



Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Menanamkan Budaya Organisasi Era Digitalisasi Pendidikan Dasar

Jaya Roza Azzukhrufi¹, Subhan Adi Santoso², Alfiyan Fikri Hadi³

¹ Sekolah Tinggi Agama Islam Alif Laam Miim Surabaya; Indonesia

² Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Muhammadiyah Bojonegoro; Indonesia

³ Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

Transformational Leadership;
Organizational Culture;
Digitalization Era

Article history:

Received 2025-12-14

Revised 2026-01-12

Accepted 2026-01-30

ABSTRACT

This research examines how transformational leadership is implemented to instill organizational culture in the digitalization era of elementary education and how it impacts classroom learning. Using a qualitative method with a descriptive-qualitative approach, the study produces descriptive data in the form of written or spoken words from participants and observable behavior. The findings highlight key aspects: Transformational Leadership, Digital School Implementation, Digital Organizational Culture, and the Improvement of Teacher Performance and Learning Quality. Transformational leadership supports the development of an adaptive, collaborative, and innovative school culture. The principal, acting as a transformational leader, not only sets a digital vision but also internalizes it into the school's values, norms, and work habits. As a result, the organizational culture shifts from bureaucratic work patterns toward a continuous learning culture within a learning organization that is responsive to technological change. Transformational leadership is positioned not merely as a leadership style, but as a mechanism for embedding digital values into elementary school culture. This expands the concept beyond motivation and performance, emphasizing the formation of a digitally adaptive organizational culture. Ultimately, the study formulates an elementary school organizational culture that integrates traditional religious values with technological innovation.

Corresponding Author:

Subhan Adi Santoso

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Muhammadiyah Bojonegoro; Indonesia subhan.stitm@gmail.com

INTRODUCTION

Dalam konteks pendidikan dasar, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk, mengarahkan, dan memperkuat budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan global.

<http://journal.umg.ac.id/index.php/didaktika>

Pendidikan dasar sebagai organisasi pembelajar (*learning organization*) dituntut untuk tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan nilai-nilai, norma, dan perilaku kolektif yang mendukung inovasi serta kualitas institusional. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi tantangan ini adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi anggota organisasi agar melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan bersama. Menurut Bass dan Riggio (2006), pemimpin transformasional mempengaruhi bawahannya melalui empat komponen utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Melalui keempat dimensi tersebut, pemimpin transformasional mampu menumbuhkan rasa kepemilikan, komitmen, dan kreativitas sivitas akademika dalam mengembangkan budaya organisasi yang berkarakter positif.

Dalam konteks perguruan tinggi, penerapan kepemimpinan transformasional terbukti dapat memperkuat budaya organisasi berbasis kolaborasi, inovasi, dan akuntabilitas. Pemimpin yang visioner dan transformatif mampu mendorong dosen, mahasiswa, serta tenaga kependidikan untuk berpartisipasi aktif dalam peningkatan mutu akademik dan tata kelola institusi (Northouse, 2019). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja organisasi, kepuasan kerja, dan loyalitas anggota organisasi (Avolio & Yammarino, 2013).

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan budaya organisasi di perguruan tinggi, karena mampu menginternalisasi nilai-nilai perubahan, inovasi, dan komitmen terhadap visi institusi secara menyeluruh.

Dalam perkembangan yang begitu pesat mengakibatkan sektor pendidikan juga harus ikut berkembang, menjadikan era 4.0 sebagai modal sekaligus tantangan. Persaingan menjadi karakteristik peradaban modern yang telah berkembang melintasi banyak perbatasan dunia seiring dengan kemajuan teknologi. Perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan dan organisasi pendidikan harus mampu menyusaiakan diri sekaligus melakukan transformasi akibat perubahan yang terjadi. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang memberikan layanan pembelajaran kepada masyarakat untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang lebih maju. Perguruan tinggi memiliki fungsi sebagai produsen agen perubahan yang dapat merangsang dan mendorong perubahan dalam banyak hal menuju masyarakat modern. Berdasarkan persyaratan tersebut, perguruan tinggi perlu terus berkembang dengan berorientasi pada kualitas. Perguruan tinggi sebagai bagian penting lokomotif pendidikan, sebagai laboratorium sumber daya manusia harus mampu menjadikan revolusi industri 4.0 sebagai lompatan untuk perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. Perguruan tinggi sebagai pelopor perubahan adalah universitas yang visioner, menunjukkan kreativitas, menemukan strategi kepemimpinan yang inovatif, berkualitas dan responsif terhadap kemajuan diseluruh dunia serta mampu membaca kecenderungan zaman (Karsiwan et al. 2021).

