



HUBUNGAN DIGITAL MINDSET DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GENERASI X

Adinda Nur Annisa Jannah, Tuti Rahmi

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara digital mindset dan work engagement. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian adalah generasi X yang berprofesi sebagai guru SD, pemilihan subjek penelitian dilakukan menggunakan teknik total sampling. Data diukur menggunakan alat ukur Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) guna mengukur work engagement, serta alat ukur digital mindset yang dikembangkan oleh Galatia (2023) berdasarkan lima aspek utama dari Lessiak. Dan data di analisis menggunakan uji korelasi pearson product moment dengan bantuan SPSS 27 for windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan sebesar 0,661 ($p < 0,001$) antara digital mindset dan work engagement. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru dengan digital mindset yang lebih baik cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan digital mindset untuk mendukung keterlibatan kerja guru dalam menghadapi tantangan pendidikan berbasis teknologi.

Kata Kunci: Work Engagement, Digital Mindset, Generasi X.

PENDAHULUAN

Perkembangan sebuah negara sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Sistem pendidikan yang berkualitas menjadi salah satu faktor utama dalam membangun SDM unggul (Handoko et al., 2017). Satu sumber daya manusia yang terpenting dalam dunia pendidikan

adalah guru dan sekolah berperan sebagai bagian integral dari sistem pendidikan (Hisbullah & Izzati, 2021). Berdasarkan UUD nomor 14 tahun 2005 "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas-tugas utamanya adalah untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal anak usia dini,

*Correspondence Address : adindanurannisajannah@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v12i3.2025. 845-853

© 2025UM-Tapsel Press

pendidikan dasar, dan menengah. Dan dapat disimpulkan bahwa guru bertanggung jawab secara signifikan dalam proses pembentukan generasi yang berkualitas. Peran tersebut menuntut guru untuk memiliki tekad yang kuat demi mencapai performa terbaik.

Seorang guru diharuskan memiliki *work engagement* yang tinggi agar mampu menampilkan kinerja yang maksimal serta mampu membangkitkan *engagement* siswa agar prestasi belajar siswa mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan pekerjaan guru berkaitan dengan kesejahteraan, kinerja guru, serta *engagement* siswa (Gordon et al., 2009). Menurut Schaufeli & Bakker (2008) *work engagement* merupakan kondisi mental yang positif dan memuaskan dalam konteks pekerjaan, yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Work engagement memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu secara keseluruhan dan berperan dalam mendorong pelaksanaan tugas serta meningkatkan performa karyawan dalam sebuah organisasi (Sonnentag et al., 2012). Retnodiani & Hartono (2023) dalam penelitiannya menambahkan bahwa *work engagement* berpengaruh pada kinerja guru yang lebih baik, sehingga menjadikan *work engagement* (keterikatan kerja) penting dimiliki setiap guru dalam sebuah sekolah. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi cenderung memberikan dampak signifikan terhadap tugas yang dilakukannya. Mereka juga menunjukkan keterikatan mendalam terhadap pekerjaannya, disertai energi dan ketahanan mental yang kuat, komitmen tinggi, ketekunan, partisipasi aktif, antusiasme, kebanggaan, serta hubungan emosional yang erat dengan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004; Yalabik et al., 2013).

Guru adalah tenaga pendidik profesional yang berperan penting dalam membentuk karakter generasi bangsa, peran yang tidak dapat digantikan oleh teknologi (Warsono, 2017). Namun, era revolusi industri 4.0 membawa berbagai tantangan baru bagi sektor pendidikan, termasuk kebutuhan untuk berinovasi dan berkolaborasi agar tidak tertinggal (Nuryani & Handayani, 2020). Sistem pendidikan kini harus beradaptasi dengan dinamika zaman, termasuk implementasi Kurikulum Merdeka yang erat kaitannya dengan literasi digital (Septiandika dkk., 2023). Bagi generasi X (kelahiran 1965–1980) yang berprofesi sebagai guru SD perubahan ini memunculkan tantangan besar, seperti perbedaan antara Kurikulum 2013 dan Kurikulum Merdeka, kesulitan dalam mengembangkan Capaian Pembelajaran (CP) menjadi Aktivitas Pembelajaran (ATP), serta penerapan pembelajaran berdiferensiasi untuk memenuhi kebutuhan siswa dengan karakteristik beragam (Aufaa & Andaryani, 2023; Lailiyah & Mas'ud, 2024). Selain itu, mereka juga menghadapi tantangan dalam asesmen dan implementasi Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) (Muhamad, 2023). Guru dituntut untuk adaptif, inovatif, dan kreatif dalam menghadapi perubahan ini guna menciptakan pembelajaran yang efektif.

