, budaya organisasi berbasis *mindfulness* juga berpengaruh positif terhadap produktivitas guru dengan koefisien 0,751, yang menekankan pentingnya menciptakan ruang dimana guru dapat merefleksikan dan meningkatkan kinerja.

Uji Hipotesis

Table 7. Path Coefficient Value of Hypothesis Testing

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Digital → Produktivitas Guru	0.243	0.238	0.202	2.109	0.000
Kepemimpinan Digital → Budaya Organisasi berbasis <i>Mindfulness</i>	0.994	0.994	0.001	881.475	0.000
Budaya Organisasi berbasis <i>Mindfulness</i> → Produktivitas Guru	0.751	0.756	0.202	3.713	0.000

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang disajikan pada Tabel 7. semua jalur antar variabel menunjukkan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value dibawah 0,05, yang menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru serta memberikan pengaruh positif yang sangat kuat terhadap budaya organisasi berbasis *mindfulness*. Selain itu, budaya organisasi berbasis *mindfulness* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berperan penting dalam meningkatkan produktivitas guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pembentukan budaya organisasi berbasis *mindfulness* sebagai variabel mediasi.

Table 8. Specific Indirect Effect Value of Hypothesis Testing

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Digital → Budaya Organisasi berbasis <i>Mindfulness</i> → Produktivitas Guru	0.746	0.751	0.201	3.715	0.000

Hasil uji pengaruh tidak langsung pada Tabel 8. menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru, namun pengaruh ini terjadi melalui budaya organisasi berbasis *mindfulness*. Nilai t-statistik untuk

pengaruh ini adalah 3,715, dan p-value kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis *mindfulness* berperan sebagai langkah perantara dalam hubungan antara kepemimpinan digital dan produktivitas guru. Dengan demikian, upaya peningkatan kepemimpinan digital untuk mendorong produktivitas guru sangat bergantung pada adanya budaya organisasi berbasis *mindfulness*.

Pembahasan

Kepemimpinan Digital Berpengaruh Terhadap Produktivitas Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap produktivitas guru, yang berarti semakin baik penerapan kepemimpinan digital oleh kepala sekolah, maka akan semakin tinggi produktivitas guru dalam melaksanakan tugas profesional mereka. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan digital berperan sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja guru, terutama di tengah tuntutan transformasi pendidikan berbasis teknologi.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan konsep kepemimpinan digital. Konsep ini menyatakan bahwa kepemimpinan digital terdiri dari lima komponen utama, yaitu pemimpin pemikiran (*thought leader*), kreatif, visioner global, memiliki rasa ingin tahu, dan pemimpin yang mendalam (*deep leader*) (Pearl, 2015). Peran seorang pemimpin pemikiran tercermin dalam kemampuannya merancang rencana penggunaan teknologi di sekolah. Kreativitas dan pemikiran visioner membantu mereka menciptakan ide-ide baru untuk menghadapi kebutuhan pendidikan abad 21 yang terus berubah (McCarthy et al., 2023). Rasa ingin tahu mendorong para pemimpin untuk terus mengembangkan keterampilan dan mengikuti perkembangan teknologi terbaru, sementara kepemimpinan yang kuat berarti benar-benar memahami kebutuhan guru dengan cara yang bijaksana dan penuh perhatian (Eloranta et al., 2024; Fullan et al., 2018). Kombinasi dari karakter ini membantu membangun lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas guru.

Kepemimpinan digital berpengaruh terhadap produktivitas guru, yang dapat dijelaskan melalui perspektif teori kepemimpinan transformasional. Teori ini menegaskan bahwa pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberikan dukungan intelektual kepada anggota tim memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu (Bakker et al., 2023; Saif et al., 2024). Dalam konteks digital, kepemimpinan transformasional tercermin melalui kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses pembelajaran serta pengelolaan sekolah secara efektif. Hal ini memungkinkan guru untuk melaksanakan tugasnya secara lebih efisien dan optimal (Niță & Guțu, 2023). Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam praktik kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi melalui penggunaan perangkat digital secara tepat dan efektif (Chatterjee et al., 2023).

Ditinjau dari perspektif produktivitas, hasil penelitian ini sejalan dengan indikator-indikator yang mencerminkan produktivitas guru, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar peserta didik, serta pengembangan profesional guru (Matsumoto-royo & Ramírez-montoya, 2021; Susanto & Deri Sis Nanda, 2018; Sutikno, 2009). Kepemimpinan digital berperan dalam membantu guru menyusun rencana pembelajaran berbasis teknologi, menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan interaktif, melakukan evaluasi pembelajaran secara lebih efektif melalui pemanfaatan perangkat digital, serta meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan sumber belajar daring (Masaeed et al., 2025). Selain itu, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh

kemampuan pemimpin dalam membangun sistem kerja yang efektif, termasuk melalui optimalisasi pemanfaatan teknologi (Frisdayanti & Choirunnisa, 2025; Hartadi et al., 2025).

Temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan digital kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan inovasi guru (Darmaris Y. Koli et al., 2020; Mardiyati & Slamet Lestari, 2025). Beberapa penelitian lain mengungkapkan bahwa pemimpin sekolah yang memiliki kompetensi dalam pemanfaatan teknologi digital mampu meningkatkan kinerja guru serta mempermudah integrasi teknologi dalam proses pembelajaran (Antonietti et al., 2022; Lukman & Yune, 2025). Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa kepemimpinan digital memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas guru.

Kepemimpinan digital berperan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru serta memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas guru. Kepemimpinan digital yang mencakup pemikiran strategis, kreativitasm perspektif globalm rasa ingin tahunya serta kemampuan kepemimpinan yang kuat, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam mendukung kinerja guru di tengah perubahan pendidikan berbasis teknologi (Mhlongo et al., 2023; Rasdiana et al., 2024). Pemimpin sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional berbasis digital untuk menumbuhkan inspirasi, motivasi, dan dukungan kepada guru.

Kondisi ini memberikan peluang bagi guru untuk merancang, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran secara lebih optimal, sekaligus mendorong peningkatan kompetensi profesional secara berkelanjutan (Ardiani et al., 2025; Handayani et al., 2025). Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan digital memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam meningkatkan produktivitas guru serta menjadi faktor strategis dalam menunjang peningkatan kinerja guru dalam konteks pendidikan berbasis teknologi.

Kepemimpinan Digital Berpengaruh Terhadap Budaya Organisasi Berbasis *Mindfulness*

Kepemimpinan digital terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam membentuk budaya kerja yang berorientasi pada *mindfulness*. Penerapan kepemimpinan digital yang efektif oleh pimpinan sekolah mampu mendorong terbentuknya budaya organisasi yang berlandaskan pada kesadaran, refleksi, dan perhatian penuh dalam setiap aktivitas kerja. Lebih dari sekadar mendorong adopsi teknologi, kepemimpinan digital berperan strategis dalam membentuk nilai-nilai organisasi, pola pikir, serta dinamika interaksi antarindividu di lingkungan sekolah. Melalui kepemimpinan yang adaptif dan berbasis teknologi, tercipta lingkungan kerja yang lebih reflektif, sadar, dan kolaboratif, sehingga mendukung terciptanya budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

Pemimpin yang memiliki kapasitas sebagai *thought leader* berperan dalam mengarahkan pemanfaatan teknologi di sekolah secara terarah dan bermakna, sementara kreativitas memungkinkan pemimpin untuk merumuskan berbagai inovasi dalam menghadapi dinamika perubahan (Asghar et al., 2024). Visi global membantu pemimpin dalam melihat permasalahan secara komprehensif, rasa ingin tahunya mendorong pembelajaran berkelanjutan, dan kepemimpinan yang kuat tercermin dari kemampuan memahami secara mendalam situasi serta kebutuhan seluruh anggota organisasi (Tagscherer & Carbon, 2023). Kombinasi karakteristik tersebut menjadi landasan yang kokoh dalam membangun budaya organisasi yang reflektif, inklusif, dan adaptif terhadap perubahan.

Budaya organisasi berbasis *mindfulness* memiliki lima karakteristik utama, yaitu kesadaran terhadap situasi dan lingkungan, kepekaan terhadap kesalahan dan kejanggalan, komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan, keterbukaan dalam berbagi informasi dan kerja sama,

serta kebiasaan melakukan refleksi (Motwani et al., 2023). Kepemimpinan digital yang efektif berperan dalam membantu individu memahami proses kerja serta gambaran yang lebih luas melalui pemanfaatan teknologi. Selain itu, penggunaan teknologi digital yang transparan dan terbuka memudahkan dalam mengidentifikasi kesalahan maupun ketidaksesuaian. Kepemimpinan digital juga mendorong terciptanya budaya pembelajaran berkelanjutan dengan memperluas akses terhadap berbagai sumber informasi dan inovasi (Katharina et al., 2025). Lebih lanjut, kepemimpinan digital mendukung terciptanya komunikasi yang terbuka dan kolaborasi yang efektif melalui pemanfaatan teknologi digital, serta mendorong praktik refleksi dan pembelajaran sebagai bagian dari proses evaluasi dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Braojos et al., 2024).