Era digital yang berkaitan dengan revolusi 4.0 saat ini membutuhkan kepemimpinan yang mampu menghadapi tantangan tersebut dengan membantu para dosen, staff ataupun mahasiswa untuk mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki melalui motivasi, inspirasi, kerjasama, seluruh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Perguruan tinggi tidak mampu melepaskan diri dari perkembangan ini, sehingga diperlukan kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan agar organisasi pendidikan bisa berkembang secara kolektif di era 4.0. Kepemimpinan dipercaya sebagai sesuatu kunci penggerak organisasi yang mampu membawa organisasi pada budaya dan cara baru dalam bergerak. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan gerak organisasi, kepemimpinan yang efektif akan mampu membawa organisasi pada tujuannya secara kolektif, olehnya itu kepemimpinan harus mampu mengantisipasi

dan mengikuti perubahan – perubahan yang terjadi dalam organisasi maupun lingkungan organisasi dalam rangka membangun sistem, budaya, struktur maupun mekanisme kerja baru yang lebih produktif. Salah satu pendekatan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di perguruan tinggi dalam upaya menuntun dan memberdayakan sumber daya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional dapat menginspirasi para pengikutnya untuk menghasilkan performa yang luar biasa demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang dapat menginspirasi seluruh aktivitas kegiatan bawahan untuk mampu merubah suasana yang sesuai dengan kondisi zaman (Robbins, 2017).

Titik permasalahan terletak pada poin sentral penelitian karena gaya kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar untuk memengaruhi bagaimana sebuah organisasi beroperasi dan mencapai tujuan-tujuannya. Pertanyaan ini mengajukan fokus pada peran pemimpin dalam mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi di sektor manufaktur. Dengan memahami bagaimana gaya kepemimpinan ini berdampak pada berbagai aspek kinerja organisasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang efektivitas kepemimpinan transformasional dalam budaya organisasi di perguruan tinggi.

Mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang mungkin mempengaruhi hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi di perguruan tinggi. Faktor-faktor ini termasuk aspek-aspek seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dan dinamika organisasi di perguruan tinggi itu sendiri (Bakti, 2022). Penelitian ini menyoroti pentingnya memahami bahwa tidak semua konteks organisasi sama, dan apa yang berhasil dalam satu perguruan tinggi atau lingkungan mungkin tidak berlaku secara langsung di tempat lain. Dengan memahami faktor-faktor kontekstual ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana dan mengapa peran pemimpin transformasional dapat bervariasi dalam meningkatkan budaya organisasi di perguruan tinggi.

METHODS

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan berparadigma Deskriptif-Kualitatif, Bogdan dan Taylor mendefinisikan “Metodologi Kualitatif” sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini, diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan (Lexy J. Moleong, 2006:4).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Muhammadiyah Gresik, karena sesuai dengan judul yang diteliti di Sekolah Dasar Muhammadiyah Gresik merupakan salah satu lembaga yang telah berhasil mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dalam menanamkan budaya organisasi era digitalisasi dengan baik sehingga dalam waktu singkat Sekolah Dasar Muhammadiyah Gresik bisa berkompetisi dengan sekolah lain dalam hal digitalisasi.

Sumber Data

Jadi dapat dikatakan bahwa sumber data merupakan asal dari pada informasi. Sumber data dalam penelitian ini adalah Kepala dan Waka Kurikulum. Sedangkan data yang diambil sesuai dengan penelitian ini adalah;

1. Sumber Data Primer

Sumber Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2006: 253). Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh

peneliti adalah: hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah Gresik, Waka Kurikulum Sekolah Dasar Muhammadiyah Gresik, Guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah Gresik dan sebagian Murid Sekolah Dasar Muhammadiyah Gresik.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa dokumen sekolah.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebuah penelitian sehingga data yang diperoleh benar-benar sesuai dengan judul yang ditentukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiono bahwa dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara) mendalam, kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan dari keempatnya (Sugiyono, 2006. 253).

4. Teknik Analisis Data

Seperti yang diungkapkan oleh Patton Analisis data merupakan suatu proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan urutan dasar (Lexy J. Moleong, 2006. 4). Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa analisis data dilakukan untuk mengetahui mana data yang diperlukan dan mana data yang tidak diperlukan sehingga hasil penelitian benar-benar akurat dan bisa dipertanggungjawabkan.