Adaptasi terhadap teknologi digital menjadi kebutuhan mendesak dalam dunia pendidikan. Digital Mindset, yang mencakup kemampuan memahami dan memanfaatkan teknologi, merupakan keterampilan penting bagi guru untuk mengelola pembelajaran berbasis teknologi secara efektif (Galatia, 2023).

Guru menghadapi tantangan berat dengan tambahan tugas di luar tanggung jawab utama mereka, seperti Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5), yang dapat mengganggu kualitas

pengajaran dan kesejahteraan mental mereka (Muhammad, 2023; Asih et al., 2018). Beban kerja tambahan ini memengaruhi tingkat keterlibatan kerja (work engagement), yang merupakan faktor penting dalam kinerja guru. Rendahnya work engagement dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan motivasi menurun, sehingga menurunkan kualitas pendidikan yang diberikan (Pri & Zamralita, 2017; Hizbulah & Izzati, 2021). Salah satu tantangan utama bagi generasi X yang berprofesi sebagai guru SD adalah rendahnya pola pikir digital (digital mindset) yang menghambat adaptasi terhadap perubahan teknologi. Literasi digital yang masih tergolong rendah di kalangan guru menambah kesenjangan keterampilan, terutama di luar wilayah perkotaan (Wiguna, 2023; Kurnia & Astuti, 2017). Transformasi teknologi digital menuntut guru untuk memiliki digital mindset guna mendukung pembelajaran virtual yang semakin berkembang. Dengan digital mindset, guru dapat mengoptimalkan teknologi pembelajaran, meningkatkan efektivitas pengajaran, menciptakan lingkungan belajar inklusif, dan membimbing siswa menggunakan teknologi secara bijaksana (Purba & Saragih, 2023; Jaunah, 2024). Peningkatan digital mindset menjadi esensial untuk memenuhi tuntutan kurikulum dan dinamika era digital.

Guru dengan digital mindset mampu membimbing siswa mengembangkan kemampuan kritis untuk memilah, mengevaluasi, dan menggunakan informasi secara tepat dan aman di era digital. Digital mindset menjadi kebutuhan mendesak bagi guru dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Berdasarkan fenomena ini, penelitian dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara digital mindset dan work engagement pada generasi X yang berprofesi sebagai Guru SD di Kecamatan Bagan Sinembah.

Work Engagement, menurut Bakker (2018) keterlibatan kerja atau *work engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan semangat, energi, dan antusiasme tinggi terhadap tugas yang dilakukan. Menurut Kahn (1990), keterlibatan kerja melibatkan koneksi fisik, emosional, dan kognitif dengan pekerjaan. Schaufeli & Bakker (2004) mengemukakan bahwa work engagement meliputi tiga komponen utama: *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan), yang mencerminkan keterlibatan dalam pekerjaan secara fisik, emosional, dan kognitif. *Work engagement* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *job resources* (sumber daya pekerjaan), *salience of job resources* (pentingnya sumber daya pekerjaan), dan *personal resources* (sumber daya pribadi) yang meliputi dukungan sosial, umpan balik, dan kesempatan pengembangan (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker, 2018). Faktor-faktor ini membantu guru dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan meningkatkan keterlibatan serta kesejahteraan.