Hasil ini juga sejalan dengan teori kepemimpinan digital, yang menyatakan bahwa para pemimpin memiliki peran penting dalam membangun budaya organisasi dengan menggunakan teknologi secara sengaja dan bijaksana (AlNuaimi et al., 2022). Kepemimpinan digital adalah cara memengaruhi orang melalui teknologi informasi untuk membawa perubahan dalam cara orang berpikir, bertindak, dan menghargai sesuatu di dalam organisasi (José Carlos et al., 2025). Dalam lingkungan pendidikan, para pemimpin digital menggunakan teknologi untuk membantu orang memahami bagaimana pekerjaan dilakukan, mendorong komunikasi yang jujur, dan mendukung pembelajaran bersama. Hal ini membantu menciptakan budaya di mana orang lebih memperhatikan bagaimana mereka bekerja dan berinteraksi (Cheng et al., 2025).

Kepemimpinan digital penting dalam membantu menciptakan dan mendukung budaya organisasi berbasis *mindfulness* di sekolah. Dengan memandu melalui rencana yang jelas, mendorong ide-ide baru, menjaga pandangan luas ke masa depan, mendukung pembelajaran berkelanjutan, dan memahami secara mendalam apa yang dibutuhkan karyawan, para pemimpin digital dapat membangun lingkungan kerja yang sadar akan cara kerja dan gambaran besar, siap belajar, berhati-hati terhadap kesalahan, dan selalu terbuka untuk berbicara dan memikirkan segala sesuatunya (Mollah et al., 2024). Jadi, kepemimpinan digital tidak hanya membantu memimpin perubahan dalam teknologi; tetapi juga kunci untuk menciptakan budaya organisasi yang fleksibel, bekerja sama dengan baik, dan berfokus pada perhatian, terutama dalam pendidikan.

Budaya Organisasi Berbasis *Mindfulness* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Guru

Budaya organisasi berbasis *mindfulness* di tempat kerja membantu guru bekerja lebih baik dan lebih efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika sebuah sekolah memiliki budaya yang lebih kuat yang berfokus pada kesadaran, refleksi, dan kerja tim, guru menjadi lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang penuh perhatian membantu guru tetap fokus, terus belajar, dan bekerja sama dengan baik, yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Memahami bagaimana proses kerja dan faktor-faktor di sekitarnya memengaruhi pengajaran membantu guru lebih memahami kebutuhan siswa dan bagaimana pembelajaran terjadi (José Carlos et al., 2025; Susanto et al., 2023). Kemampuan untuk memperhatikan kesalahan dan hal-hal yang tidak biasa membantu guru memperbaiki masalah dalam proses pembelajaran dengan cepat. Pembelajaran berkelanjutan membantu membangun budaya di mana guru terus meningkatkan keterampilan mereka, dan komunikasi terbuka bersama dengan kerja tim memperkuat kolaborasi antar guru (Ali et al., 2024). Refleksi adalah cara utama bagi guru untuk memikirkan metode pengajaran mereka dan berupaya meningkatkan kinerja mereka.

Studi ini menunjukkan bahwa guru menjadi lebih produktif, seperti yang terlihat melalui hal-hal seperti mempersiapkan pelajaran, menyampaikan pengajaran, menilai hasil belajar siswa, dan meningkatkan keterampilan mengajar mereka sendiri. Lingkungan sekolah yang berfokus pada *mindfulness* membantu guru mempersiapkan pelajaran mereka dengan lebih baik, mengajar dengan lebih penuh perhatian dan keterlibatan, memeriksa seberapa baik siswa belajar melalui ulasan yang cermat, dan terus meningkatkan keterampilan mereka dengan selalu belajar lebih banyak (Rahmi & Rasanjani, 2025).

Mindfulness dalam konteks organisasi berarti bahwa lingkungan yang mendorong kesadaran penuh dan pemikiran yang cermat dapat membantu meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja seseorang (Kumprang & Suriyankietkaew, 2024). *Mindfulness* membantu orang untuk lebih fokus, beradaptasi lebih baik terhadap tantangan kerja, dan bereaksi lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja mereka (Bustomi, 2025). Dalam lingkungan sekolah, budaya yang menggunakan *mindfulness* membantu guru menangani pekerjaan mereka dengan lebih baik, mengurangi kesalahan, dan melakukan percakapan yang lebih baik dengan siswa mereka.

Budaya organisasi berbasis *mindfulness* yang kuat dan positif membantu meningkatkan produktivitas kerja karena memengaruhi bagaimana orang berperilaku, merasa, dan tetap berkomitmen pada organisasi (Vasumathi et al., 2025). Studi oleh Thien dan Lee menunjukkan bahwa lingkungan sekolah yang mendorong pembelajaran, pemikiran, dan kerja sama membantu guru berkinerja lebih baik dan lebih produktif (Thien & Lee, 2023).