5. Pengecekan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data didasarkan atas kriteria tertentu. Kriteria itu terdiri atas derajat kepercayaan (kredibilitas), keteralihan, kebergantungan, dan kepastian. Masing-masing kriteria tersebut menggunakan teknik pemeriksaan sendiri-sendiri.

FINDINGS AND DISCUSSION

Kepemimpinan transformasional berperan sebagai motor utama perubahan budaya organisasi di era digitalisasi pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi sebagai change leader yang menginspirasi, memotivasi, dan membimbing warga sekolah dalam mengadopsi nilai-nilai digital. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada era digitalisasi di pendidikan dasar. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan nilai-nilai bersama, meningkatkan komitmen, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif serta inovatif. Hal ini terlihat dari kemampuan pemimpin dalam menginspirasi anggota organisasi melalui visi yang jelas, memberikan motivasi, dan mendorong guru serta tenaga kependidikan untuk berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan institusi. Burns (1978) menyatakan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya memengaruhi pengikut melalui kekuasaan formal, tetapi juga melalui nilai, visi, dan kepercayaan yang menumbuhkan komitmen intrinsik terhadap organisasi.

Bass dan Avolio (1994) menegaskan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengembangkan empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan pertimbangan individual (individualized consideration). Di lingkungan sekolah dasar, keempat dimensi tersebut terbukti memperkuat budaya akademik yang berorientasi pada inovasi, kolaborasi, serta pengembangan kualitas sumber daya manusia. Misalnya, melalui stimulasi intelektual, pemimpin mendorong guru untuk berpikir kreatif dan melakukan penelitian

interdisipliner, sementara melalui pertimbangan individual, pemimpin memperhatikan kebutuhan dan potensi pengembangan karier staf akademik (Podsakoff et al., 1990).

Implementasi digital sekolah merupakan wahana konkret untuk menanamkan budaya organisasi digital. Digitalisasi tidak dimaknai sekadar penyediaan perangkat, tetapi sebagai proses perubahan sistem, pola kerja, dan interaksi warga sekolah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi akibat kepemimpinan transformasional terjadi melalui mekanisme psikologis seperti pemberdayaan (*empowerment*), kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Pemimpin yang memberikan kepercayaan dan dukungan emosional menciptakan perasaan memiliki (*sense of belonging*) di kalangan dosen dan staf, sehingga memperkuat loyalitas serta keterikatan mereka terhadap nilai-nilai sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Podsakoff et al. (1996) dan Eagly et al. (2003) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kepercayaan, kepuasan, dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) di kalangan pegawai.

Budaya organisasi digital merupakan hasil dari interaksi antara kepemimpinan transformasional dan implementasi digital sekolah. Budaya ini tercermin dalam nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berbasis teknologi dan inovasi.

Namun, efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya organisasi di perguruan tinggi juga dipengaruhi oleh konteks kelembagaan. Struktur birokrasi yang kaku dan tradisi akademik yang hierarkis dapat memperlambat proses transformasi budaya. Leithwood dan Jantzi (2005) menegaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam institusi pendidikan sangat bergantung pada tingkat partisipasi sivitas akademika serta dukungan dari sistem tata kelola organisasi. Dengan demikian, pemimpin transformasional perlu mengombinasikan visi inspiratif dengan strategi perubahan struktural agar transformasi budaya dapat berjalan secara efektif.

Budaya organisasi digital berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja guru. Guru tidak lagi hanya sebagai pengguna teknologi, tetapi sebagai agen pembelajaran digital. Meningkatnya kompetensi pedagogik dan profesional berbasis digital, inovasi dalam strategi dan media pembelajaran, efektivitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kolaborasi profesional antar guru secara digital.