Digital mindset menurut Benke (2013) adalah pola pikir yang memungkinkan individu beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi digital dan menggunakannya demi mencapai keberhasilan dalam aspek pribadi maupun karier. Digital mindset mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan digital, memanfaatkan data dan kecerdasan buatan (Neeley & Leonardi, 2022), serta melihat peluang digital (Costa et al., 2023). Dalam konteks pendidikan, pendidik dengan pola pikir digital dapat memanfaatkan teknologi dalam kegiatan pembelajaran, sehingga pengajaran menjadi lebih efektif dan efisien. Menurut Leissak (2020) terdapat lima aspek utama dalam *digital mindset* yakni *Personal Growth Orientation*, *Openness*

and Collaboration with Others, Progressive Work Methods Adoption, Technology and Data Emphasis, dan Customer Centricity. Berdasarkan teori-teori tersebut, penelitian ini fokus pada bagaimana *work engagement* dan *digital mindset* mempengaruhi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *digital mindset* dan *work engagement* pada generasi X yang berprofesi sebagai guru SD.

Subjek penelitian terdiri dari 85 generasi X yang berprofesi sebagai guru SD yang tersebar di 20 sekolah di Kecamatan Bagan Sinembah. Sampel diambil menggunakan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengukuran *work engagement* dilakukan dengan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)* yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Sedangkan pengukuran *digital mindset* dilakukan menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Galatia (2023) berdasarkan lima aspek utama yg dijelaskan oleh Lessiak (2020).

Data yang ada dianalisis dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas, dan korelasi product moment untuk menguji hubungan antara *digital mindset* dan *work engagement*. Semua analisis dilakukan dengan program *SPSS for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Subjek dalam penelitian ini adalah generasi X yang berprofesi sebagai guru SD yang tersebar di 17 Kelurahan di Kecamatan Bagan Sinembah. Jumlah keseluruhan subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah

85 orang dengan usia rentang usia 44-59 tahun dan 55 guru perempuan , 30 guru laki-laki.

Hasil analisis data mayoritas subjek penelitian menyebutkan 77,6% atau 66 responden memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Sisanya, sebanyak 22,4% atau 19 responden, berasda pada tingkat yang lebih rendah.

Pada skala *digital mindset*, hasil yang serupa juga ditemukan. Sebanyak 77,6% atau 66 responden menunjukkan tingkat *digital mindset* yang tinggi, sedangkan 22,4% atau 19 responden memiliki tingkat yang lebih rendah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *P-value* untuk variabel *work engagement* dan *digital mindset* adalah $<0,001$, yang lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai *pearson correlation* 0,661 menunjukkan hubungan positif yang kuat. Dengan kata lain, semakin tinggi *digital mindset* seseorang, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerjanya. Temuan ini menunjukkan bahwa *digital mindset* yang lebih baik berkontribusi pada peningkatan *work engagement*, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap produktivitas di tempat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *digital mindset* dan *work engagement* generasi X yang berprofesi sebagai guru SD di Kecamatan Bagan Sinembah. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan nilai *P* = $<0,001$, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (*Ha*) diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *digital mindset* yang dimiliki generasi X yang berprofesi sebagai guru SD berhubungan erat dengan tingkat keterlibatan kerja mereka. Artinya, semakin tinggi kemampuan, adaptasi,

dan pemahaman mereka terhadap teknologi digital, semakin tinggi pula keterlibatan emosional, komitmen, dan energi yang mereka tunjukkan dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,661 yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel *work engagement* dan *digital mindset*. Hubungan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *digital mindset*, semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk memiliki *work engagement* yang baik. Korelasi ini bersifat searah, di mana peningkatan pada kemampuan, pemahaman, dan adaptasi digital seseorang cenderung diikuti oleh peningkatan keterlibatan emosional, energi, dan komitmen dalam pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan kategori data yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *digital mindset* dan *work engagement* yang tinggi, memperkuat kesimpulan bahwa kemampuan digital berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja.