Lingkungan kerja yang *mindfulness* dalam organisasi membantu guru bekerja lebih efektif dan efisien. Budaya tempat kerja yang berfokus pada pemahaman proses dan situasi kerja, berpikir mendalam tentang pengalaman, selalu mempelajari hal-hal baru, dan berbagi ide secara terbuka dengan orang lain dapat membantu menciptakan lingkungan yang membantu guru tetap fokus, fleksibel, dan bekerja lebih efektif. Guru didorong untuk merencanakan pelajaran mereka dengan cermat, mengajar dengan penuh perhatian, memikirkan seberapa baik kinerja mereka, dan terus meningkatkan keterampilan mereka, semua karena budaya yang menghargai sikap bijaksana dan sadar (Van den Broeck et al., 2024). Jadi, memiliki budaya organisasi berbasis *mindfulness* membantu guru bekerja lebih efektif dan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Budaya Organisasi Berbasis *Mindfulness* Memediasi Secara Signifikan Hubungan antara Kepemimpinan Digital dan Produktivitas Guru.

Budaya tempat kerja yang penuh perhatian menghubungkan kepemimpinan digital dengan produktivitas guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital membantu guru bekerja lebih baik bukan hanya dengan memberi tahu mereka secara langsung apa yang harus dilakukan, tetapi dengan menciptakan budaya sekolah yang mendorong guru untuk berpikir dengan cermat, berbagi ide, dan bekerja sama sebagai tim. Memiliki budaya tempat kerja yang bijaksana dan sadar membantu guru benar-benar memahami dan menggunakan nilai-nilai kepemimpinan digital yang baik dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

Dari sudut pandang kepemimpinan digital, para pemimpin tidak hanya membimbing bagaimana teknologi digunakan; mereka juga memainkan peran kunci dalam mengubah budaya organisasi. Chatterjee dan timnya mengatakan bahwa kepemimpinan digital adalah cara memengaruhi orang melalui teknologi untuk mengubah cara mereka bertindak dan bekerja dalam suatu organisasi (Chatterjee et al., 2023). Ketika para pemimpin sekolah menggunakan teknologi dengan cara yang cerdas dan bijaksana, kepemimpinan mereka

membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sadar akan cara kerja sesuatu, siap untuk mempelajari hal-hal baru, dan mampu berubah sesuai kebutuhan. Hal ini sesuai dengan gagasan bahwa para pemimpin digital yang bijaksana dan berwawasan ke depan dapat memberikan makna nyata bagi organisasi, bukan hanya fokus pada penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan efisien (Pearl, 2015).

Peran mediasi budaya organisasi berbasis *mindfulness* dapat dijelaskan dengan melihat gagasan kesadaran organisasi. Konsep ini berfokus pada bagaimana suatu kelompok tetap sadar akan proses kerja mereka, memperhatikan kesalahan, terus belajar, berbagi informasi secara terbuka, dan melakukan refleksi bersama (Motwani et al., 2023). Budaya semacam ini membantu guru memahami dan menggunakan gagasan kepemimpinan digital dengan lebih baik, sehingga teknologi menjadi lebih dari sekadar alat kerja. Hal ini juga membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan mendukung pertumbuhan guru dalam kehidupan profesional mereka.

Dari sudut pandang kinerja, budaya organisasi berbasis *mindfulness* membantu menciptakan lingkungan di mana orang dapat tetap fokus, membuat keputusan yang lebih baik, dan bekerja sama secara lebih efektif. Afifa Ladjel dan Zoubiri Abdallah mengatakan bahwa budaya organisasi bertindak sebagai panduan yang memengaruhi cara orang-orang dalam suatu organisasi berpikir dan berperilaku (Afifa Ladjel & Zoubiri Abdallah, 2025). Dalam hal ini, budaya organisasi berbasis *mindfulness* bertindak sebagai sistem internal yang menghubungkan dampak kepemimpinan digital terhadap kinerja guru, membantu guru untuk bekerja dengan lebih penuh perhatian, bijaksana, dan bertanggung jawab.

Budaya tempat kerja yang penuh perhatian membantu menghubungkan bagaimana kepemimpinan digital memengaruhi produktivitas guru. Budaya ini bertindak sebagai jembatan antara cara para pemimpin menggunakan teknologi dan seberapa produktif guru. Kepemimpinan digital memengaruhi produktivitas guru dalam dua cara: secara langsung, dan dengan menciptakan budaya sekolah yang mendorong setiap orang untuk berpikir bersama, belajar terus menerus, dan bekerja secara efektif satu sama lain (AlNuaimi et al., 2022). Dengan memupuk budaya organisasi yang penuh perhatian, prinsip-prinsip kepemimpinan digital dapat secara konsisten diterapkan oleh guru dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Hal ini membantu teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat, tetapi juga sebagai cara untuk meningkatkan kualitas kinerja dan standar profesional mereka. Jadi, memiliki budaya organisasi yang penuh perhatian menjadi bagian penting yang menghubungkan seberapa efektif kepemimpinan digital dalam membantu meningkatkan produktivitas guru secara berkelanjutan di sekolah.

KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki dampak yang baik dan penting terhadap produktivitas guru. Kepemimpinan digital, yang meliputi berpikir strategis, kreatif, memiliki pandangan global, tetap ingin tahu, dan menunjukkan kepemimpinan yang kuat, membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guru dan membantu mereka berkinerja lebih baik. Pemimpin sekolah yang menggunakan teknologi dengan baik membantu guru merancang pelajaran, melaksanakan pengajaran, memeriksa seberapa baik siswa belajar, dan terus meningkatkan keterampilan mereka. Kepemimpinan digital membantu menciptakan lingkungan sekolah di mana *mindfulness* menjadi penting. Hal ini mendorong orang untuk menyadari bagaimana pekerjaan dilakukan, untuk bersikap terbuka dan bekerja sama, untuk terus belajar, dan untuk memikirkan berbagai hal secara berkelompok. Ini memiliki efek yang baik dan penting

dalam membangun budaya seperti itu.

Studi ini menunjukkan bahwa memiliki lingkungan kerja yang berfokus pada *mindfulness* di sekolah dapat sangat membantu guru menjadi lebih produktif. Studi ini juga menjelaskan bahwa budaya semacam ini memainkan peran penting dalam menghubungkan bagaimana para pemimpin menggunakan teknologi secara efektif dengan seberapa produktif guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memengaruhi produktivitas guru dalam dua cara: secara langsung dan juga dengan menciptakan budaya yang mendorong pemikiran yang *mindfulness* dalam organisasi. Ketika sekolah menciptakan lingkungan kerja di mana guru berpikir mendalam, menyesuaikan metode mereka, dan bekerja sama, gagasan kepemimpinan digital secara alami menjadi bagian dari cara guru melakukan pekerjaan mereka setiap hari. Jadi, membangun kepemimpinan digital yang kuat dan menciptakan budaya tempat kerja yang menghargai *mindfulness* adalah cara penting untuk meningkatkan kinerja guru dan membantu membuat perubahan jangka panjang dalam pendidikan melalui teknologi.

REFERENSI

- Abusamra, A., Muhtaseb, K., & Awawdeh, R. (2025). How should E-learning be conceptualized in the context of higher education in MENA region? *Social Sciences and Humanities Open*, 12(July), 101808. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101808>
- Afifa Ladjel, & Zoubiri Abdallah. (2025). Organizational Culture and Its Role in Enhancing Job Performance Within the Workplace. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science*, 1(45), 0–17. [https://doi.org/10.31435/ijitss.1\(45\).2025.3863](https://doi.org/10.31435/ijitss.1(45).2025.3863)
- Ainiyah, N., Rafly, M., Nizamuddin, S., & Wicaksono, R. D. (2025). Strategi dan Tantangan Pengembangan Karir Profesional Berkelanjutan di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(2), 99–119. <https://doi.org/10.61291/10.61291/jpi.v6i2.119>
- Ali, O., Murray, P. A., Momin, M., Dwivedi, Y. K., & Malik, T. (2024). The effects of artificial intelligence applications in educational settings: Challenges and strategies. *Technological Forecasting and Social Change*, 199(December 2023), 123076. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123076>
- Alieto, E., Abequibel-Encarnacion, B., Estigoy, E., Balasa, K., Eijansantos, A., & Torres-Toukoumidis, A. (2024). Teaching inside a digital classroom: A quantitative analysis of attitude, technological competence and access among teachers across subject disciplines. *Heliyon*, 10(2), e24282. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24282>
- AlNuaimi, B. K., Kumar Singh, S., Ren, S., Budhwar, P., & Vorobyev, D. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 145(March), 636–648. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.038>
- Antonietti, C., Cattaneo, A., & Amenduni, F. (2022). Can teachers' digital competence influence technology acceptance in vocational education? *Computers in Human Behavior*, 132(March), 107266. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107266>
- Ardiani, T., Sumarno, S., & Rasiman, R. (2025). Transformational Leadership Style: How Principals Can Help To Improve the Quality of Learning in Elementary School. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 6(2), 200–210. <https://doi.org/10.37478/jpm.v6i2.5141>
- Asghar, M. A., Khan, A., Ali, I., Manji, S. N., & Hanif, M. (2024). The Role of Educational Technology Leadership in Driving Innovation and Institutional Change. *International Journal of Contemporary Issues in Social Sciences*, 3(3), 10.

- Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellevoid Olsen, O., & Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, 41(5), 700–708. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Braojos, J., Weritz, P., & Matute, J. (2024). Empowering organisational commitment through digital transformation capabilities: The role of digital leadership and a continuous learning environment. *Information Systems Journal*, 34(5), 1466–1492. <https://doi.org/10.1111/isj.12501>
- Burmansah, B., Rugaiyah, R., Mukhtar, M., Nabilah, S., Ripki, A. J. H., & Fatayan, A. (2020). Mindful leadership: The ability of the leader to develop compassion and attention without judgment - A case study of the leader of buddhist Higher education Institute. *European Journal of Educational Research*, 9(1), 51–65. <https://doi.org/10.12973/eu-er.9.1.51>
- Bustomi, Y. I. (2025). Buddhism in Indonesia: A Study of Multiple Revivals. *Journal of Global Buddhism*, 26(1), 59–62. <https://doi.org/10.26034/lu.jgb.2025.8314>
- Bygstad, B., Egil, Ø., Ludvigsen, S., & Dæhlen, M. (2022). *Computers & Education From dual digitalization to digital learning space : Exploring the digital transformation of higher education*. 182(August 2021). <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104463>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Vrontis, D., & Giovando, G. (2023). Digital workplace and organization performance: Moderating role of digital leadership capability. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(1), 100334. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100334>
- Cheng, Z., Jin, X., & Jun, W. (2025). Using the new positive aspect of digital leadership to improve organizational sustainability: Testing moderated mediation model. *Acta Psychologica*, 255(March), 104963. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104963>
- Creagh, S., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M., & Hogan, A. (2025). Workload, work intensification and time poverty for teachers and school leaders: a systematic research synthesis. *Educational Review*, 77(2), 661–680. <https://doi.org/10.1080/00131911.2023.2196607>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. https://books.google.co.id/books?id=4uB76IC%5C_pOQC
- Darmaris Y. Koli, Nur Agus Salim, Pandu Adi Cakranegara, Nyi Dewi Puspitasari, & Alim Hardiansyah. (2020). Jurnal basicedu. Jurnal Basicedu,. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. <https://journal.uii.ac.id/ajie/article/view/971>
- Dasruth, J., Naicker, S. R., & Smith, C. (2024). Teachers' perceptions of principals' digital leadership practices in a school district in a developing country. *Social Sciences and Humanities Open*, 10(May), 101192. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101192>
- Eloranta, V., Hakanen, E., & Shaw, C. (2024). Teaching for paradigm shifts: Supporting the drivers of radical creativity in management education. *Educational Research Review*, 45(September), 100641. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2024.100641>
- Fernández-Batanero, J. M., Román-Graván, P., Reyes-Rebollo, M. M., & Montenegro-Rueda, M. (2021). Impact of educational technology on teacher stress and anxiety: A literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020548>
- Frisdayanti, D. O., & Choirunnisa, Z. (2025). Systematic Literature: The Role of Transformational Leadership in Increasing Employee Productivity and Retention in the Freelance Day Worker System in the Manufacturing Industry. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 5(6), 6356–5366. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i6.50189>
- Fullan, M., Quinn, J., & Mceachen, J. (2018). World Change the World. *Deep Learning: Engage*