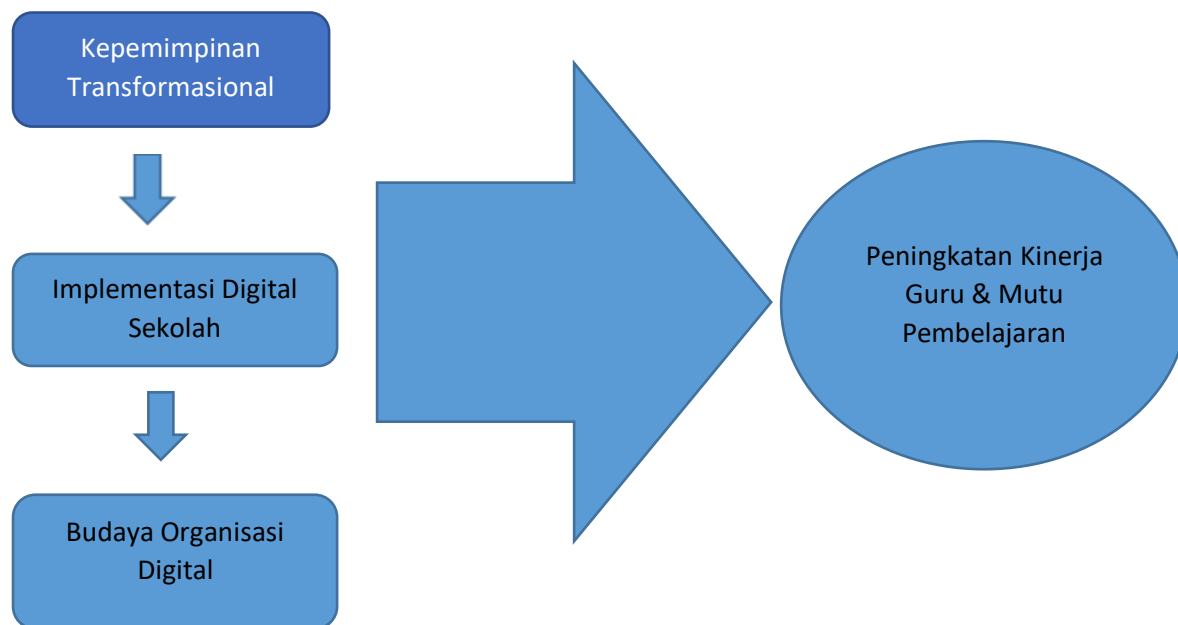
Selain itu, budaya organisasi yang terbentuk dari kepemimpinan transformasional memiliki dampak luas terhadap kinerja institusi. Cameron dan Quinn (1999) menjelaskan bahwa budaya yang kuat—ditandai dengan visi bersama, inovasi, dan orientasi pada mutu berkorelasi dengan peningkatan kualitas pembelajaran, kreatif, dan reputasi lembaga. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional tidak hanya berperan dalam membentuk perilaku individu, tetapi juga dalam menciptakan sistem nilai kolektif yang mendukung pencapaian visi strategis sekolah.

Peningkatan kinerja guru berdampak langsung pada mutu pembelajaran. Mutu pembelajaran di era digital ditandai dengan proses belajar yang aktif, kontekstual, dan berpusat pada peserta didik. Pembelajaran interaktif dan bermakna, peningkatan hasil belajar dan literasi digital peserta didik, Lingkungan belajar yang inklusif dan adaptif.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang efektif untuk membangun budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada inovasi di lingkungan perguruan tinggi. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai transformasional dalam praktik manajerialnya dapat mendorong perubahan budaya secara berkelanjutan, memperkuat komitmen sivitas akademika, serta meningkatkan daya saing institusi di tingkat nasional maupun global. Namun demikian, perubahan budaya yang mendalam memerlukan waktu, dukungan kebijakan yang konsisten, dan partisipasi seluruh anggota organisasi agar transformasi tersebut dapat bertahan dalam jangka panjang (Schein, 2010).

Findings

Terkait dengan temuan ini sebagai berikut Kepemimpinan Transformasional, Implementasi Digital Sekolah, Budaya Organisasi Digital, Peningkatan Kinerja Guru & Mutu Pembelajaran



Discussion

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Bass menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mengubah nilai, sikap, dan perilaku anggota organisasi melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bass, B. M. & Riggio, R. E. 2006).

Dalam konteks pendidikan dasar, kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat berperan sebagai agen perubahan (agent of change) yang mendorong inovasi pembelajaran, meningkatkan komitmen guru, serta membangun budaya sekolah yang adaptif terhadap perkembangan teknologi (Leithwood, K. & Jantzi, D. 2005). Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan teladan dalam menghadapi tuntutan digitalisasi pendidikan.

Implementasi Digital Sekolah

Implementasi digital sekolah merupakan proses penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam seluruh aspek pengelolaan dan pembelajaran di sekolah, baik dalam administrasi, pembelajaran, maupun manajemen pendidikan. Implementasi ini mencakup penggunaan Learning Management System (LMS), media pembelajaran digital, sistem administrasi berbasis aplikasi, serta pemanfaatan internet sebagai sumber belajar (Kemendikbudristek RI. 2022).

Di era digitalisasi, sekolah dituntut untuk bertransformasi dari sistem konvensional menuju sistem berbasis teknologi. Implementasi digital sekolah tidak hanya menyangkut ketersediaan sarana

prasarana, tetapi juga kesiapan sumber daya manusia, khususnya guru dan tenaga kependidikan (Prensky, M. 2010). Keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh kebijakan pimpinan sekolah, pelatihan berkelanjutan, serta budaya organisasi yang mendukung pemanfaatan teknologi.