Korelasi positif antara *digital mindset* dan *work engagement* menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital yang lebih baik cenderung memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka (Rista & Kusmayadi, 2024). Keterlibatan ini terlihat dalam bentuk dedikasi, energi, dan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap tugas yang mereka emban. Pemahaman yang baik tentang teknologi digital tidak hanya memungkinkan individu selain membantu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih efisien, hal ini juga memperkuat kepercayaan diri dan kemampuan mereka dalam memberikan kontribusi yang signifikan (Nurbayti, 2024). Situasi ini menekankan

pentingnya teknologi sebagai pendorong produktivitas dan inovasi, termasuk dalam pendidikan. Teknologi berperan tidak hanya sebagai alat untuk efisiensi, tetapi juga katalis inovasi (Gulo, 2022). Hidajat dan Putri (2024) menyoroti digital mindset sebagai faktor penting bagi guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran berbasis teknologi dan paradigma pendidikan baru. Guru dengan digital mindset yang tinggi mampu mengembangkan pendekatan kreatif dan fleksibel, meningkatkan keterlibatan, efisiensi, serta inovasi dalam pengajaran (Rohmadi, 2021).

Penelitian Li dkk., (2020) menunjukkan adaptasi terhadap teknologi memperkuat motivasi dan kepuasan kerja, memungkinkan individu menghadapi tantangan dan menghasilkan hasil positif. Dalam konteks guru generasi X, digital mindset mendukung adaptasi terhadap pembelajaran berbasis teknologi dan pengajaran sesuai kebutuhan siswa masa kini (Mukhid, 2023).

Temuan ini menggarisbawahi peran penting guru sebagai agen perubahan dalam pendidikan (Dini, 2022). Guru dengan digital mindset yang tinggi mampu mengatasi hambatan teknis, menciptakan lingkungan belajar dinamis, dan memberikan pengalaman bermakna bagi siswa, sejalan dengan korelasi antara digital mindset dan keterikatan kerja (Wong dkk., 2022). Digital mindset juga meningkatkan kepercayaan diri guru dalam mengintegrasikan teknologi ke kurikulum, memberikan solusi kreatif, dan meningkatkan efektivitas pengajaran (Mursalin dkk., 2024).

Mayoritas responden (77,6%) memiliki tingkat digital mindset dan keterikatan kerja yang tinggi, mencerminkan kemampuan adaptasi digital yang baik. Item dengan rata-rata tertinggi pada keterikatan kerja adalah "Saya bangga dengan pekerjaan yang

saya lakukan" (rata-rata 4,46; SD 0,665), menunjukkan kepuasan mendalam atas peran mereka sebagai guru. Kebanggaan ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap dampak positif pekerjaan mereka bagi siswa dan masyarakat.

Penelitian ini menyoroti tingkat *work engagement* dan *digital mindset* generasi X yang berprofesi sebagai guru SD. Secara keseluruhan, tingkat *work engagement* responden termasuk tinggi, terutama pada aspek dedikasi dan semangat kerja (*vigor*). Namun, aspek absorpsi, yang mencerminkan keterlibatan mendalam atau fokus penuh selama bekerja, memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah (3,31, SD 0,913). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden merasa bangga dan bersemangat, kemampuan untuk benar-benar tenggelam dalam pekerjaan memerlukan perhatian lebih untuk menciptakan keterlibatan yang lebih holistik.

Pada variabel *digital mindset*, mayoritas responden (77,6%) berada pada kategori tinggi, menunjukkan kemampuan adaptasi digital yang baik, terutama dalam mengelola perubahan dan inovasi dalam pembelajaran. Item dengan rata-rata tertinggi adalah "Saya selalu menggunakan pendekatan pembelajaran yang lincah/gesit," dengan nilai rata-rata 4,21 (SD 0,757), mencerminkan fleksibilitas dan inovasi yang kuat dalam menghadapi paradigma pendidikan baru. Namun, terdapat variasi dalam konsistensi menyelesaikan tugas, dengan item "Saya selalu berupaya menyelesaikan tugas sebaik mungkin" memiliki nilai rata-rata terendah (3,59, SD 0,806). Hal ini menunjukkan tantangan yang mungkin dipengaruhi oleh beban kerja tinggi, kurangnya motivasi, atau kesulitan prioritas di tengah dinamika perubahan teknologi.

Generasi X yang berprofesi sebagai guru SD, yang berada dalam fase karier matang, menghadapi tantangan

unik, termasuk ekspektasi tinggi terhadap performa kerja, keterbatasan dalam manajemen waktu, dan adaptasi terhadap teknologi. Keterbatasan ini dapat berdampak pada aspek absorpsi dalam *work engagement*. Hambatan dalam integrasi teknologi juga dapat menyebabkan frustrasi, kehilangan motivasi, dan kepercayaan diri, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan inovasi, serta meningkatkan risiko *burnout*.