- the World, Change the World*. <https://smansamendobarat.id>
- Gojali, I., Hidayah, F., Aniati, A., & Baharun, H. (2024). Mindfulness for Teachers: Strategies to Manage Stress and Improve Learning Quality in Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(2), 190–203. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i2.1717>
- Gusty, S., Syafar, A., ... J. L.-J., & 2025, U. (2025). Peningkatan Literasi Digital Guru melalui Pemanfaatan Teknologi Edukasi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan*, 5(5), 7–16. <https://doi.org/10.59818/jpm.v5i5.1931>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Handayani, W., Hidayat, S., & Elan, E. (2025). Transformational Leadership of School Principals as a Catalyst for Digital Learning Implementation in Primary Schools. *Journal of Innovation and Research in Primary Education*, 4(3), 1073–7084. <https://doi.org/10.56916/jirpe.v4i3.1826>
- Hartadi, A., Mujanah, S., & Ardiana, I. . D. K. R. (2025). The Influence of Agile Leadership, Resilience and Technology Sensing on Employee Performance with Employee Well Being as an Intervening Variable on State Civil Apparatus (ASN) Employees at the Forestry Service of East Java Province. *International Journal of Economics (IJEC)*, 4(1), 211–224. <https://doi.org/10.55299/ijec.v4i1.1247>
- Hasriani, H., Hamim, U., & Mahmud, R. (2025). Strengthening Scouting Character Values through a Moral Integrated Approach for Elementary School Students. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 26(3), 1–24. <https://doi.org/10.21070/ijins.v26i3.1463>
- Hidayah, I., Shorihatul Inayah, Elsina Sihombing, Elsa Komala, Liyus Waruwu, Rahayu Permana, Sulfiani, Palupi Sri Wijayanti, Muqarramah Sulaiman Kurdi, & Musyarrafah Sulaiman Kurdi. (2025). *Pendidikan Holistik di Sekolah Mengintegrasikan Akademik, Karakter, dan Keterampilan* (Issue April).
- José Carlos, L.-F., Sergio Ochoa-Jiménez, María Olivia Palafox-Soto, & Dalia Sujey Hernandez Munoz. (2025). Digital leadership: a systematic literature review and future research agenda. *European Journal of Innovation Management*, 28(6), 2469–2488. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2023-0522>
- Katharina, J., Philipp, M., & Drews, P. (2025). Digital leadership routines: Understanding the role of artifacts in digital leadership development. *Information and Organization*, 35(4), 100599. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2025.100599>
- Knudsen, R. K., Ammentorp, J., Storkholm, M. H., Skovbjerg, S., Tousig, C. G., & Timmermann, C. (2023). The influence of mindfulness-based stress reduction on the work life of healthcare professionals – A qualitative study. *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 53(July). <https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2023.101805>
- Kumprang, K., & Suriyankietkaew, S. (2024). Mechanisms of Organizational Mindfulness on Employee Well-Being and Engagement: A Multi-Level Analysis. *Administrative Sciences*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/admsci14060121>
- Lukman, F., & Yune, E. K. (2025). Digital Leadership and Teacher Digital Competence as Keys to Successful Integration of Digital Culture in Education. *Development: Studies in Educational Management and Leadership*, 4(1), 21–36. <https://doi.org/10.47766/development.v4i1.3381>
- Mardiyati, & Slamet Lestari. (2025). The Influence of Principals' Digital Leadership, Learning

- Community Optimisation, and Work Motivation on Junior High School Teachers' Performance in Sungai Apit District, Siak Regency. *International Journal of Educational Technology Research*, 3(4), 892–907. <https://doi.org/10.59890/ijetr.v3i4.233>
- Masaeed, M. J. N., Shehada, S. A. J., & Mersal, M. A. S. (2025). The effect of digital transformation on teacher performance evaluation in Palestinian schools. *Frontiers in Education*, 10(April), 1–14. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1440731>
- Matsumoto-royo, K., & Ramírez-montoya, M. S. (2021). Core practices in practice-based teacher education : A systematic literature review of its teaching and assessment process. *Studies in Educational Evaluation*, 70, 101047. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101047>
- McCarthy, A. M., Maor, D., McConney, A., & Cavanaugh, C. (2023). Digital transformation in education: Critical components for leaders of system change. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 100479. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100479>
- Mhlongo, S., Mbatha, K., Ramatsetse, B., & Dlamini, R. (2023). Challenges, opportunities, and prospects of adopting and using smart digital technologies in learning environments: An iterative review. *Heliyon*, 9(6), e16348. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16348>
- Mollah, M. A., Ibrahim, Masud, A. Al, & Chowdhury, M. S. (2024). How does digital leadership boost competitive performance? The role of digital culture, affective commitment, and strategic agility. *Heliyon*, 10(23), e40839. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e40839>
- Moran, E., Walsh, E., & Sloan, S. (2025). *International Journal of Educational Research Open Promoting a restorative culture in schools: Insights from school leaders*. 8(May 2024). <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100397>
- Motwani, J., Aakanksha Kataria, Ruchi Garg, & Dighreandr Singh. (2023). Organization mindfulness : A systematic literature review and research agenda. *Research Square Platform LLC*, 1–38. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3205012/v1>
- Nasstrom, J. (2017). *Focused, calm & effective Effects of mindfulness in the workplace* (Issue August). www.potentialproject.se
- Niță, V., & Guțu, I. (2023). The Role of Leadership and Digital Transformation in Higher Education Students' Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph20065124>
- Orkamo, M., Ukko, J., Rantala, T., & Saunila, M. (2025). Leadership behaviours to promote organisational performance in private sector digital transformation – A systematic literature review. *Digital Business*, 5(2), 100155. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2025.100155>
- Pearl, Z. (2015). *Digital Master: Debunk the Myths of Enterprise Digital Maturity*. Lulu Publishing Services. <https://doi.org/10.5555/2789384>
- Rahmi, I., & Rasanjani, S. (2025). Enhancing teacher quality in Indonesia: The impact of teacher professional development on achieving sustainable development goal 4.c. *Social Sciences and Humanities Open*, 12(October), 102123. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102123>
- Rasdiana, Nurhadi, T., Muh. Ilham Akbar, B., Salim, F. A., Novitasari, A. T., Cholidah, R. N., Susanto, K., Ma'rifatin, S., Rawe, N. S. H. A., Paranoan, C. A. C., Sartika, R. P., Kadju, M. D. P., & Habibah, L. B. (2024). The effect of digital leadership in nurturing teachers' innovation skills for sustainable technology integration mediated by professional learning communities. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(10). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i10.8480>