Budaya Organisasi Digital

Budaya organisasi digital adalah sistem nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang terbentuk dalam organisasi sebagai akibat dari pemanfaatan teknologi digital secara intensif dalam aktivitas kerja sehari-hari. Budaya ini ditandai oleh keterbukaan terhadap inovasi, kolaborasi berbasis teknologi, fleksibilitas kerja, serta pemanfaatan data digital dalam pengambilan keputusan (Schein, E. H. 2010).

Dalam lingkungan sekolah dasar, budaya organisasi digital tercermin dalam kebiasaan guru menggunakan media digital dalam pembelajaran, komunikasi sekolah berbasis aplikasi, penyimpanan data akademik secara digital, serta kolaborasi guru melalui platform daring. Budaya ini tidak terbentuk secara alami, tetapi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kebijakan institusi (Robbins, S. P. & Judge, T. A, 2017).

Peningkatan Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan diri. Mutu pembelajaran adalah kualitas proses dan hasil belajar yang ditandai dengan ketercapaian kompetensi peserta didik secara optimal (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Pemanfaatan teknologi digital yang didukung oleh kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan kinerja guru melalui kemudahan akses sumber belajar, variasi metode pembelajaran, serta efisiensi administrasi pembelajaran. Dampaknya, mutu pembelajaran menjadi lebih interaktif, inovatif, dan sesuai dengan karakteristik peserta didik di era digital (Rusman. 2018). Selain itu, guru menjadi lebih adaptif, kreatif, dan produktif dalam menyelenggarakan pembelajaran.

CONCLUSION

Kesimpulan yang bisa diambil yaitu Keempat konsep tersebut saling berhubungan secara sistemik. Kepemimpinan transformasional berperan sebagai penggerak utama implementasi digital sekolah. Implementasi digital yang berjalan efektif akan membentuk budaya organisasi digital yang kuat. Selanjutnya, budaya organisasi digital yang positif akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran di sekolah dasar.

ACKNOWLEDGMENTS:

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Alif Laam Miim Surabaya dan Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Muhammadiyah Bojonegoro yang telah memberikan dorongan motivasi dalam penulisan artikel ini. Tidak lupa juga penulis sampaikan terima kasih kepada Sekolah Dasar Muhammadiyah Gresik yang memberikan fasilitas dalam penelitian ini.

CONFLICTS OF INTEREST

Penulis sampaikan dalam artikel ini tidak ada konflik kepentingan dan penulisan artikel ini sebagai bentuk interpretasi yang dilaporkan ke kampus sebagai bentuk TRIDHARMA Perguruan Tinggi yang wajib dilaksanakan oleh semua dosen yang ada di kampus.

REFERENCES

- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. Emerald Group Publishing.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum

Associates.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Addison-Wesley.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569–591.
- Handoko, T., Rahmawati, L., & Prasetyo, H. (2022). The role of transformational leadership in fostering academic organizational culture. *Higher Education Studies*, 12(1), 45–58.
- Kemendikbudristek RI. (2022). *Peta Jalan Transformasi Digital Pendidikan Indonesia*. Jakarta.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classrooms. *School Effectiveness and School Improvement*, 16(2), 201–227.
- M. Willy Wildan Maulana, Idzi Layyinati, Subhan Adi Santoso. Implementasi Kurikulum Merdeka Dalam Kegiatan Pembelajaran Pendidikan Islam. *DIDAKTIKA: Jurnal Pemikiran Pendidikan*, Vol. 31 No. 1 (2025). DOI:<https://doi.org/10.30587/didaktika.v31i1.9476>
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2019). Transformational leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational culture. *School Effectiveness and School Improvement*, 30(4), 567–588.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
- Premsky, M. (2010). *Teaching Digital Natives: Partnering for Real Learning*. California: Corwin Press.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Sahin, F. (2017). The mediating effect of leader–member exchange on the relationship between transformational leadership and organizational culture. *Journal of Business Research*, 75, 56–67.
- Subhan Adi Santoso. Peran Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Kelas 4 Di Sekolah Dasar Muhammadiyah. *DIDAKTIKA: Jurnal Pemikiran Pendidikan*, Vol. 30 No. 2 (2024) DOI: <https://doi.org/10.30587/didaktika.v30i2.8765>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Wijaya, I., & Suparno, A. (2021). Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi di perguruan tinggi: Analisis empiris pada universitas negeri di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 120–134.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.