Penguasaan teknologi menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung keberhasilan pendidikan berbasis digital. Responden dengan *digital mindset* tinggi lebih siap mengintegrasikan teknologi untuk mengoptimalkan waktu dan menyampaikan materi pembelajaran secara menarik. Oleh karena itu, pelatihan dan pendampingan untuk mengembangkan kompetensi digital diperlukan untuk memperkuat keterlibatan kerja dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Keuntungan tingkat *work engagement* yang tinggi bagi guru mencakup dedikasi yang kuat, semangat kerja, dan ketahanan terhadap tekanan, yang secara positif berdampak pada lingkungan belajar siswa. Secara institusional, *work engagement* yang tinggi meningkatkan kolaborasi, inovasi, dan hasil pembelajaran siswa, sekaligus mendukung reputasi sekolah. Dengan strategi pengembangan kompetensi digital yang berkelanjutan, generasi X yang berprofesi sebagai guru SD dapat menjadi agen perubahan yang terampil, inovatif, dan berdampak positif dalam dunia pendidikan berbasis teknologi.

Kesimpulan tersebut telah merangkum temuan penelitian dengan baik dan memberikan arahan strategis untuk pengembangan kompetensi guru generasi X di era digital. Pesan utamanya menyoroti hubungan erat antara *digital mindset* dan *work engagement*, serta

pentingnya dukungan berkelanjutan dalam bentuk pelatihan dan pendampingan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa guru generasi X di Kecamatan Bagan Sinembah menunjukkan tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) dan *digital mindset* yang tinggi. Kedua variabel tersebut saling berhubungan secara signifikan, dengan hubungan positif yang kuat antara *digital mindset* dan *work engagement*. Artinya, semakin tinggi kemampuan guru dalam beradaptasi dan memahami teknologi digital, semakin tinggi pula keterlibatan emosional, energi, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan digital melalui pelatihan dan adaptasi terhadap teknologi sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan keterlibatan guru, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.

Aufaa, M. A., & Andaryani, E. T. (2023). Dampak Transformasi Pendidikan Nasional dari Kurikulum 2013 ke Kurikulum Merdeka: Kajian Literatur. *Pedagogika: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 3(2), 150-156.

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154.

Bakker, A. B. (2018). Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *Journal of nursing management*, 26(3), 321-331.

Benke, V. (2013). The digital mindset. *AAIBORG UNIVERSITY*, 1-66.

Costa, R. F. D., Brauer, M., Victorino, L., & Abreu, L. (2023). Clave Digital Mindset Scale: Development and validity evidence. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 25, eRAMC240124.

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 95(5), 834.

Dini, J. P. A. U. (2022). Guru sebagai agen of change dalam pendidikan anak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(2), 960-976.

GALATIA, A. Y. (2023). *PENGARUH DIGITAL MINDSET TERHADAP DIGITAL CITIZENSHIP GURU DI SEKOLAH PENGERAK SMA JAKARTA PUSAT* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).

Gordon, R., Kane, T. J., & Staiger, D. O. (2009). Identifying effective teachers using performance on the job. *Path to Prosperity: Hamilton Project Ideas on Income Security, Education, and Taxes*, 189.

Gulo, E. (2022). Inovasi IPTEK dan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi yang Modern, Kompeten, dan Berintegritas (Science and Technology Innovation and the Quality of Modern, Competent, and Integrity Higher Education). In *Seminar Nasional Hukum Universitas Negeri Semarang* (Vol. 7, No. 2, p. 2021).

Handoko, A. T., Sumowo, S., & Rozzaid, Y. (2017). Pengaruh sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 2(2), 168-179.

Hidajat, H. G., & Putri, R. D. (2024). *Motivasi dan Kreativitas Digital dalam Kesehatan Mental Akademik*. Penerbit NEM.

Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan work engagement pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1-14.

Jaunah, J. (2024, November). Strategi Pembelajaran dan Implementasi Dalam Pendidikan Profesi Guru: Menghadapi Tantangan di Era Digital. In *Prosiding Seminar Nasional Ppg Universitas Mulawarman* (Vol. 5, pp. 93-100).

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kurnia, N., & Astuti, S. I. (2017). Peta gerakan literasi digital di Indonesia: studi tentang pelaku, ragam kegiatan, kelompok sasaran dan mitra. *Informasi*, 47(2), 149-166.
- Kurniawan, Z. (2023). Daya Saing Sumber Daya Manusia Di Era Digitalisasi. *Jurnal Ebi*, 5(2), 83-88.
- Lailiyah, N., & Mas'ud, S. (2024). Analisis Tantangan Guru dalam Menerapkan Pembelajaran Berdiferensiasi pada Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar. *Journal on Teacher Education*, 6(2), 1-12.
- Lessiak, C. (2020). The digital mindset as a prerequisite for successful digital transformation: Definition, attributes and approach for measurement. In *Workshop specifického výzkumu* (pp. 120-127).
- Li, H. U. I., Jin, H., & Chen, T. (2020). Linking proactive personality to creative performance: The role of job crafting and high-involvement work systems. *The Journal of Creative Behavior*, 54(1), 196-210.
- Muhamad, Q. (2023). *IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA DALAM PEMBELAJARAN PAI DAN BUDI PEKERTI DI SMA NEGERERI 1 BANJARNEGARA* (Doctoral dissertation, UIN Prof. KH Saifuddin Zuhri).
- Mukhid, M. P. (2023). Disain Teknologi Dan Inovasi Pembelajaran Dalam Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan.
- Mursalin, M., Ali, M., & Armita, D. (2024). Pelatihan Canva sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Digital Bagi Guru SMA dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Solusi Masyarakat Dikara*, 4(1), 38-44.
- Naufal, H. A. (2021). Literasi digital. *Perspektif*, 1(2), 195-202.
- Neeley, T., & Leonardi, P. (2022). Developing a digital mindset. *Harvard Business Review*, 100(5-6), 50-55.
- Nurbayti, N. (2024). Pengaruh Digital Mindset, Transformasi Digital, dan Kemampuan Komunikasi terhadap Produktivitas UMKM. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(4), 173-186.
- Nuryani, D., & Handayani, I. (2020, April). Kompetensi guru di era 4.0 dalam meningkatkan mutu pendidikan. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295-303.
- Purba, A., & Saragih, A. (2023). Peran teknologi dalam transformasi pendidikan bahasa Indonesia di era digital. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosity*, 3(3), 43-52.
- Retnodiani, A. A., & Hartono, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Work Engagement. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 717-732.
- Rista, N. E., & Kusmayadi, A. (2024). Peran Technology Readiness, Job Meaningfulness, dan Work Engagement dalam Adaptive Performance. *Tamilis Synex: Multidimensional Collaboration*, 2(01), 249-268.
- Rohmadi, M. (2021). Guru dan Dosen Kreatif, Inovatif, dan Produktif Sebagai Penggerak Literasi di Era Digital. *Pedalitra: Prosiding Pedagogi, Linguistik, dan Sastra*, 1(1), 10-14.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464-481.
- Septiandika, V., Lestari, M. G., Aisyah, S., Hidayatullah, M. R., & Amrullah, M. J. (2023). Inovasi Pojok Baca Digital Dalam Meningkatkan Literasi Masyarakat Di Perpustakaan Kabupaten Probolinggo. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(3), 2830-2834.

Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: the moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842.

Warsono, W. (2017). Guru: antara pendidik, profesi, dan aktor sosial. *The Journal of Society and Media*, 1(1), 1-10.

Wiguna, K. A. (2023). Analisis kompetensi literasi digital pada guru sekolah menengah atas. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 21-32.

Wong, S. I., Solberg, E., & Traavik, L. (2022). Individuals' fixed digital mindset, internal HRM alignment and feelings of helplessness in virtual teams. *Information Technology & People*, 35(6), 1693-1713.

Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799-2823.

Yamin, M., & Syahrir, S. (2020). Pembangunan pendidikan merdeka belajar (telaah metode pembelajaran). *Jurnal ilmiah mandala education*, 6(1).