- Saif, N., Amelia, Goh, G. G. G., Rubin, A., Shaheen, I., & Murtaza, M. (2024). Influence of transformational leadership on innovative work behavior and task performance of individuals: The mediating role of knowledge sharing. *Heliyon*, 10(11), e32280. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32280>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suryanadi, J., Burmansah, Hendri Ardianto, & Poniman. (2023). Head school ' s performance: knowledge management , organizational commitment , and transformational leadership as the influencing factors to enhance. *Lighthouse International Conference Proceeding*, 1(February), 301–307. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
- Suryanadi, J., Gelgel, I. P., & Paramata, W. (2025). A Buddhist Spiritual Leadership in Practice: Insights From the Indonesian Buddhayāna Council in Lampung Province. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(3), 3879–3889. <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i3.1207>
- Susanto, & Deri Sis Nanda. (2018). Teaching and Learning English for Visually Impaired Students: An Ethnographic Case Study. *English Review: Journal of English Education*, 7(1), 83–92.
- Susanto, S., Deri Sis, N., Rafik-Galea, S., & Supasa, A. (2023). From Interference to Fluency: Analyzing Indonesian Students' Progress in English Oral Communication. *Elsya : Journal of English Language Studies*, 5(1), 122–134. <https://doi.org/10.31849/elsya.v5i1.10281>
- Sutikno, T. A. (2009). Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Teknologi Dan Kejuruan*, 32(1), 107–119. www.psychologyandeducation.net
- Synthesis, T. (2026). *Mindfulness Leadership in Education : Integrating Bibliometric*. 10(1), 1120–1136.
- Tagscherer, F., & Carbon, C. C. (2023). Leadership for successful digitalization: A literature review on companies' internal and external aspects of digitalization. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 2(2), 100039. <https://doi.org/10.1016/j.stae.2023.100039>
- Thien, L. M., & Lee, H. C. (2023). Social Sciences & Humanities Open The effects of school culture dimensions on teacher well-being across under-enrolled and high-enrolment schools. *Social Sciences & Humanities Open*, 7(1), 100396. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100396>
- Tomczyk, Ł. (2024). Digital competence among pre-service teachers: A global perspective on curriculum change as viewed by experts from 33 countries. *Evaluation and Program Planning*, 105(May), 0–2. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2024.102449>
- Urrila, L., & Eva, N. (2024). Developing oneself to serve others ? Servant leadership practices of mindfulness-trained leaders. *Journal of Business Research*, 183(June 2023), 114858. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114858>
- Uzorka, A., & Kalabuki, K. (2025). Social Sciences & Humanities Open Educational leadership in the digital Age : An exploration of Technology ' s impact on leadership practices. *Social Sciences & Humanities Open*, 11(February 2024), 101581. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101581>
- Van den Broeck, L., De Laet, T., Dujardin, R., Tuyaeerts, S., & Langie, G. (2024). Unveiling the competencies at the core of lifelong learning: A systematic literature review. *Educational Research Review*, 45(December 2023), 100646. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2024.100646>
- Vasumathi, A., Vasudevan, A., & Razak, A. (2025). Social Sciences & Humanities Open An

- empirical study on the impact of organizational culture dimensions on employees' performance through organizational support in the IT industry. *Social Sciences & Humanities Open*, 12(October), 102054. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102054>
- Vishwakarma, S., Kumar, V., Arya, S., & Tembhare, M. (2022). Environmental Technology & Innovation E-waste in Information and Communication Technology Sector: Existing scenario, management schemes and initiatives. *Environmental Technology & Innovation*, 27, 102797. <https://doi.org/10.1016/j.eti.2022.102797>
- Wang, S., & Jin, C. (2025). Supportive teachers, thriving students: Mindfulness, self-efficacy, and media engagement as pathways to well-being. *Acta Psychologica*, 259(January), 105300. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105300>
- Zeng, L., Yang, L., Xiong, T., & Yang, T. (2025). Teachers as administrators: Teachers' (dis)engagement in administrative work in Chinese primary and secondary schools. *International Journal of Educational Development*, 118(October), 103419. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2025.103419>
- Zhu, R., Alias, B. S., Hamzah, M. I. M., & Wahab, J. A. (2025). Teacher technology usage, a catalyst for principal digital leadership practice. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 14(2), 1227–1234. <https://doi.org/10.11591/ijere.v14i2.31914>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA